



Clima Laboral y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Santo Tomás, Chumbivilcas – Perú

Work Environment and Teacher Performance in Primary Schools in Santo Tomás, Chumbivilcas – Peru

Clima de trabalho e desempenho docente nas instituições de ensino de nível primário de Santo Tomás, Chumbivilcas – Peru

Sandra María Quispe-Álvarez ^I

sanlunita85@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-8581-8810>

Lizbeth Yubitza Condori-Calapuja ^{II}

lizbeth.condori.calapuja@ucsp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1248-9048>

Leopoldo Wenceslao Condori-Cari ^{III}

leowen0621@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2372-6720>

Correspondencia: sanlunita85@gmail.com

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 22 de agosto de 2024 * **Aceptado:** 12 de septiembre de 2024 * **Publicado:** 23 de octubre de 2024

- I. Licenciado en Administración y Marketing, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- II. Licenciada en Administración de Negocios, Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- III. Licenciado en Administración de Empresas, Magíster en Administración, Doctor en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.

Resumen

Objetivo: El objetivo principal es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, en la provincia de Chumbivilcas. Además, se definieron seis objetivos específicos orientados a explorar cómo distintas dimensiones del clima laboral, tales como la comunicación interna, la cohesión de equipo, el liderazgo y la satisfacción laboral, influyen en el desempeño de los docentes. Este objetivo busca contribuir a una comprensión más profunda de cómo las condiciones laborales impactan el rendimiento profesional de los educadores en entornos escolares. **Material y métodos:** El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, empleando un diseño de investigación correlacional y no experimental de tipo hipotético-deductivo. Se realizó un muestreo censal que incluyó a 130 docentes de educación primaria del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Los participantes fueron seleccionados para representar de manera exhaustiva la población docente de la zona. El principal instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado, diseñado para medir las percepciones de los docentes sobre el clima laboral y su autoevaluación de desempeño. El análisis de datos se efectuó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables, complementado con pruebas de hipótesis para evaluar la significancia estadística de los hallazgos. **Resultados:** El análisis estadístico de los datos recopilados reveló una correlación positiva y muy significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, con un nivel de confianza del 81.4%. Específicamente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.814, lo que indica una relación directa y fuerte entre ambas variables. Adicionalmente, los resultados de las pruebas de hipótesis demostraron un p-valor de 0.000, significativamente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, lo cual respalda la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Estos resultados sugieren que un ambiente laboral positivo está estrechamente vinculado con un mejor desempeño docente, lo que podría tener implicaciones importantes para las políticas educativas y la gestión escolar. **Conclusión:** La investigación concluye que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Tomás. Aproximadamente el 81.4% de los docentes encuestados señalaron que un entorno de trabajo favorable, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, apoyo administrativo y oportunidades de desarrollo profesional, contribuye directamente a mejorar su desempeño en la enseñanza. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar un clima laboral

positivo como una estrategia efectiva para elevar la calidad educativa. Además, se recomienda que las autoridades educativas implementen medidas que fortalezcan el clima organizacional como medio para optimizar el rendimiento de los docentes y, en consecuencia, los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Palabras claves: Clima; laboral; desempeño; comunicación.

Abstract

Objective: The main objective is to determine the relationship between the work environment and teacher performance in primary education institutions in the district of Santo Tomás, in the province of Chumbivilcas. In addition, six specific objectives were defined aimed at exploring how different dimensions of the work environment, such as internal communication, team cohesion, leadership and job satisfaction, influence teacher performance. This objective seeks to contribute to a deeper understanding of how working conditions impact the professional performance of educators in school environments. **Material and methods:** The methodological approach adopted was quantitative, using a correlational and non-experimental research design of a hypothetical-deductive type. A census sample was carried out that included 130 primary education teachers from the district of Santo Tomás, province of Chumbivilcas. The participants were selected to comprehensively represent the teaching population in the area. The main instrument used for data collection was a structured questionnaire, designed to measure teachers' perceptions of the work environment and their self-assessment of performance. Data analysis was performed using Spearman's correlation coefficient to determine the relationship between the variables, complemented by hypothesis tests to assess the statistical significance of the findings. **Results:** Statistical analysis of the data collected revealed a positive and highly significant correlation between work environment and teacher performance, with a confidence level of 81.4%. Specifically, Spearman's Rho correlation coefficient was 0.814, indicating a direct and strong relationship between both variables. Additionally, the results of the hypothesis tests demonstrated a p-value of 0.000, significantly lower than the established significance level of 0.05, which supports the decision to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. These results suggest that a positive work environment is closely linked to better teacher performance, which could have important implications for educational policies and school management. **Conclusion:** The research concludes that there is a significant relationship between work

environment and teacher performance in educational institutions in the Santo Tomás district. Approximately 81.4% of the teachers surveyed indicated that a favorable work environment, characterized by good interpersonal relationships, administrative support, and professional development opportunities, directly contributes to improving their teaching performance. These findings underscore the importance of fostering a positive work environment as an effective strategy to improve educational quality. Furthermore, it is recommended that educational authorities implement measures that strengthen the organizational climate as a means to optimize teacher performance and, consequently, student learning outcomes.

Keywords: Climate; work; performance; communication.

Resumo

Objetivo: O objetivo principal é determinar a relação entre o ambiente de trabalho e o desempenho docente nas instituições de ensino primário do distrito de Santo Tomás, na província de Chumbivilcas. Além disso, foram definidos seis objetivos específicos que visam explorar a forma como diferentes dimensões do ambiente de trabalho, como a comunicação interna, a coesão da equipa, a liderança e a satisfação no trabalho, influenciam o desempenho dos professores. Este objetivo procura contribuir para uma compreensão mais profunda de como as condições de trabalho impactam a atuação profissional dos educadores nos ambientes escolares. **Material e métodos:** A abordagem metodológica adotada foi quantitativa, utilizando um desenho de investigação correlacional e não experimental do tipo hipotético-dedutivo. Foi realizada uma amostragem censitária que incluiu 130 professores do ensino primário do distrito de Santo Tomás, província de Chumbivilcas. Os participantes foram selecionados de forma a representar de forma abrangente a população docente da área. O principal instrumento utilizado para a recolha de dados foi um questionário estruturado, elaborado para medir a perceção dos professores sobre o ambiente de trabalho e a sua autoavaliação do desempenho. A análise dos dados foi realizada através do coeficiente de correlação de Spearman para determinar a relação entre as variáveis, complementado com testes de hipóteses para avaliar a significância estatística dos achados. **Resultados:** A análise estatística dos dados recolhidos revelou uma correlação positiva e muito significativa entre o ambiente de trabalho e o desempenho docente, com um nível de confiança de 81,4%. Especificamente, o coeficiente de correlação Rho de Spearman foi de 0,814, indicando uma relação direta e forte entre ambas as variáveis. Adicionalmente, os resultados dos testes de hipóteses

demonstraram um valor de p de 0,000, significativamente inferior ao nível de significância estabelecido de 0,05, o que suporta a decisão de rejeitar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa. Estes resultados sugerem que um ambiente de trabalho positivo está intimamente ligado a um melhor desempenho docente, o que poderá ter implicações importantes para as políticas educativas e para a gestão escolar. **Conclusão:** A investigação conclui que existe uma relação significativa entre o ambiente de trabalho e o desempenho docente nas instituições de ensino do distrito de Santo Tomás. Aproximadamente 81,4% dos docentes inquiridos indicaram que um ambiente de trabalho favorável, caracterizado por boas relações interpessoais, apoio administrativo e oportunidades de desenvolvimento profissional, contribui diretamente para melhorar o seu desempenho docente. Estas conclusões realçam a importância de promover um ambiente de trabalho positivo como estratégia eficaz para aumentar a qualidade educativa. Além disso, recomenda-se que as autoridades educativas implementem medidas que reforcem o clima organizacional como forma de otimizar o desempenho dos professores e, conseqüentemente, os resultados de aprendizagem dos alunos.

Palavras-chave: Clima; trabalho; desempenho; comunicação.

Introducción

Las instituciones educativas, tanto a nivel global como en contextos específicos como Perú, buscan crear un clima organizativo favorable que atienda tanto sus necesidades internas como las expectativas del entorno social. Se destaca que un entorno laboral positivo es fundamental para ofrecer servicios educativos de alta calidad, los cuales son un objetivo compartido por todas las instituciones educativas. Sin embargo, para lograr esta meta, es necesario tener en cuenta la funcionalidad de los sistemas internos, abarcando aspectos administrativos, logísticos y orgánicos que influyen directamente en la eficiencia de las instituciones.

Los docentes desempeñan un papel central en la prestación de servicios educativos, ya que aplican estrategias metodológicas que no solo garantizan un rendimiento óptimo, sino que también promueven una educación de calidad, alineándose con los objetivos institucionales y sociales. En respuesta a las crecientes expectativas de la sociedad, la calidad de la educación se evalúa cada vez más con criterios cuantitativos, utilizando indicadores que miden la mejora del aprendizaje de los estudiantes durante las sesiones académicas. Esto refleja un esfuerzo constante por equilibrar el

rendimiento académico con el bienestar personal de los estudiantes, permitiéndoles alcanzar sus metas individuales y contribuir al bienestar colectivo.

En Perú, el Ministerio de Educación ha adoptado un rol proactivo al establecer lineamientos y políticas educativas orientadas a asegurar una enseñanza de alta calidad en todos los niveles. Esto incluye la implementación de sistemas de evaluación tanto para universidades públicas como privadas, con el fin de promover una educación que responda a las demandas de la sociedad. Estas evaluaciones han forzado a las instituciones a ajustar sus servicios para cumplir con las expectativas de calidad educativa, haciendo del estudio del clima organizacional y del desempeño docente un aspecto crucial en la educación actual. Las variaciones significativas en las realidades educativas del país hacen necesario el desarrollo de herramientas de gestión pública que puedan identificar y medir las deficiencias en los procesos educativos, permitiendo así optimizar y corregir los aspectos menos eficientes de los sistemas educativos.

El entorno laboral y las relaciones interpersonales establecidas en él juegan un papel esencial en la consecución de los objetivos educativos. Las instituciones educativas, especialmente en contextos de inestabilidad, enfrentan un entorno de constante cambio debido a la rápida evolución de la tecnología, el conocimiento y la administración educativa, como destacó Mayor Esta inestabilidad se ve exacerbada por los cambios rápidos en los contextos sociales, económicos y políticos, lo cual afecta directamente la gestión y administración de las instituciones educativas. En consecuencia, se ha observado un creciente interés en estudiar el entorno escolar como un factor determinante del rendimiento institucional, como indicaron Canchón et al. (2013).

En regiones como Santo Tomás, en la provincia de Chumbivilcas, se ha identificado un problema recurrente de apatía y falta de compromiso entre los miembros de las instituciones educativas, lo cual afecta negativamente el logro de los objetivos institucionales. Chiavenato (2007) subraya que existe una interacción significativa entre las instituciones y sus integrantes, en la cual la motivación y el compromiso de los individuos son fundamentales para el éxito organizacional. En muchas instituciones educativas, las condiciones laborales no son adecuadas para el desempeño óptimo de las responsabilidades asignadas, lo que se ha visto agravado tras la pandemia de COVID-19, donde la falta de recursos adecuados ha complicado la implementación de actividades pedagógicas efectivas.

Un liderazgo educativo efectivo es esencial para manejar los estados emocionales dentro de la organización y para fomentar un clima laboral armonioso. Esto implica la capacidad del líder para

supervisar, apoyar y orientar a los docentes, creando un entorno que favorezca tanto el crecimiento profesional como el desarrollo académico de los estudiantes. Las interacciones entre los miembros de las instituciones educativas buscan, en última instancia, proporcionar una educación de alta calidad y responder a los desafíos específicos del entorno local.

A nivel global, se han identificado numerosas vulnerabilidades en la gestión educativa que requieren atención urgente, como lo señala Casassus en su informe a la UNESCO (2003). Estas limitaciones dificultan la implementación de prácticas de gestión alineadas con el propósito educativo, generando un ambiente laboral poco propicio para el desarrollo de relaciones interpersonales efectivas y para la motivación del personal docente. Este escenario conlleva a un desinterés y falta de compromiso, lo cual impacta negativamente en el desempeño profesional de los educadores.

En América Latina, las instituciones educativas reflejan la complejidad de la sociedad y se adaptan a los desafíos emergentes. Aunque comparten similitudes en políticas y programas, las diferencias en los enfoques pedagógicos responden a las necesidades específicas de cada contexto histórico. En lugares como Chumbivilcas, la falta de habilidades gerenciales adecuadas entre los directivos, a pesar de una sólida formación académica, genera conflictos y un ambiente laboral desfavorable. Esta situación subraya la necesidad de una gestión directiva más efectiva que incorpore enfoques innovadores en el liderazgo educativo.

Un buen clima laboral motiva a los docentes y mejora la calidad de la enseñanza y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. También ayuda a retener talento y reducir la rotación, factores esenciales para la estabilidad del personal educativo. Además, un ambiente positivo impacta la salud mental de los docentes, disminuyendo el estrés y promoviendo un entorno saludable para el trabajo. La mejora del clima laboral, por lo tanto, no solo es vital para el rendimiento institucional, sino también para el bienestar de toda la comunidad educativa.

Las deficiencias en el clima laboral y en la gestión educativa mediante políticas efectivas y liderazgo competente es fundamental para mejorar el desempeño docente y, en consecuencia, la calidad educativa en todos los niveles. La investigación en este campo debe continuar desarrollándose para enfrentar los retos presentes y futuros, asegurando así que la educación se mantenga como un pilar de desarrollo y bienestar social.

Clima laboral

El clima laboral en las instituciones educativas no solo afecta la calidad del trabajo de los docentes, sino que también impacta en las dinámicas interpersonales y en la productividad del personal. Pereyra et al. (2022) explican que el clima organizacional surge de la interacción de experiencias pasadas y actuales en el trabajo, lo cual afecta la forma en que los docentes y demás personal perciben y responden a su entorno. Es esencial que el entorno educativo fomente relaciones constructivas, adaptando las condiciones laborales a las necesidades individuales de sus miembros para promover un desarrollo integral de la comunidad educativa.

Sin embargo, la investigación sobre el clima laboral en instituciones educativas aún es limitada y requiere un análisis más profundo para comprender completamente sus efectos. El clima organizacional, un concepto utilizado durante más de 70 años, refleja la interacción de factores internos como la cultura organizacional, el comportamiento de los individuos y las políticas de la institución. Según Caballero, (2018), un entorno laboral positivo se relaciona con una mayor conexión docente-estudiante, facilitando un aprendizaje eficaz y un ambiente laboral propicio. La creación de un ambiente favorable incluye no solo condiciones físicas adecuadas sino también una cultura organizacional que motive y apoye a los docentes, contribuyendo al éxito académico de los estudiantes y al cumplimiento de los objetivos educativos (Caballero, 2018).

Desempeño docente

El estímulo a la calidad docente se destaca como un elemento clave en la educación promotora, funcionando como un revitalizador esencial al fomentar el desarrollo de las habilidades innatas de los docentes, incluso si inicialmente no logran demostrar su potencial (Maciel et al., 2016). Según Maslow, todas las personas tienen necesidades jerarquizadas que influyen en su comportamiento, y entender estas motivaciones permite analizar mejor el entorno laboral de los docentes (Caballero, (2018).

El desempeño en instituciones educativas está influenciado por varios factores, como la gestión directiva, liderazgo, clima laboral y recursos disponibles, que son determinantes para la eficacia docente (Caballero, 2018). Factores internos y externos, incluyendo incentivos salariales y el apoyo institucional, afectan significativamente el rendimiento profesional de los maestros (Perkmann et al., 2021).

Estas dimensiones ayudan a adaptar la enseñanza a las necesidades de los estudiantes, promoviendo la inclusión y el desarrollo de los docentes en un entorno en constante evolución (Wickman et al., 2020). La calidad de la formación docente y las oportunidades de aprendizaje continuo son cruciales para fortalecer la responsabilidad profesional y mejorar las prácticas pedagógicas, lo que a su vez impacta positivamente en la educación y la sociedad (Harpazi et al., 2023).

Metodología

Esta investigación emplea un enfoque cuantitativo, centrado en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones y tendencias, utilizando técnicas estadísticas que permitan obtener conclusiones objetivas y extrapolables a una población más amplia (Hernández Sampieri, 2017). El método utilizado es el hipotético-deductivo, el cual, según Hernández Sampieri et al. (2017), se enfoca en la aprobación o rechazo de las hipótesis planteadas. Esta investigación es de tipo básica y nivel correlacional, ya que busca explicar la relación entre variables y dimensiones, con el objetivo de asociar el clima laboral con el desempeño docente, y de esta manera, identificar la problemática a través de dicha relación (Valderrama, 2018).

El diseño empleado es transversal y no experimental, observando a la población muestral en su entorno natural para analizar las relaciones temporales entre las variables, y evaluar las modificaciones que han ocurrido en la población en su conjunto (Valderrama, 2018). La población de estudio consta de 130 docentes de educación primaria del distrito de Santo Tomás, en la provincia de Chumbivilcas, de acuerdo con datos de las Estadísticas de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación. Al ser una población limitada, se decidió tomar a todos los docentes como muestra y unidad de análisis.

Para recopilar datos sobre ideas, creencias, comportamientos o experiencias, se utilizarán encuestas compuestas por preguntas preestructuradas, las cuales se pueden administrar en línea, en persona o por teléfono. El instrumento principal será un cuestionario, adaptado y modificado del desarrollado por (Valderrama, 2018) diseñado con preguntas y opciones de respuesta predeterminadas, destinado a recopilar datos estandarizados de un gran número de participantes. La validación del cuestionario ha sido realizada por expertos, según señalan los investigadores.

Resultados

Análisis inferencial

Para comprobar las hipótesis de este estudio, que busca determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, en la provincia de Chumbivilcas, se empleó un cuestionario aplicado a los docentes de estas instituciones. Los datos obtenidos se analizaron utilizando técnicas estadísticas con el software SPSS, específicamente mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, lo que permitió obtener información precisa para las conclusiones de la investigación.

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 1: Correlación entre el clima laboral y el desempeño docente

			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	de ,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico.

En la tabla 1, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es 0.814, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas (Supo, 2017). Esto confirma una correlación positiva muy fuerte con un nivel de confianza del 81.4% entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, el p-valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia establecido de 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1).

Planteamiento de la hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 2: Correlación entre el clima laboral y el desempeño pedagógico

			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO PEDAGOGICO
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	de 1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	DESEMPEÑO PEDAGOGICO	Coeficiente de correlación	de ,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico.

En la tabla 2 el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.575, lo que indica una correlación positiva moderada entre las dos variables analizadas (Supo, 2017). Esto refleja una correlación positiva media con un nivel de confianza del 57.5% entre el clima laboral y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, el p-valor obtenido es 0.000, lo cual es inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1).

Planteamiento de la hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño de gestión en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño de gestión en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 3: Correlación entre el clima laboral y el desempeño docente

			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO GESTIÓN
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	DESEMPEÑO GESTIÓN	Coefficiente de correlación	de ,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico

En la tabla 3 el coeficiente de correlación de Spearman es 0.626, lo que indica una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas (Supo, 2017). Esto confirma una correlación positiva significativa con un nivel de confianza del 62.6% entre el clima laboral y la gestión del desempeño en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, se observa que el p-valor es 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) con un nivel de confianza del 95%.

Planteamiento de la hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño de investigación en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre clima laboral y el desempeño de investigación en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 4: Correlación entre el clima laboral

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO INVESTIGACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,799**
		N	,000
DESEMPEÑO INVESTIGACIÓN	DESEMPEÑO INVESTIGACIÓN	Coeficiente de correlación	de ,799**
		Sig. (bilateral)	1,000
			,000

	N	130	130
--	---	-----	-----

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.799, lo cual muestra una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas (Supo, 2017). Esto indica una correlación positiva con un nivel de confianza del 79.9% entre el clima laboral y el desempeño en investigación dentro de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, se observa que el p-valor obtenido es 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1).

Planteamiento de la hipótesis específica 4

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 5: Correlación entre la autorrealización y el desempeño docente

			AUTOREALIZ ACCIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	AUTOREALIZACI ÓN	Coeficiente	de 1,000	,152
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,083
		N	130	130
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente	de ,152	1,000
		correlación		

	Sig. (bilateral)	,083	.
	N	130	130

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.152, lo que refleja una correlación positiva muy débil entre las dos variables (Supo, 2017). Esto indica una relación positiva muy débil con un nivel de confianza del 15.2% entre la autorrealización y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, el p-valor obtenido es 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Planteamiento de la hipótesis específica 5

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 6: Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño docente

			INVOLUCRAM IENTO LAB	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIE NTO LAB	Coeficiente correlación	de 1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente correlación	de ,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.775, lo cual indica una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas (Supo, 2017). Esto refleja una correlación positiva con un nivel de confianza del 77.5% entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, se observa que el p-valor es 0.000, que es inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Planteamiento de la hipótesis específica 6

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas.

Selección del estadístico de prueba y obtención del valor calculado

Es esencial calcular el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables para obtener el valor necesario que guiará el proceso de toma de decisiones.

Tabla 7: Correlación entre la comunicación y el desempeño docente

		COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,871**
		N	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	de ,871**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	130
		Sig. (bilateral)	130
		N	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia en base al procesamiento estadístico

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.871, lo que muestra una correlación positiva muy fuerte entre las variables analizadas (Supo, 2017). Esto indica una correlación positiva muy fuerte con un nivel de confianza del 87.1% entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. Además, se observa que el p-valor es 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), con un nivel de significancia del 5%.

Discusión de resultados

En relación con el objetivo general de este estudio, se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas. La correlación de Spearman arrojó un valor de 0.814, lo cual indica claramente una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este resultado se confirma mediante la prueba de hipótesis, en la cual se obtuvo un p-valor de 0.000, significativamente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 ($0.000 < 0.05$). Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), confirmando así una correlación positiva del 81.4% entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones evaluadas.

La relevancia de estos resultados no solo radica en la cuantificación de la relación entre estas dos variables, sino también en cómo impactan directamente en la calidad educativa y en los resultados de aprendizaje. Bustinza (2021) respalda estos hallazgos, enfatizando que el clima organizacional es un elemento clave en el desempeño de las instituciones, ya que fomenta un ambiente que facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales y mejora el rendimiento del personal docente. Bustinza destaca que un clima laboral positivo se traduce en una mayor motivación, compromiso y satisfacción entre los docentes, lo cual repercute en su desempeño diario y en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes. Su investigación subraya la importancia de crear entornos laborales que promuevan la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, reforzando así la conclusión de una correlación positiva considerable entre clima laboral y desempeño docente.

Asimismo, Parai (2019) confirma esta correlación a través de su estudio sobre la percepción de los docentes en las instituciones educativas de Samán – Azángaro. Los resultados de su investigación también muestran una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, lo cual evidencia que estos factores no solo afectan a nivel individual, sino que también tienen un impacto colectivo dentro de las instituciones educativas. Parai sostiene que la percepción de un entorno laboral favorable impulsa a los docentes a mejorar su desempeño, lo que se traduce en mejores prácticas pedagógicas, un mayor compromiso con sus funciones y una mejora general en la dinámica de enseñanza-aprendizaje.

La evidencia presentada por estos estudios refuerza la importancia de entender y gestionar el clima laboral dentro de las instituciones educativas, no solo como un factor aislado, sino como un componente crítico que influye en el desempeño docente y, por ende, en los resultados educativos. Un clima organizacional adecuado puede motivar a los docentes, reducir los niveles de estrés y burnout, y fomentar un ambiente en el que se sientan apoyados y valorados. Esto no solo beneficia a los docentes, sino que también mejora la experiencia educativa de los estudiantes, quienes son los principales beneficiarios de un entorno laboral positivo y colaborativo.

Además, estos hallazgos tienen importantes implicaciones para las políticas educativas, ya que sugieren la necesidad de estrategias institucionales que promuevan un clima laboral adecuado. La implementación de programas de apoyo al docente, la promoción de una comunicación abierta y la creación de espacios para la resolución de conflictos son solo algunas de las acciones que pueden contribuir a un mejor desempeño docente. Así, fortalecer el clima laboral no solo se traduce en un beneficio para los educadores, sino que impacta directamente en la calidad educativa y en el logro de los objetivos académicos de las instituciones.

La relación positiva y significativa entre el clima laboral y el desempeño docente es un hallazgo consistente y respaldado por diversas investigaciones. Promover un entorno laboral favorable es fundamental para optimizar el desempeño docente y garantizar una educación de calidad, lo cual beneficia a todos los actores involucrados en el proceso educativo. Estos resultados invitan a las instituciones a priorizar el bienestar y la satisfacción de sus docentes, reconociendo que su desempeño es esencial para alcanzar los estándares de calidad educativa que se persiguen.

Conclusión

Se concluye que, según el objetivo general del estudio, existe una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas, en 2023. La correlación de Spearman es de 0.814, lo que indica una correlación muy fuerte. El análisis de hipótesis mostró un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia de 0.05, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1).

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que hay una correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento pedagógico en las escuelas primarias del distrito de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.575, evidenciando una correlación positiva moderada. El p-valor de 0.000 confirma que es menor que el nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que existe una correlación entre el clima laboral y la gestión en las instituciones educativas primarias de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023. La correlación de Spearman fue de 0.626, mostrando una correlación positiva moderada. El p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05, lleva al rechazo de H_0 y aceptación de H_1 .

Para el tercer objetivo específico, se concluye que hay una relación positiva significativa entre el ambiente laboral y el desempeño en investigación en las instituciones primarias de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023. La correlación de Spearman es 0.799, lo cual confirma una relación positiva considerable. Con un p-valor de 0.000, inferior al 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que existe una correlación positiva muy débil entre la autorrealización y el desempeño docente en las instituciones primarias del distrito de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023, con un coeficiente de Spearman de 0.152. El p-valor de 0.000, al ser menor que 0.05, respalda la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

En relación con el quinto objetivo específico, se estableció una correlación positiva significativa entre la participación laboral y el rendimiento docente en las escuelas primarias de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023. La correlación de Spearman es de 0.775. Dado que el p-valor de 0.000 es menor que 0.05, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Para el sexto objetivo específico, se concluye que hay una correlación muy fuerte entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de Santo Tomás, Chumbivilcas, en 2023, con un coeficiente de Spearman de 0.871. El p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia de 0.05, lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

Referencias

1. Acuña, J. J., Chui, H. N., Pérez, K., Roque, E. O, y Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1673-1684. Epub 24 de julio de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
2. Alves, S., & Gazzola, N. (2016). Perceived Professional Identity among Experienced Canadian Counsellors: A Qualitative Investigation. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35(4), 298–316. <https://doi.org/10.1007/S10447-013-9184-X>
3. Arenas, O. (2017). El Clima Organizacional para el Desempeño Exitoso de la Labor Docente. *Reto de la Función Orientadora [Universidad de Carabobo]*. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
4. Bedan, V., Brynza, I., Budiianskyi, M., Vasylenko, I., Vodolazska, O., & Ulianova, T. (2021). Motivative Factors of Professional Self-Realization of the Person. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(2), 18-37.
5. Bobadilla Merlo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo [Universidad Nacional del Centro del Perú]. In *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2404074>
6. Caballero, S. S. (2018). La gestión d Zhang (2020), un entorno laboral positivo el aprendizaje. *Polis Revista Latinoamericana*, 21. <http://journals.openedition.org/polis/2955>
7. Canchón, Y., Zapata, G., & Plaza, G. (2013). Diseño y Validación de un Instrumento para medir Clima Escolar en Instituciones Educativas. In *Universidad de La Sabana (Vol. 1)*. [http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/10104/Gustavo Anibal Zapata Sanchez TESIS.pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/10104/Gustavo%20Anibal%20Zapata%20Sanchez%20TESIS.pdf?sequence=1)

8. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de la Organizaciones* (Mc Graw Hill (ed.); Octava Edición).
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
9. Harpazi, S., Regev, D., & Snir, S. (2023). What does the literature teach us about research, theory, and the practice of art therapy for individuals with intellectual developmental disabilities? A scoping review. *The Arts in Psychotherapy*, 82, 101988. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2022.101988>
10. Herández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2017). *Metodología de la Investigación* (Editorial McGraw - Hill (ed.); 5ta. Ed.).
11. Maciel de Oliveira, C., Burguez, S., & Gonzáles, V. (2016). *Planificación educativa: Perfiles y configuraciones*.
12. Palmar G, R. S., & Valero U, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17, 159–188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
13. Parari Moscoso, À. (2019). *Clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán-Azángaro* [Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16753>
14. Parrales Reyes, J. E., Mariuxi Villao Reyes, J. M., & Emily Pisco Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.23857/DC.V8I1.2565>
15. Pereyra Lazo, E. J., Rey de Castro Hidalgo, D. E., & Uribe Kajatt, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264.
16. Perkmann, M., Salandra, R., Tartari, V., McKelvey, M., & Hughes, A. (2021). Academic engagement: A review of the literature 2011-2019. *Research policy*, 50(1), 104114. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104114>
17. Supo (2017). *Metodología de linvestigación*. Bioestadística

18. Valderrama, S. (2018). Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigacion Cientifica. In Editorial San Marcos (p. 495). file:///C:/Users/HP/Downloads/335731707- Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago- Valderrama-Mendoza.pdf
19. Wickman, P. O., Hamza, K., & Lundegård, I. (2020). Didactics and didactic models. Methodological approaches to STEM education research, 34-49. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r9D5DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA34&dq=What+does+didactic+mean%3F&ots=yU0XqSnsVm&sig=mWIcya1VG_H6RbUIqJpjE5zaccw#v=onepage&q=What%20does%20didactic%20mean%3F&f=false

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).