




Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria

Organizational climate and teacher performance in elementary schools

Clima organizacional e desempenho dos professores em escolas de ensino fundamental

ARTÍCULO ORIGINAL

Juan José Acuña Gutiérrez 
acunagutierrezjuanjose@gmail.com

Heber Nehemías Chui Betancur 
hchui@unap.edu.pe

Katia Pérez Argollo 
kperez@unap.edu.pe

Edgar Octavio Roque Huanca 
eroque@unap.edu.pe

Bernardo Roque Huanca 
broque@unap.edu.pe

Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>

Artículo recibido el 5 de septiembre 2022 | Aceptado el 24 de septiembre 2022 | Publicado el 24 de julio 2023

RESUMEN

Un adecuado clima organizacional permite el desarrollo profesional docente dado que este estudio tuvo como propósito determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021. En este estudio se aplicó el cuestionario de clima organizacional y desempeño a 180 profesores de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, Cusco, Perú. Los resultados evidencian una correlación de Spearman de 0,860, lo cual establece una relación positiva, estadísticamente significativa ($p < 0,05$). El 71,10% de los docentes perciben un clima organizacional "moderado", el 17,80% considera un clima "óptimo" y el 11,10% percibe un clima "pésimo" asociado al desempeño que evidencian los docentes (74,60% percibe como regular; 10,5% percibe como bueno y el 14,9% percibe como deficiente)". El Clima organizacional influye en el desempeño de los docentes ($P < 0,05$).

Palabras clave: Clima institucional; Desempeño docente; Correlación; Motivación; La Convención

ABSTRACT

An adequate organizational climate allows for the professional development of teachers since this study aimed to determine the degree of relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions at the primary level in the district of Santa Ana, 2021. In this study, the organizational climate and performance questionnaire was applied to 180 teachers from educational institutions in the district of Santa Ana, Cusco, Peru. The results show a Spearman correlation of 0.860, which establishes a positive, statistically significant relationship ($p < 0.05$). 71.10% of the teachers perceive a "moderate" organizational climate, 17.80% consider an "optimal" climate and 11.10% perceive a "terrible" climate associated with the performance of the teachers (74.60% perceive it as regular; 10.5% perceive it as good and 14.9% perceive it as deficient)". Organizational climate influences teachers' performance ($P < 0.05$).

Key words: Organizational climate; Teacher performance; Correlation; Motivation; La Convención

RESUMO

O objetivo deste estudo foi determinar o grau de relação entre o clima organizacional e o desempenho dos professores em instituições educacionais de nível primário no distrito de Santa Ana, 2021. Neste estudo, o questionário de clima organizacional e desempenho foi aplicado a 180 professores de instituições educacionais do distrito de Santa Ana, Cusco, Peru. Os resultados mostram uma correlação de Spearman de 0,860, que estabelece uma relação positiva e estatisticamente significativa ($p < 0,05$). 71,10% dos professores percebem um clima organizacional "moderado", 17,80% consideram o clima "ótimo" e 11,10% percebem um clima "pésimo" associado ao desempenho dos professores (74,60% o percebem como regular; 10,5% o percebem como bom e 14,9% o percebem como deficiente)". O clima organizacional influencia o desempenho dos professores ($P < 0,05$).

Palavras-chave: Clima organizacional; Desempenho do professor; Correlação; Motivação; A Convenção

INTRODUCCIÓN

En América Latina, numerosos estudios han demostrado que el clima organizacional es el factor indirecto que más influye en el aprendizaje en los estudiantes (Gil-Borrelli et al., 2018; MINEDU, 2017; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2008; Ventura-León, 2018; Vivas, 1999). El clima organizacional es el resultado de las percepciones que los miembros de la escuela tienen sobre una realidad objetiva que implica un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, ambiente agradable, aceptación y estímulo mutuo (Frisancho, 2016; Kurt, 1939; Maciej, 2013; MINEDU, 2013; Ruiz-Pérez et al., 2006). El entorno de una escuela se expresa en términos de relaciones interpersonales y de mediación de conflictos entre los actores educativos como: directivos, docentes y estudiantes, y en la forma en que las normas rigen estas relaciones, la formación en valores educativos requieren lugares, procesos y experiencias donde se produzca la mediación activa de la disonancia, interfiriendo con el fundamento de las y principalmente establecidos por los miembros de la comunidad (Estrada y Mamani, 2020; Hernández, 2018; Resolución Viceministerial N° 273-2020, 2020; Ortega-Barón et al., 2017; Varela Garay et al., 2013; Zych et al., 2018).

Por otro lado, la calidad del clima organizacional para fomentar el aprendizaje no se restringe a áreas como las matemáticas, la lectura o las ciencias naturales, también se evidencia la importancia del ambiente organizacional en la

promoción del desarrollo moral de los estudiantes (Frisancho, 2016; Garcia-Continente et al., 2013; Lehalle et al., 2004; Nucci, 2015; Valdés-Cuervo et al., 2018). En el caso peruano para el Ministerios de Educación [MINEDU] (2017) el clima organizacional es una característica del entorno profesional es percibido directa o indirectamente por los integrantes de la organización, condiciona el comportamiento de quienes están en la organización y puede determinar la dignidad y relevancia de las costumbres de las personas en la organización, sin embargo Martín (1999) manifiesta que el clima organizacional incide en el comportamiento de sus integrantes, el cual actúa como un marco analítico a partir del cual los empleados interpretan los requerimientos de su empresa y los comportamientos que deben adoptar. En este sentido, el clima organizacional es un componente multidimensional; éste a su vez se puede dividir en varios factores como estructura, tamaño de la organización, estilo de liderazgo, entre otros (Borzellino et al., 2015; Herrero y Gracia, 2007; Mrug y Windle, 2009; Ostrov y Bishop, 2008; Varela Garay et al., 2013; Zych et al., 2018).

Por otra parte, el desempeño docente del profesorado universitario, puede definirse como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para impartir una educación de calidad (Baños y Guillén, 2000; Borzellino et al., 2015; Estévez et al., 2006; Flisher et al., 2004; Martínez y Guevara, 2015; Lehalle et al., 2004; MINEDU, 2018; Rowe et al., 2006). Las habilidades pedagógicas esenciales que necesitan los docentes,

profesores y estudiantes de pedagogía poseer como especialista en la enseñanza de cursos universitarios son: "plenamente competente en contenido", "dominio de metodologías que sean constructivas, que fomenten la colaboración", y competente en la enseñanza y creación de aprendizaje de los estudiantes (Cooley-Strickland et al., 2011; Diener et al., 1985; Jiménez Gutiérrez y Lehalle, 2012; Meadows, 2006; Nieves, 2000; Radloff, 1977; Ritakallio et al., 2005).

Las competencias pedagógicas que son prioritarias por parte de docentes, profesores y estudiantes son "dominio completo de los contenidos", "dominio de metodologías constructivas encaminadas a fomentar la colaboración y tener un interés genuino por enseñar y crear aprendizajes en los estudiantes" (Bravo et al., 2016; Castro, 2012; Dueñas y Bobadilla, 2014). Por otro lado, Huertas et al., (2008) indica que la actividad profesional está relacionada como toda acción que realizan los docentes, en el proceso de desarrollar la actividad pedagógica, se concreta en el proceso de desempeño de sus funciones básicas y resultados con el fin de lograr las metas y objetivos de formación del nivel en el que se desenvuelve. En este sentido esta investigación tuvo como propósito determinar el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana. Como, además, identificar los niveles de clima organizacional; a fin de determinar los niveles de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana.

MÉTODO

El presente estudio se desarrolló en las instituciones del distrito de Santa Ana, de la provincia de La Convención de la región de Cusco en Perú. Ubicados con las siguientes coordenadas geográficas: 12°52'38"S 72°42'01"O. Los participantes de esta investigación fueron 180 docentes de 25 Instituciones Educativas Primarias - IEP de nivel primario del distrito de Santa Ana, Cusco - Perú los cuales se detallan a continuación: IEP 501156 sagrado Corazón de Jesús (7 docentes); IEP 50226 La Inmaculada (22 docentes); IEP 50227 San Francisco de Asís (18 docentes); IEP 50228 Virgen de las Mercedes (6 docentes); IEP 50229 (2 docentes); IEP 50230 Simón Bolívar (18 docentes); IEP 50231 (2 docentes); IEP 50232 (1 docentes); IEP 50233 (2 docentes); IEP 50234 (2 docentes); IEP 50235 (2 docentes); IEP 50236 Santa Ana (18 docentes); IEP 50237 (2 docentes); IEP 50270 (2 docentes); IEP 50277 (2 docentes); IEP 50278 (2 docentes); IEP 50280 (2 docentes); IEP 50282 (2 docentes); IEP 50283 (2 docentes); IEP 50952 (7 docentes); IEP 50961 Tupac Amaru (12 docentes); IEP 50990 (2 docentes); IEP 51027 Juan de la Cruz Montes Salas (18 docentes); IEP 51028 El Rosario (18 docentes); IEP 51076 Santa Anita (8 docentes) cuya ubicación geográfica es: 12°52'38"S 72°42'01"O. Los docentes participantes tuvieron una edad de $53.86 \pm 7,05$ años, de los cuales el 65,56 % (n=118) fueron docentes con estabilidad laboral mientras que el 34,44 % (n=62) fueron docentes contratados.

Para la recolección de información se utilizó el instrumento denominado ficha de clima institucional y las rubricas de desempeño docentes del ministerio de educación sociolingüística aplicada a 180 docentes por medio de una escala tipo Likert, para determinar las asociaciones entre las variables clima institucional y desempeño docente se empleó el análisis estadístico de la correlación de Spearman, y el chi cuadrado, para los análisis mencionados se empleó el paquete informático IBM SPSS V.25.

El presente estudio ejecutado durante los meses de junio a diciembre de 2020, se aplicó la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson a fin de determinar las asociaciones entre las variables clima institucional y desempeño docente, para determinar el grado de correlación entre las variables de estudio: clima institucional y

desempeño docente se aplicó el coeficiente de correlación de rho de Spearman, además, para el análisis de la información se utilizó el software estadístico SPSS V.25

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con relación a la variable clima organizacional en la dimensión nivel de comunicación, el 56.1% de los docentes considera que existe un nivel de comunicación “moderado”, el 14.4% considera “óptimo” y el 29 % opina que es “pésimo” el nivel de comunicación en sus instituciones educativas. Se observa a un gran sector de los docentes que consideran que los niveles de comunicación en sus instituciones educativas se desarrollan de manera “pésima”, la comunicación es un medio muy importante que permite desarrollar una serie de actividades de manera óptima (Tabla 1).

Tabla 1. Clima organizacional.

Indicador	Dimensiones del clima organizacional							
	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Pésimo	53	29.4	24	13.3	44	24.4	24	13.3
Moderado	101	56.1	130	72.2	103	57.2	124	68.9
Optimo	26	14.4	26	14.4	33	18.3	32	17.8
Total	180	100.0	180	100.	180	100.0	180	100

La dimensión nivel de motivación, el 72,2% consideran “moderado” al nivel de comunicación que se desarrollan en sus instituciones educativas, el 14,4 % opina que es “óptimo” y el 13,3 %, considera que es “pésimo”. Se observa en las instituciones educativas del distrito de Santa Ana,

relativa deficiencia de comunicación entre sus docentes. La dimensión nivel de confianza, el 57,2 % considera “moderado” al nivel de confianza que se establece entre los docentes, el 18,3 % manifiesta que es “óptimo” y el 24,4 % considera “pésimo”. Se observa a un gran contingente de docentes de

las instituciones del distrito de Santa Ana, que no alcanzan a establecer ambientes óptimos de confianza.

La dimensión nivel de participación, el 68,9% de los docentes alcanzan un nivel “moderado” en cuanto se refiere a la participación en las actividades de sus instituciones educativas, el 17,8% alcanzan el nivel “óptimo” y el 13,3 % se ubica en el nivel “pésimo” de participación en las actividades de sus instituciones educativas. Se observa a un gran porcentaje de los docentes no alcanzan niveles óptimos de participación en las actividades de sus instituciones educativas (Tabla 1).

En la Tabla 2, son destacados los resultados acerca de la variable desempeño docente, en donde se determina que al respecto de las capacidades pedagógicas, el 70,2% denotan un nivel regular, el 10,5% observa un nivel bueno y el 19,3% se ubica en el nivel “deficiente”. Un buen porcentaje de los docentes denotan deficiencias en el desarrollo de capacidades pedagógicas, un aspecto esencial para garantizar procesos educativos óptimos. Casi todo el grueso de la población de los docentes del distrito de Santa Ana, observan nivel de desempeño docente regular.

Tabla 2. Desempeño docente.

Indicador	Dimensiones del desempeño docente							
	Capacidades Pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad		Relación Interpersonal	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Deficiente	35	19.3	18	9.9	35	19.3	35	19.3
Regular	127	70.2	135	74.6	127	70.2	110	60.8
Bueno	19	10.5	28	15.5	19	10.5	36	19.9
Total	180	100	180	100	180	100	180	100

Respecto a la dimensión emocionalidad, el 74,6% observan niveles de control emocional de manera “regular”, el 15,5 % se ubica en el nivel “bueno” y el 9,9% observa un control emocional “deficiente”. Un gran porcentaje de los docentes se ubican entre los niveles regular y bueno, constituyendo este un aspecto favorable para la labor educativa. La dimensión responsabilidad, el 70,2% se ubica en el nivel de responsabilidad “bueno”, el 10,5% se encuentra en el nivel de

responsabilidad “regular” y el 19,3% se ubica en el nivel “deficiente”. Un considerable porcentaje de los docentes tiene dificultades y deficiencias para asumir responsabilidades en su desempeño docente; sin embargo, un buen sector de los mismos, se ubican entre los niveles de regular y buen desempeño. La dimensión relación interpersonal, el 60,8% mantienen relaciones interpersonales de nivel “regular”, el 19,9% se ubican en el nivel “bueno” y el 19,3%

denota dificultades para establecer relaciones interpersonales ubicándose en el nivel “deficiente”. Se observa a un considerable porcentaje de los docentes, con limitaciones y poca predisposición para establecer relaciones interpersonales en sus instituciones educativas (Tabla 2).

Seguidamente, en la Tabla 3 se presenta el grado de relación las variables clima institucional y el desempeño pedagógico, en donde se destaca que el coeficiente de correlación Spearman,

estableciendo $Rho = 0.860$ mostró una relación positiva. El valor de significancia (bilateral) es 0,29, menos de 0,5. Por lo tanto, se desestima H_0 y se acepta la hipótesis general planteada en el estudio, así mismo se aprecia mucho que una de las variables contribuye a la otra y esto quiere decir que tiene similitud respuestas positivas y significativas en las dos variables de ambiente institucional y desempeño docente, entre docentes del barrio Santa Ana.

Tabla 3. Correlación entre clima institucional y desempeño docente.

Variables			Clima Organizacional	Desempeño docente
Correlación del Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (unilateral)	.	,249
		N	180	180
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (unilateral)	,249	.
		N	180	180

Discusión

Los resultados alcanzados en este estudio con relación a la variable Clima organizacional determinaron que no es posible alcanzar un nivel óptimo y favorable del clima organizacional, a pesar de que la comunicación, la motivación son factores claves en un clima organizacional, estos factores inciden de manera directa en el clima organizacional (Borzellino et al., 2015; Bravo y Manuel, 2013; Huertas et al., 2008). El clima organizacional, es el resultado de las percepciones que los miembros del público

tienen sobre una realidad objetiva. Un adecuado nivel de comunicación, consideración recíproca, sentido de pertenencia, un ambiente agradable, aprobación y estímulo mutuo, y un sentido general de complacencia; son algunos de los factores que determinan un clima propicio para una productividad eficiente y un buen desempeño (Kurt, 1939). Por lo tanto, el clima organizacional es el factor que incide en el desempeño docente por medio del aprendizaje de los estudiantes (Martín, 1999).

Con relación a la variable Desempeño docente se tiene que para poder llegar a la instancia en la que el ambiente educativo sea positivo, el docente debe trabajar en sus propias competencias emocionales, no sólo porque facilita el proceso de adquirir conocimientos sino porque además contribuye a la anticipación, la evaluación y la resolución de problemas, capacidades que luego retransmitirá en la formación de los futuros profesionales. La emocionalidad no se trata de un conocimiento cognitivo, sino más bien experiencial y que contribuye a la vida en sociedad, permitiéndole a una persona aprender a manejar sus emociones en diferentes situaciones, transformando –por ejemplo- sentimientos negativos en actitudes positivas (como transformar el miedo de un alumno en interés).

Por ende, se pudo apreciar que algunas de las limitaciones observadas en los docentes para lograr un buen desempeño, en su mayoría representan un logro regular, en cuanto a la eficacia del desempeño docente, referido al ejercicio de la práctica de una persona inherente a la profesión docente, funcional o comercial; en este sentido, medir el nivel de logro educativo se refiere al proceso de evaluación de las actividades realizadas por los docentes, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y función (Cooley-Strickland et al., 2011; Diener et al., 1985; Fernández, 2004; García, 2008; Maciej, 2013; Radloff, 1977; Ruiz-Pérez et al., 2006). Se puede notar que el más alto porcentaje en la escala de bueno son las relaciones interpersonales (19,9

%). Esto implica que el 19,9 % los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Santa Ana, comprenden que las relaciones interpersonales son la base de la vida en sociedad y se dan de distinto modo en numerosos contextos cotidianos en el entorno laboral, siempre y cuando existe en ellos la posibilidad de que dos o más personas se comuniquen de manera sostenida (Gil-Borrelli et al., 2018; Meadows, 2006; Muñoz et al., 2014; Retamal y González, 2019; Rowe et al., 2006; Ventura-León, 2018).

Los resultados alcanzados en la correlación entre clima institucional y desempeño docente en este estudio describen un aspecto importante y fundamental que ha influido en los ambientes de trabajo de los educadores, como por ejemplo en las escuelas primarias del condado de Santa Ana, en Perú como es el ambiente organizacional y/o institucional. El ambiente en el que se desarrolla el proceso educativo es importante y determinante para garantizar una buena educación, es por ello que el director de una institución educativa debe tender a diseñar escenarios de trabajo con humor y armonía entre los miembros del establecimiento. Estos resultados tienen alguna relación al estudio realizado por Bravo (2016) donde muestra una relación moderada a significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente (1.5 % según el coeficiente chi-cuadrado de Pearson). Sin embargo, al correlacionar con las dimensiones de comunicación, los valores obtenidos de la prueba aplicada representan el nivel de significación, los encontrados en la investigación de campo,

referentes a las dimensiones “comunicación y resolución de conflictos” (60,1%) e “identidad” [63,3%] (Huertas et al., 2008). Frente a esto, la investigación realizada por Gallego (2008) buscó indagar sobre la percepción de las condiciones ambientales entre los docentes de una institución, encontrando que el 59% de los docentes no conocían los canales adecuados de comunicación, concluyendo que este tipo de dificultad crea un ambiente de trabajo inapropiado, tal como lo perciben docentes y estudiantes, afectando las relaciones interpersonales entre sus empleados. Asimismo, Gento (1996) considera la comunicación un aspecto importante en cualquier organización, ya que es a través de la comunicación que se da la transmisión de datos.

Estos resultados son ciertamente similares a la investigación de Pedraza (2006), en los que los ingresos de la investigación concluyen que existe una buena relación entre el clima de la Organización y la percepción del trabajo. También en los estudios desarrollados por Borzelino et al., (2015) una relación moderada entre el clima de la organización y el desempeño de la enseñanza (1.5%, dependiendo del coeficiente de gastos de Pearson). Las correlaciones débiles corresponden a resultados de desempeño pedagógico, las correlaciones moderadas se asocian a aspectos de “responsabilidad personal” (3,1%), dos relaciones con valores importantes encontrados en este campo se refieren a los aspectos de “comunicación y resolución de conflictos” (60,1%) e “identidad” (63,3%).

Sin embargo, también existen estudios donde esta relación es muy débil o bastante inconsistente; Además se demostró una débil relación entre el clima organizacional y los resultados del desempeño de la supervisión docente en instituciones de educación básica (Álvarez, 2003; Baños y Guillén, 2000; Diener et al., 1985; Estévez et al., 2006; Flisher et al., 2004; Hernández, 2018; MINEDU, 2016; Ortega-Barón et al., 2017; Ritakallio et al., 2005), los docentes ven positivamente las relaciones interpersonales y la participación, y tienen opiniones sobre si son favorables en cuanto a la toma de decisiones y seguimiento; por lo que no necesariamente existe una relación positiva entre las variables expresando y reiterando que cuando refiriéndonos a él, no debemos perder de vista el ambiente institucional como un conjunto de características del ambiente de trabajo, dependiendo de cómo los docentes perciban su ambiente de trabajo (Herrero y Gracia, 2007; Kurt, 1939; Lehalle et al., 2004; Mrug y Windle, 2009; Nieves, 2000; Zych et al., 2018).

CONCLUSIONES

A lo largo del desarrollo de este estudio se pudo determinar que existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño instructivo en las escuelas primarias del condado de Santa Ana, indicando una relación buena en un sistema positivo. Además, se pudo determinar que las capacidades pedagógicas de los docentes denotan deficiencias en el desarrollo de

capacidades pedagógicas, siendo este un aspecto esencial para garantizar procesos educativos óptimos. Casi todo el grueso de la población de los docentes del distrito de Santa Ana, observan nivel de desempeño docente regular

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran no tener conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2003). Evaluación docente. Editorial San Marcos. Lima.
- Baños, R. M., y Guillén, V. (2000). Psychometric characteristics in normal and social phobic samples for a Spanish version of the Rosenberg self-esteem scale. *Psychological Reports*, 87(1), 269–274. <https://doi.org/10.2466/PRO.2000.87.1.269>
- Borzellino, V., Mirabal, A., y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium* 18(34), 5–20. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88042525002>
- Bravo, M., Salvo, S., y Mieres, M. (2016). El clima social organizacional en el logro de aprendizajes y el desarrollo integral, ¿Cómo afecta a la salud mental de los niños y niñas? *Salud Publica de México*, 58(6), 597–599. <https://doi.org/10.21149/spm.v58i6.7913>
- Bravo, R., y Manuel, J. (2013). Clima organizacional y tipología docente: la violencia organizacional en las prácticas educativas. <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643892006.pdf>
- Castro, W. (2012). Percepción del clima organizacional en estudiantes del cuarto al sexto de primaria de una institución educativa del callao. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/1130>
- Cooley-Strickland, M., Quille, T. J., Griffin, R. S., Stuart, E. A., Bradshaw, C. P., y Furr-Holden, D. (2011). Efectos de la Exposición de los Adolescentes a la Violencia en la Comunidad: El Proyecto MORE. *Psychosocial Intervention*, 20(2), 131–148. <https://doi.org/10.5093/in2011v20n2a2>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA4901_13
- Dueñas, R., y Bobadilla, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri-Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 39–49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867005>
- Estévez, E., Martínez, B., Moreno, D., y Musitu, G. (2006). Relaciones familiares, rechazo entre iguales y violencia organizacional. *Cultura y Educación*, 18(3–4), 335–344. <https://doi.org/10.1174/113564006779173046>
- Estrada, E. G., y Mamani, H. J. (2020). Habilidades sociales y clima social organizacional en estudiantes de educación básica. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 16(746), 135–141. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500135
- Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Flisher, A. J., Evans, J., Muller, M., y Lombard, C. (2004). Brief report: Test-retest reliability of self-reported adolescent risk behaviour. *Journal of Adolescence*, 27(2), 207–212. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2001.10.001>
- Frisancho, S. (2016). ¿Cómo entendemos el clima y la convivencia organizacional? In Documento para MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20organizacional%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gallego, D. (2008). ¿Aulas conflictivas? La opinión del profesorado (Editorial). https://books.google.com.ar/books/about/Aulas_conflictivas.html?hl=es&id=2ECojC80GPKCyredir_esc=y
- García, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184005/html/>
- García-Contiente, X., Pérez-Giménez, A., Espelt, A., y Nebot Adell, M. (2013). Bullying among school children: Differences between victims and aggressors. *Gaceta Sanitaria*, 27(4), 350–354. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.12.012>
- Gento, S. (1996). Instituciones educativas para la Calidad Total. Muralla. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9696120288A>
- Gil-Borrelli, C. C., Martín-Ríos, M. D., y Rodríguez-Arenas, M. Á. (2018). Proposed action for the detection and care of victims of hate violence for health professionals. *Medicina Clínica. English Edition*, 150(4), 155–159. <https://doi.org/10.1016/j.medcle.2017.12.015>
- Hernández, R. M. (2018). Rol del psicólogo como agente primario en la violencia organizacional. *Educación Médica*, 19, 383. <https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2017.11.002>
- Herrero, J., y Gracia, E. (2007). Measuring perceived community support: Factorial structure, longitudinal invariance, and predictive validity of the PCSQ (Perceived Community Support Questionnaire). *Journal of Community Psychology*, 35(2), 197–217. <https://doi.org/10.1002/JCOP.20143>
- Huertas, A. J., Ardura, A., y Nieto, C. (2008). Cómo estudiar el papel que el desempeño docente y las formas de comunicación juegan en el clima motivacional del aula. Sugerencias para un trabajo empírico How to study the role of the teacher's performance and way of communication. *Educacao*, 31(1), 9–16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84806402%0A>
- Jiménez Gutiérrez, T. I., y Lehalle, H. (2012). La Violencia Organizacional entre Iguales en Alumnos Populares y Rechazados. *Psychosocial Intervention*, 21(1), 77–89. <https://doi.org/10.5093/IN2012V21N1A5>
- Kurt, L. (1939). El comportamiento individual en las organizaciones (Esdiciones). <https://library.co/article/modelo-desarrollado-por-kurt-lewin.zkwwg474p>
- Lehalle, H., Aris, C., Buelga, S., y Musitu, G. (2004). Développement socio-cognitif et jugement moral: de Kohlberg à la recherche des déterminants de la différenciation du développement moral. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33/2, 289–314. <https://doi.org/10.4000/OSP.2163>
- Maciej, S. (2013). Synteza i aktywność biologiczna nowych analogów tiosemikarbazonowych chelatorów żelaza. *Uniwersytet Śląski*, 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Martín, B. M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (SEGUNDA ED). <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>
- Martínez, G. y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Meadows, N. S. (2006). The correlation and sequence architecture of the Ormskirk Sandstone Formation in the Triassic Sherwood Sandstone Group of the East Irish Sea Basin, NW England. *Geological Journal*, 41(1), 93–122. <https://doi.org/10.1002/GJ.1034>
- Resolución viceministerial N° 273-2020, Pub. L. No. N° 273-2020, 89 (2020). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1426265-273-2020-minedu>
- MINEDU (2017). Participación y clima institucional para una organización organizacional efectiva (No. 3; Programa Directivo EDUCAN). <http://www.minedu.gob.pe/cursos-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>

- MINEDU (2018). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas. In Minedu. https://issuu.com/ministerioeducacionperu/docs/endo_2016
- MINEDU (2013). Marco de Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2016). Propuesta de lineamientos para la gestión de la convivencia organizacional. <http://www.siseve.pe/Web/file/materiales/Lineamientos.pdf>
- Mrug, S., y Windle, M. (2009). Bidirectional influences of violence exposure and adjustment in early adolescence: Externalizing behaviors and school connectedness. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 37(5), 611–623. <https://doi.org/10.1007/S10802-009-9304-6>
- Muñoz, M. T., Lucero, B. A., Cornejo, C. A., Muñoz, P. A., y Araya, N. E. (2014). Convivencia y clima organizacional en una comunidad educativa inclusiva de la Provincia de Talca, Chile. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(2), 16–32. <http://redie.uabc.mx/vol16no2/contenido-munozluceroetal.html>
- Nieves, E. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Nucci, L. (2015). Facilitando el desarrollo moral a través del clima organizacional y la disciplina constructivista. Posconvencionales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5773508>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2008). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo-SERCE. Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo del primer reporte de resultados. Segunda edición. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190297>
- Ortega-Barón, J., Buelga, S., Cava, M. J., y Torralba, E. (2017). Violencia organizacional y actitud hacia la autoridad de estudiantes agresores de cyberbullying. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 23–28. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30040-0](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30040-0)
- Ostrov, J. M., y Bishop, C. M. (2008). Preschoolers' aggression and parent-child conflict: A multiinformant and multimethod study. *Journal of Experimental Child Psychology*, 99(4), 309–322. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2008.01.001>
- Pedraza, M. (2006). Las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las Instituciones de Educación Inicial de la región callao. Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385–401. <https://doi.org/10.1177/014662167700100306>
- Retamal, J., y González, S. O. (2019). De la microviolencia al clima organizacional: Claves de comprensión desde el discurso de profesores. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1559>
- Ritakallio, M., Kaltiala-Heino, R., Kivivuori, J., y Rimpelä, M. (2005). Brief report: Delinquent behaviour and depression in middle adolescence: A Finnish community sample. *Journal of Adolescence*, 28(1), 155–159. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2004.07.002>
- Rowe, R., Maughan, B., y Eley, T. C. (2006). Links between antisocial behavior and depressed mood: The role of life events and attributional style. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 34(3), 293–302. <https://doi.org/10.1007/S10802-006-9026-Y>
- Ruiz-Pérez, I., Plazaola-Castaño, J., Blanco-Prieto, P., González-Barranco, J. M., Ayuso-Martín, P., y Montero-Piñar, M. I. (2006). La violencia contra la mujer en la pareja. Un estudio en el ámbito de la atención primaria. *Gaceta Sanitaria*, 20(3), 202–208. <https://doi.org/10.1157/13088851>
- Valdés-Cuervo, Á. A., Martínez-Ferrer, B., y Martínez, E. A. (2018). El rol de las prácticas docentes en la prevención de la violencia organizacional entre pares. *Revista de Psicodidáctica*, 23(1), 33–38. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2017.05.006>

- Varela Garay, R. M., Elena Ávila, M., y Martínez, B. (2013). Violencia organizacional: Un análisis desde los diferentes contextos de interacción. *Psychosocial Intervention*, 22(1), 25–32. <https://doi.org/10.5093/IN2013A4>
- Ventura-León, J. L. (2018). Measure or evaluate? A necessary difference. *Educación Médica*, 19, 382. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.10.027>
- Vivas, M. (1999). El modelo de la Calidad Total para las Instituciones Educativas. *Dossier Calidad de La Educación*, 8(2), 66–76. [http://www.leadquaed.com/docs/artic_esp/Modelo de...pdf](http://www.leadquaed.com/docs/artic_esp/Modelo_de...pdf)
- Zych, I., Beltrán-Catalán, M., Ortega-Ruiz, R., y Llorent, V. J. (2018). Social and Emotional Competencies in Adolescents Involved in Different Bullying and Cyberbullying Roles. *Revista de Psicodidáctica*, 23(2), 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2017.12.001>