



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION DE LA CALIDAD

EDUCATIVA

TRABAJO ACADÉMICO

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA

I.E.P. BILINGÜE MAX UHLE, MOQUEGUA 2022

PRESENTADO POR:

PABLO CESAR PALACIOS CHOQUE

ASESOR:

DR. JESUS MANUEL ARHUIRI VARGAS MACHUCA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN

GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis () / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (X), titulado “**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. BILIBGÜE MAX UHLE, MOQUEGUA 2022**” presentado por el(la) **PALACIOS CHOQUE PABLO CÉSAR**, para obtener el grado académico () o Título profesional () o Título de segunda especialidad (X) en: **GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) **Dr. JESUS MANUEL ARHUIRI VARGAS MACHUCA**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0164-2023-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA	PALACIOS CHOQUE PABLO CÉSAR	CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. BILIBGÜE MAX UHLE, MOQUEGUA 2022	24%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **24%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 19 de junio del 2024

UNIVERSIDAD "JOSE CARLOS MARIATEGUI"


DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UJCM - SEDE MOQUEGUA

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.2 Descripción del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas derivados o específicos.....	6
1.3 Objetivos	6
1.3.1. Objetivos general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4 Justificación.....	7
CAPÍTULO II: DESARROLLO TEMÁTICO	8
2.1. Marco teórico	8
2.2. Causística de investigación	19
2.3. Presentación y discusión de resultados	19
2.3.1. Presentación de resultados.....	19
2.3.2. Discusión de resultados	37
CAPÍTULO III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43

3.1. Conclusiones	43
3.2. Recomendaciones	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
APÉNDICES	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Baremos para la variable clima institucional</i>	19
Tabla 2: <i>Baremos para la variable desempeño docente</i>	19
Tabla 3: <i>Nivel de clima institucional</i>	20
Tabla 4: <i>Nivel de comunicación</i>	21
Tabla 5: <i>Nivel de motivación</i>	22
Tabla 6: <i>Nivel de confianza</i>	23
Tabla 7: <i>Nivel de participación</i>	24
Tabla 8: <i>Nivel de desempeño docente</i>	25
Tabla 9: <i>Nivel de capacidades pedagógicas</i>	26
Tabla 10: <i>Nivel de emocionalidad</i>	27
Tabla 11: <i>Nivel de emocionalidad</i>	28
Tabla 12: <i>Nivel de relaciones interpersonales</i>	29
Tabla 13: <i>Prueba de normalidad</i>	30
Tabla 14: <i>Nivel de medición de las variables</i>	30
Tabla 15: <i>Hipótesis general</i>	32
Tabla 16: <i>Hipótesis específica 1</i>	33
Tabla 17: <i>Hipótesis específica 2</i>	34
Tabla 18: <i>Hipótesis específica 3</i>	35
Tabla 19: <i>Hipótesis específica 2</i>	36
Tabla 20: <i>Hipótesis específica 4</i>	37

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Clima institucional</i>	20
<i>Figura 2: Comunicación</i>	21
<i>Figura 3: Motivación</i>	22
<i>Figura 4: Confianza</i>	23
<i>Figura 5: Participación</i>	24
<i>Figura 6: Desempeño docente</i>	25
<i>Figura 7: Capacidades pedagógicas</i>	26
<i>Figura 8: Emocionalidad</i>	27
<i>Figura 9: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</i>	28
<i>Figura 10: Relaciones interpersonales</i>	29

RESUMEN

El estudio titulado “Clima institucional y desempeño docente en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua 2022,” presentó como propósito “conocer la relación dada entre el clima institucional y desempeño docente.” La técnica utilizada para poder obtener la data es un interrogatorio, las respuestas se procesaron en el programa SPSS, asimismo, se consideró una población de 20 docentes.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, comunicación, motivación y relaciones interpersonal.

CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Medina (2018); Ecuador; “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”; la indagadora decidió considerar como proposición general: Indagar la incidencia del clima en el desempeño de los educadores; en cuanto a la investigación se puede mencionar que respecto al tipo se la considero como descriptiva dado que menciono como se manifestaban las variables en la institución donde se realizó la investigación, referente a la población se llegó a considerar a 50 educadores; el interrogatorio del clima tuvo 90 ítems, la medición del desempeño de los educadores se llegó a ejecutar con 04 distintos instrumentos; se pudo concluir en cuanto al desempeño de los individuos que son educadores, que este se sitúa en un nivel regular; también se pudo determinar que se tenía una repercusión muy débil del clima en el desempeño.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Villalobos (2020); Trujillo; “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019”. La indagadora propuso en esta investigación como proposición general: determinar la

relación dada entre la atmósfera de la institución y el desempeño de los educadores; la investigación realizada contó con un enfoque cuantitativo, referente al diseño, se utilizó un modelo sin manipulación de datos y de correlación. La investigadora empleó una muestra de 33 educadores; los interrogatorios del clima presentaron 30 preguntas y los del desempeño 45 ítems; se llegó a determinar que el 79,49% de educadores indicaron que la atmósfera de la institución es óptima; este resultado es muy bueno dado que más de las dos terceras partes de educadores se relacionaron con el nivel óptimo; en cuanto al desempeño de los educadores se evidenció que estos indicaron en su totalidad con el 100% que se identificaban con una escala alta; este último hallazgo estadístico es muy gratificante para la casa de estudios dado que todos sus docentes manifiestan un excelente desempeño; además también se pudo obtener un valor de 75,9% respecto al Rho de Spearman; lo que da a entender que al incrementarse el clima en la casa de estudios se obtendrá una mejora considerable en el desempeño de los educadores; esta correlación es aceptable, pero podría ser mejor si las autoridades de la institución siguen aplicando políticas de trabajo para incrementar el clima de su institución en los docentes, lo cual va a repercutir de manera muy positiva en los educandos.

Panduro (2018); Huánuco; “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017”; la investigadora propuso como proposición general: Entender la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los educadores; la investigadora decidió que la investigación presentada sea básica en cuanto al tipo; referente al nivel de la investigación optó porque sea no experimental; respecto al universo lo integraron 55 educadores; la muestra la constituyeron 45 educadores de la institución; la

investigadora pudo detectar que: en cuanto al clima organizacional, el 2,22% de los educadores indicaron que el clima era muy inadecuado, el 4,44% manifestó que el clima estaba inadecuado, el 17,78% indicó que el clima era regular, el 48,89% manifestó que el clima era óptimo y el 26,67% indicó que existía un clima muy óptimo; se logró ver que casi todos los sujetos que estaban como educadores se identificaron con una escala óptima del clima de la institución. En cuanto al desempeño de los educadores se pudo concluir que: el 2,22% manifestaron identificarse con un grado muy inadecuado; el 2,22% indicaron presentar un nivel inadecuado; el 11,11% manifestaron estar comprendidos en un nivel medio; el 51,11% se situó en una escala elevada y el 33,33% se identificó en una escala muy alta; se evidenció que gran parte de las personas que estaban prestando sus servicios como educadores se relacionaron con el nivel alto, lo que logra evidenciar en la corporación que se da un buen desempeño de los educadores; además se logró obtener un valor de significancia (sig.) de 0,000, lo que dio a entender que el clima impacta significativamente en el desempeño de los educadores.

García (2018); “Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Arguedas Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018”; la investigadora de esta investigación consideró como proposición principal: Conocer la relación entre la atmósfera de la institución y el desempeño; la investigadora consideró un diseño sin manipulación de datos, además realizó la investigación en un solo momento, por lo que, fue transversal; en cuanto al universo, lo conformaron 24 educadores; el mismo número de 24 educadores fue para la muestra; la investigadora pudo determinar un valor del 46,8% de rho respecto al clima y el desempeño, lo que muestra que si se mejora el clima en la institución se obtendrá

un incremento débil en el desempeño de los educadores; también halló un valor del 56,5% referente al trabajo en equipo y el desempeño, esto da a entender que si se aplican políticas para incrementar el trabajo en equipo en los educadores se logrará un incremento regular en el desempeño de los educadores; también se halló un valor del 27,5% de rho en cuanto a la motivación y el desempeño, de esto se observa que la motivación en la institución repercute muy poco en el desempeño; por lo que, deberían mejorar las políticas de motivación en los educadores.

1.1.3. Antecedentes regionales

Valeriano (2021); Arequipa, “El clima institucional en tiempos de Covid-19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres – 2020”; la investigadora consideró como proposición primordial: conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño de los educadores; respecto a la investigación en cuanto al tipo se la consideró descriptiva, dado que mencionó la conducta de las variables, además de correlacional porque analizó la correlación; referente al diseño, considero que sea sin manipulación de datos y transversal, porque los instrumentos los aplicó en un solo momento; el universo con el que trabajó lo conformaron 11 educadores; se pudo determinar en cuanto al clima de la institución que el 36,4% de los educadores mencionaron que era regular y el 63,6% indicaron que era óptimo; la mayor parte de los educadores, que representan más del 50%, sostuvieron que el clima era bueno; en cuanto al desempeño de los educadores se pudo ver que el 18,2% indicaron estar en un nivel óptimo y el 81,8% manifestó que se encontraban en un nivel muy óptimo; más de la mitad de los educadores se identificó con una escala muy alta en el desempeño; además, se obtuvo un p-valor

de 0.004, por lo que, se dedujo que hay una afinidad entre las variables de esta investigación.

Cuayla y Tapia (2020); Arequipa, realizaron una investigación titulada "Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019". Las investigadoras presentaron como proposición primordial: Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño educativo. En cuanto al tipo de investigación, se puede mencionar que fue correlacional, evidenciando un diseño de correlación. Respecto al universo, se consideró a 80 educadores, y la muestra la conformaron 30 educadores. Se pudo evidenciar, en lo que respecta a la comunicación comprendida en la variable del clima de la institución, que el 13,33% de los educadores indicaron que tenía un nivel muy malo, el 43,33% manifestaron que era baja, el 13,33% indicó que era media, el 26,67% manifestó que era óptima, y solamente el 3,33% manifestó que era muy óptima. Se puede analizar que la mayoría de los educadores estuvieron enmarcados en un nivel malo en cuanto a la comunicación, con más del 30%, llegando a un 43,33%. Referente a la motivación, el 20% de los educadores indicaron que era muy pésima, el 33,33% indicó que era pésima, el 13,33% manifestó que era regular, el 26,67% indicó que era óptima, y el 6,67% manifestó que era muy óptima. Se aprecia que la mayoría de los docentes se identifican con una comunicación mala, llegando a representar el 33,33%. En cuanto al desempeño de los educadores respecto a las capacidades pedagógicas, puedo concluir que el 26,67% indicaron que era baja, el 33,33% manifestó que era media, el 30% mencionó que era óptima, y el 10% manifestó que era muy óptima. También se determinó que se tenía una repercusión regular en el clima institucional

y el desempeño de los educadores. También se pudo ver que en esta investigación se recomienda que se sigan aplicando políticas de planificación para que se incremente el clima de la institución y así se mejore de manera muy notable el desempeño de los educadores, lo cual repercutiría muy notoriamente en el nivel de enseñanza que se brinda a los educandos.

1.2 Descripción del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022?

1.2.2. Problemas derivados o específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las capacidades en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022?
- b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la emocionalidad en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la responsabilidad en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022?
- d) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las relaciones en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivos general

Conocer la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la correlación entre el clima institucional y las capacidades en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022
- b) Conocer la correlación entre el clima institucional y la emocionalidad en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022
- c) Conocer la correlación entre el clima institucional y la responsabilidad en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022
- d) Conocer la correlación entre el clima institucional y las relaciones en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua, 2022

1.4 Justificación

- a) Teórica: La investigación realizada pretende que los educadores lleguen a determinar el nivel alcanzado referente al clima institucional y ver cómo este tiene una repercusión en su desempeño.
- b) Práctica: Con la repercusión de la investigación, se logrará ver impactos positivos y negativos en el clima institucional y el desempeño de los sujetos que están como educadores; para ver cómo la atmósfera puede incrementar o disminuir el desempeño de los educadores.
- c) Metodológica: En esta investigación se ejecutaron tareas que son imprescindibles para llegar a determinar información. La técnica utilizada para poder obtener los datos es un interrogatorio, las respuestas se procesarán en el programa SPSS.

CAPÍTULO II:

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1.Marco teórico

Se sabe que en el entorno internacional, las distintas corporaciones del rubro de educación le prestan gran relevancia a las percepciones que sus colaboradores manifiestan en sus organizaciones, sabiendo que esto tendrá un grado de repercusión en el desempeño de los educadores. Por lo manifestado, muchas entidades educativas deciden asignar un presupuesto para implementar tareas del rubro de capacitación y ejecutar talleres que brinden un soporte emocional a través de profesionales de psicología. Estos talleres conllevarán a que la organización obtenga una atmósfera propicia que logrará un brillante desempeño de sus empleados, repercutiendo en que los educadores se desempeñen de manera más eficiente en sus tareas, minimizando los posibles problemas entre docentes e incrementando la comunicación y la solidaridad. Con esto, estas instituciones lograrán una mayor rentabilidad en diversos aspectos de los distintos servicios que prestan, lo que llevará a que obtengan un mejor prestigio en la comunidad donde brindan sus servicios.

En el país, las diversas compañías dedicadas al servicio de la instrucción planifican en sus fines indicadores que les faciliten alcanzar una óptima atmósfera organizacional en sus educadores; llegando a priorizar la seguridad y participación, dado que con estos sus educadores llegan a mostrar un eficaz desempeño. Dado esto, designan una parte de su economía para conseguir un clima con un mayor nivel de cordialidad, el cual les facilite conseguir mayores logros de aprendizaje y de formación en los instruidos, que viene a ser uno de los objetivos trascendentales en estas instituciones.

En Moquegua se puede advertir un énfasis prominente en el rubro de educación por parte de los funcionarios estatales en lograr tener mejores logros. Como se sabe, esta Región llegó a ser el primer lugar en la ECE, luego llegó a decaer, pero ahora le ponen interés en mejorar el clima de las instituciones de educación, para poder lograr un mejor desempeño de sus educadores y obtener mejores resultados en el rubro académico. Por eso es que se ha implementado el servicio de psicólogos, los cuales van rotando por las distintas casas de estudio desde el nivel inicial para dar un soporte a sus docentes, sobre todo ahora en tiempos de crisis económica y política que ya está teniendo repercusiones en la salud mental de los ciudadanos.

La organización educativa particular Max Uhle se sitúa en el distrito de Moquegua. Se ubica en una zona urbana, en un lugar cercano a los distintos paraderos de microbuses y también está a unas cuantas cuadras de la plaza de armas de la ciudad.

La población atendida en la práctica tiene un número aproximado de 280 estudiantes.

La institución educativa está conformada por 20 docentes que laboran por contrato, los cuales están divididos en dos niveles: el primario y el secundario, laboran en el turno de la mañana desde las 7:00 a.m. hasta las 2:00 p.m. con secciones de entre 15 a 22 alumnos por grado, a excepción de primer año que tiene dos secciones de 18 estudiantes cada una. La infraestructura del colegio es pequeña, con capacidad para albergar alrededor de 250 estudiantes, teniendo como objetivo de la institución la construcción de un nuevo local para albergar a los estudiantes.

El clima institucional es adecuado, puesto que los docentes actúan con amplia libertad de cátedra, la cual se programa a inicio del año. El trato de la dirección hacia los docentes es adecuado, hay mucha consideración, por ejemplo, en el Día del Maestro, el Día de la Madre y el Día del Padre, el aniversario del colegio y Navidad, donde la institución promueve la integración institucional a través de reuniones entre docentes, asumiendo el gasto la propia institución. Además, se reconoce la labor del docente mediante diplomas, resoluciones de reconocimiento, felicitaciones, entrega de galvanos y oficios de agradecimiento. También hay una conversación fluida entre los docentes y la promotoría, así como la dirección, a través de las reuniones colegiadas, que pueden ser virtuales o presenciales.

Aunque el sueldo no es muy elevado, los docentes trabajan con libertad sin mucha presión y se sienten a gusto. Sin embargo, ante la subida de los precios y la canasta familiar, surgen algunos descontentos, que la dirección no accede, justificando que el pago de los padres no es oportuno y hay una deuda de atraso de un grupo de padres, lo que impide realizar el aumento, así como dejar en claro que

el pago es oportuno y la institución cumple con el pago todos los fines de mes religiosamente.

Por la institución han pasado muchos estudiantes que hoy ya son profesionales, y en sus 28 años de funcionamiento han pasado muchos directores, además de tres promotoras que han convertido a esta institución en uno de los grandes referentes de la educación privada en la región de Moquegua. Por ello, es importante valorar el trabajo que realizan los docentes, quienes son la imagen y el prestigio de la institución. Incluso, docentes que han obtenido las Palmas Magisteriales trabajan en esta institución.

Además, desarrollan importantes proyectos educativos innovadores, como, por ejemplo, promover la escritura de los estudiantes y publicar sus trabajos textuales a través de un texto literario al que han denominado "Los hijos de la pluma", con el cual ganaron el concurso de FONDEP 2021. Asimismo, han sido premiados por su proyecto innovador "Escuela Viva", con el cual obtuvieron el Premio a las Buenas Prácticas Docentes del año 2015. La institución participa activamente en los Juegos Deportivos Escolares, en concursos educativos como los Juegos Florales, el de José María Arguedas, la FENCYT, el CONAMAD, la ONEM, entre otros.

2.1.1. Clima institucional

Giménez citado en More & Morey (2021), argumenta que el susodicho clima institucional es inmaterial pero visiblemente existente, al tener una apreciación contemplada sobre el medio y que interviene en cada detalle de la institución, lo que a su vez afecta por dentro a toda la organización. Bajo este marco, cada unidad pedagógica tiene una erudición organizativa, que a su vez genera un

clima institucional estrechamente vinculado a la atmósfera y clima en el que se desarrolla el aprendizaje y las particularidades de las interacciones de los participantes.

More & Morey (2021) expresan que el entendimiento del clima institucional concede una retroalimentación sobre los procesos que establecen el comportamiento de la institución, lo que permite integrar cambios en las proyecciones de las conductas y el comportamiento de los integrantes de la organización. El clima institucional incide en la conducta de los participantes, filtrando la realidad y limitando su percepción del grado de motivación laboral, influyendo en el nivel de rendimiento, llegando así a ser las dimensiones sobre las que trabaja la organización. La filosofía y las alteraciones en las instituciones se dan en base a una comunicación idónea entre los diferentes grados de trabajo. Siendo así, el factor humano el que instituye el clima organizacional.

Ballesteros, citado Murrieta y Farje (2020), indica que el clima institucional tiene una elevada relevancia en cada corporación, a la vez que es el que más se pasa por alto; de ahí que surjan una serie de problemas que pueden estar relacionados fundamentalmente con el trabajo efectivo y la productividad, que afectan eventualmente a la empresa. Teniendo el análisis de las coordinaciones administrativas como elementos primordiales en los mecanismos de gestión, dar comprensión al desarrollo constitutivo, a la planificación a manera de eje de respaldo vital en los procesos de la corporación; puesto que se le llega a relacionar con distintos protocolos, lo que nos da la posibilidad de llegar a metas concretas en la organización. Bajo esta noción, el buen régimen administrativo promueve la

superación, contribuye al progreso y la expansión, dándonos una mayor seguridad y la paz institucional.

De lo anterior se puede deducir que el clima percibido en una institución es algo muy primordial en una corporación; dado que si se le da la importancia debida se evitarán problemas relacionados con el aspecto laboral; además, se conseguirá una mejor productividad en los empleados.

Brunet, citado en Murrieta y Farje (2020), destaca los resultados de una disputa sobre la terminología del clima institucional; como resultado, nos brinda la definición de que es lo que un individuo percibe sin darse cuenta de su papel y el efecto que tiene el entorno en el que se desarrolla, y por lo tanto, desde la perspectiva del operario y las características de la organización, su evaluación es complicada. Además, agrega que el clima institucional es una combinación de particularidades descriptivas de las organizaciones, cuya oferta es exclusiva; son de distinta estabilidad en el tiempo y están determinadas por el comportamiento en la organización.

Se puede mencionar respecto al párrafo anterior que el clima institucional es una mezcla de peculiaridades de las distintas corporaciones; las cuales llegan a influir en la conducta mostrada por los colaboradores.

Martin, citado Zelada (2020), sostiene que el clima institucional es el escenario en el que se instruye mediante interacciones y se desarrolla la planificación de la organización. Tiene la tarea de facilitar el desarrollo de la institución y su gestión organizacional sin dejar de considerar el capital humano, trabajando en el respeto, la confianza, la comunicación y la participación.

Se puede deducir de lo citado que el clima se forma a partir de las experiencias en la organización y se va configurando de acuerdo a la planificación de cada institución. Es prioritario tener en cuenta a los colaboradores y fomentar una excelente comunicación y respeto entre ellos.

Sallán et al., citados en Zelada (2020), subrayan que el clima institucional se compone principalmente de interacciones que incluyen relaciones, y estas se enfocan en la descripción de grupos humanos y en el desempeño observado. El entorno en el que los empleados interactúan con la planificación organizacional es fundamental para tener un sistema organizacional eficiente y obtener resultados positivos.

Chirinos, citado en Creivoisier y Guerra (2022), establece que el clima institucional es una cualidad o característica del lugar de trabajo que influye en las percepciones y experiencias. A menudo, las actitudes de los jefes tienen un gran impacto en él. De esta manera, se configura el clima institucional, influenciando las percepciones, emociones y otros aspectos psicológicos que contribuyen a comprender y entender lo que sucede en un contexto laboral. También menciona que es una composición multidimensional que puede variar en diferentes empresas, pero que, aun así, mantiene características similares y afecta a los empleados que interactúan en la organización.

Creivoisier y Guerra (2022) exponen que el clima institucional son los pensamientos y emociones que presentan los colaboradores sobre el escenario donde se realizan los trabajos, empezando en las acciones recíprocas entre los colaboradores hasta los procedimientos que se conforman en el ambiente administrativo. Definimos el clima institucional como el conglomerado de atributos

que se moldean en los ambientes de trabajo, apreciando los elementos deliberantes de conducta en los participantes.

Saucedo (2021) indica que el clima institucional tiene como base un ordenamiento favorable de cara a la organización y lo que configurará atmósferas saludables en beneficio del personal que pertenezca a la institución, lo que indudablemente también se refleja en los usuarios. Con esto en mente, los docentes deberán conservar actitudes impecables, así como buenas prácticas jerárquicas; de estas maneras es como se dan las proyecciones de las escenas de convivencia aceptable y su perspectiva a largo plazo, creando empatía por las diferentes actitudes, valores y creencias que las motivan.

2.1.2. Desempeño docente

Hidalgo y Orbegoso (2019) afirman que el desempeño docente se puede puntualizar como la exteriorización de conductas y destrezas que trabajan en reacción al desarrollo de diferentes recursos como los saberes, capacidades, aptitudes y el ejercicio de principios. Este desempeño advierte que las conductas y destrezas de los educadores son altamente objetivas, escrutables, pedagógicamente medibles y participan en el desarrollo de la enseñanza y su notoria evaluación de la formación. El desempeño docente se evalúa a través del análisis en su conjunto de las actividades organizadas que tienen en cuenta las interacciones instructivas, lo que facilitará el progreso del aprendizaje en los estudiantes y de igual manera consolidará y progresará en las áreas competentes del docente.

Se puede deducir que el desempeño de los educadores es el comportamiento y las habilidades que evidencian los docentes en cuanto a sus capacidades y aptitudes, con las cuales lograrán mejorar el aprendizaje de sus educandos.

Guevara (2020) indica que el desempeño docente en esta era ha ganado más importancia, por su notoria participación en el desarrollo académico, del que se espera del sistema educativo sensato. Es preciso determinar la ponderación y la evaluación en función de los logros pedagógicos haciéndolo habitual, de un estilo dinámico y estable. Por lo tanto, el enfoque ideal del docente es que sea capaz de analizar las circunstancias bajo las que sucede su trabajo de enseñar, ejecutar, proyectar, dimensionar y autoevaluarse a las necesidades sociales cambiantes y, por lo tanto, abarcar la tolerancia a nuevos aprendizajes. En el periodo de instrucción obligatoria es necesario tenerlas presentes para superar las desigualdades culturales, esto claro sin dejar de lado la diversidad existente en cada individuo.

Bretel, citado en Atachagua (2020), afirma que es primordial demarcar las competencias pedagógicas particulares del docente. Bajo esta premisa, contribuir desde las esferas constituidas para la enseñanza bien estructurada al desarrollo en su conjunto de los ciudadanos, junto con su entorno físico y emocional, es su deber inmiscuirse en el desarrollo de jóvenes y niños, de saberes, capacidades, habilidades, conductas y valores dentro de una concepción de dar valor a los demás y respetar los derechos en un sentido particular y social. Esta gran tarea requiere que los docentes acepten esta visión y que es posible alcanzar ese objetivo.

Cahuana, citado en Atachagua (2020), afirma que es la formación auténtica de los docentes para cumplir con las responsabilidades asignadas socialmente, pese a que estas no son propias de la labor docente. Este trabajo incorpora esquemas educativos, tácticas y uso de herramientas físicas. Estas estrategias moldean el desarrollo educativo. El desempeño docente contextualiza características de forma colectiva del pedagogo; esto forma parte del modelo de instituciones efectivas, de

las cuales podemos traer a mención: alta participación de los docentes en las elecciones institucionales, tomándolas en cuenta como opiniones de expertos.

Galán, citado en Reategui (2019), afirma que si bien es cierto que la tarea del docente es asesorar, orientar o guiar el desarrollo de instrucción y estudio, no es loable transmitir información básicamente, sino que tiene que derivar en una trascendencia generacional en las diferentes categorías de interacción social, con las diversas formas de interpretación y diferentes tipos de promoción en la adquisición del conocimiento. Formulando sobre todas las circunstancias y utilizando la capacidad de aumentar gradualmente las fuentes de conexión que crean valor en la colaboración, la perspectiva, la interpretación, la tolerancia, el razonamiento y las propuestas. Vale la pena señalar que en los casos donde se observe una atención del educando por aprender adoptando una actitud ecuánime y crítica, de cara a los procedimientos tomados en materia del enfoque de investigación: se debe estimar en base a las actividades para que puedan convertirse en agentes de progreso, modificando los hábitos a prácticas recientes y de manera constante; por este motivo es que se necesita emplear nuevas técnicas y métodos que ayuden a la evolución autónoma, deteniendo así el abandono del aprendizaje por el hastío, el desapego y la renuencia a aprender y experimentar.

Vidarte citado en Álamo (2021) afirma que el desempeño docente no debe solo resumirse en la habilidad de impartir conocimientos, sino que simultáneamente debe tener la destreza de explotar al límite los instrumentos de educación. Además, añade que la carencia de instrumentos educativos, tanto transitorios como estables, en algunas instituciones educativas no debe ser excusa para manifestar una mala calidad educativa. "La labor del docente debe realizarse con ingenio."

Robbins, citado en Horna (2021), indica que el desempeño de los educadores está vinculado a la facultad de organizar y acomodar las acciones que, si están bien agrupadas, configuran el carácter de los individuos que participan en el desarrollo educacional. Bajo este marco, el desempeño docente es el aporte que se da a la institución en varios momentos donde se espera un comportamiento por parte de la persona, que puede ser o no favorable. Estas actitudes, realizadas consistentemente por una o varias personas en diferentes momentos, ayudarán a analizar la eficiencia de la organización. El desempeño docente también contribuye al precepto de los pilares de la psicología del desempeño, ya que al establecer objetivos se activan conductas y mejoras en su rendimiento. Debido a que los trabajadores verán que dirigir sus esfuerzos hacia objetivos difíciles es menos motivador que alcanzar metas pequeñas, pero poco a poco y de manera conjunta propósitos más grandes.

Arrieta (2020) indica que un educador se llega a considerar como un experto que debe manifestar una gran pericia y grandes conocimientos singulares y diversos. Debe comprender el modo de desarrollo en el que se involucra su conocimiento, debe ser juicioso sobre los grados de relevancia de cada contenido, trabajar con técnica y pericia, preparar métodos de aprendizaje que sean adaptables a las diferencias de los estudiantes, organizar las circunstancias formativas e intervenir de diferentes formas para facilitar el proceso de disposición del conocimiento según las necesidades específicas de cada alumno.

2.2.Casuística de investigación

Esta investigación se realizó dado que en la I.E.P. Max Uhle se considera que es primordial tener un ambiente adecuado para que los educadores manifiesten un excelente desempeño.

2.3.Presentación y discusión de resultados

2.3.1. Presentación de resultados

Tabla 1

Baremos para la variable clima institucional

Niveles	Clima institucional	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Muy bajo	1 - 30	1 - 6	1 - 7	1 - 5	1 - 12
Bajo	31 - 60	7 - 12	8 - 14	6 - 10	13 - 24
Regular	61 - 90	13 - 18	15 - 21	11 - 15	25 - 36
Alto	91 - 120	19 - 24	22 - 28	16 - 20	37 - 48
Muy alto	121 - 150	25 - 30	29 - 35	21 - 25	49 - 60

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Baremos para la variable desempeño docente

Niveles	Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones Interpersonales
Muy bajo	1 - 24	1 - 6	1 - 6	1 - 6	1 - 6
Bajo	25 - 48	7 - 12	7 - 12	7 - 12	7 - 12
Regular	49 - 72	13 - 18	13 - 18	13 - 18	13 - 18
Alto	73 - 96	19 - 24	19 - 24	19 - 24	19 - 24
Muy alto	97 - 120	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30

Nota: Elaboración propia

Tabla 3

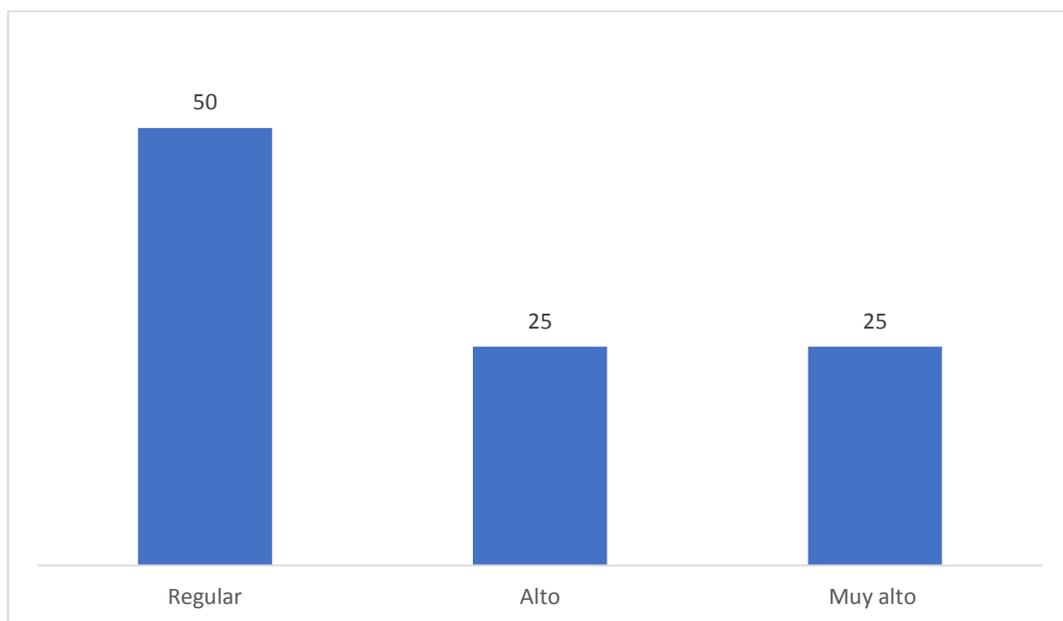
Nivel de clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	50
Alto	5	25
Muy alto	5	25
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 1

Clima institucional



Nota: Se logró observar que un 50% de educadores tiene un grado regular, un 25% en un grado elevado y un 25% en un grado muy elevado referente al clima. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular.

Tabla 4

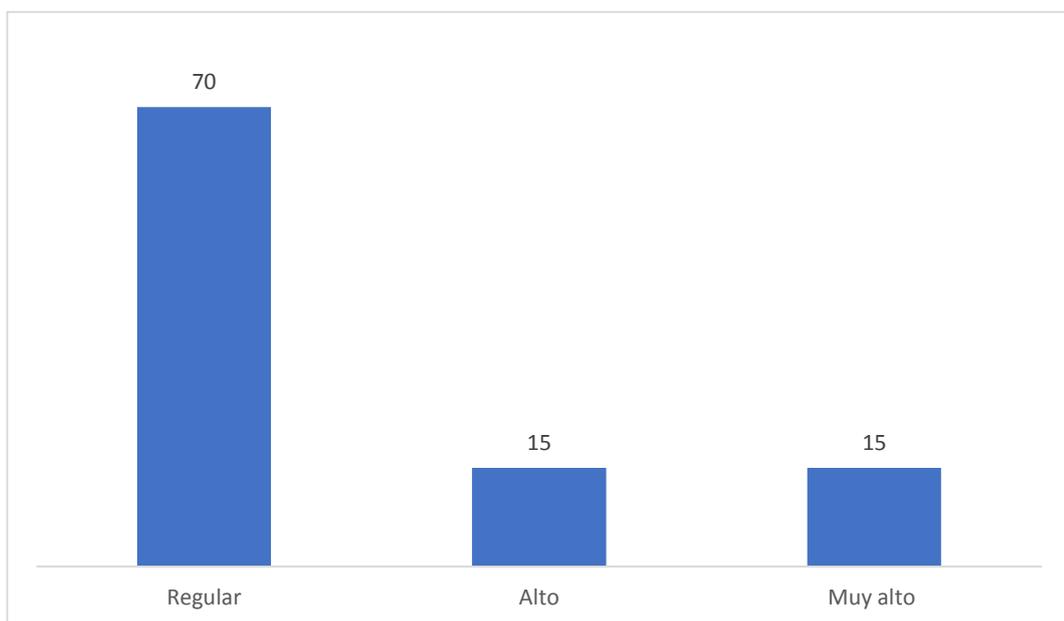
Nivel de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	70
Alto	3	15
Muy alto	3	15
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 2

Comunicación



Nota: Se logró observar que un 70% de educadores tiene un grado regular, un 15% en un grado elevado y un 15% en un grado muy elevado en cuanto a la comunicación. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran

en un grado regular, por lo que, se tiene un aceptable nivel de comunicación en los educadores.

Tabla 5

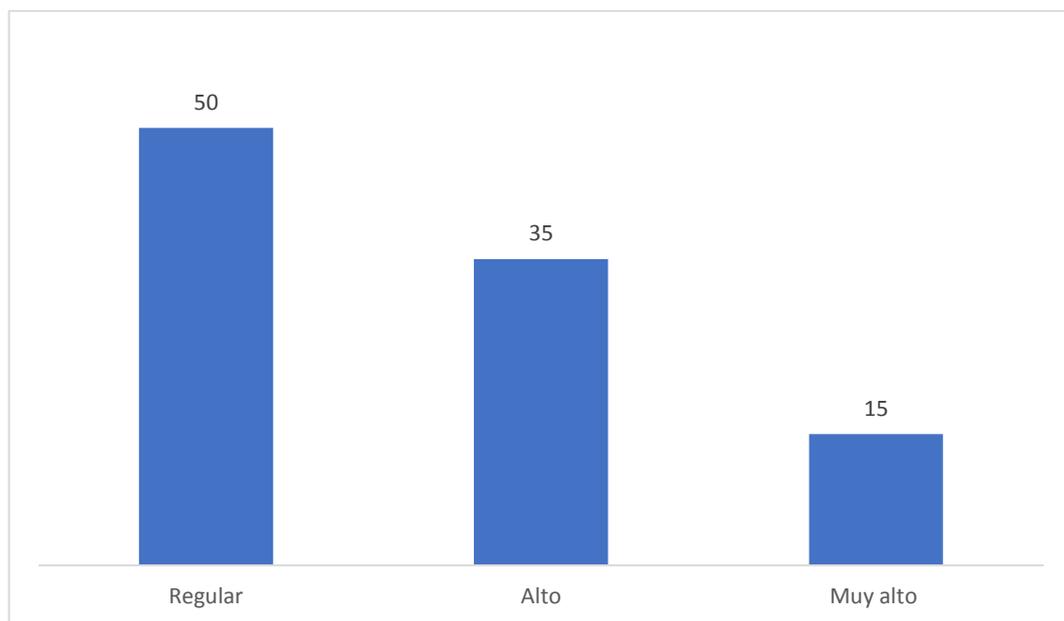
Nivel de motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	50
Alto	7	35
Muy alto	3	15
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 3

Motivación



Nota: Se logró observar que un 50% de educadores tiene un grado regular, un 35% en un grado elevado y un 15% en un grado muy elevado en cuanto a la motivación.

Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular, por lo que, se tiene un aceptable nivel de motivación en los educadores.

Tabla 6

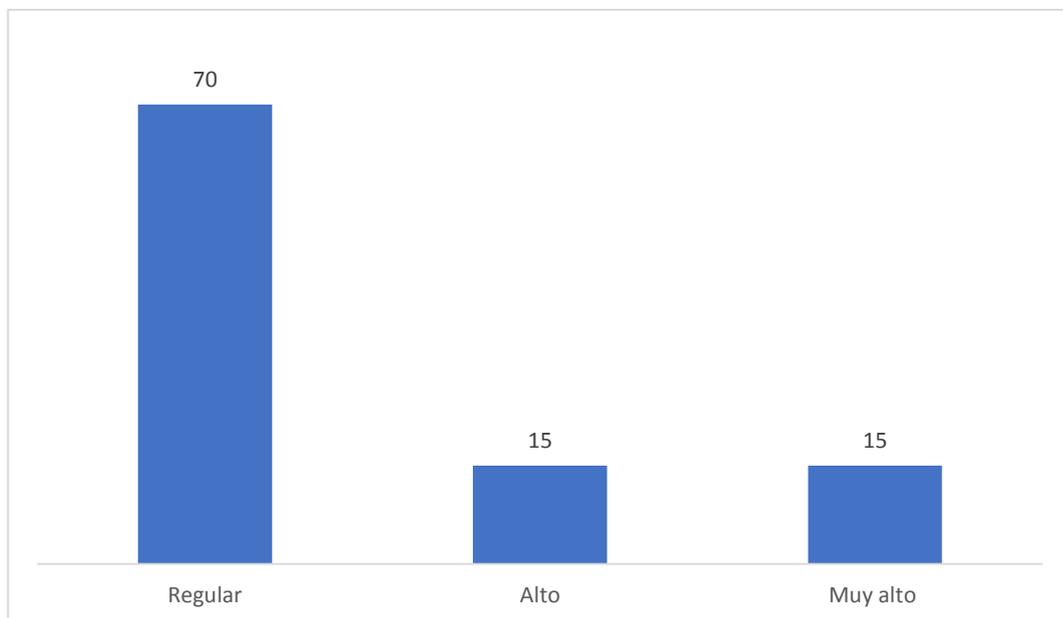
Nivel de confianza

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	70,0
Alto	3	15
Muy alto	3	15
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 4

Confianza



Nota: Se logró observar que un 70% de educadores tiene un grado regular, un 15% en un grado elevado y un 15% en un grado muy elevado en cuanto a la confianza.

Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular, por lo que, se tiene una óptima confianza en los educadores.

Tabla 7

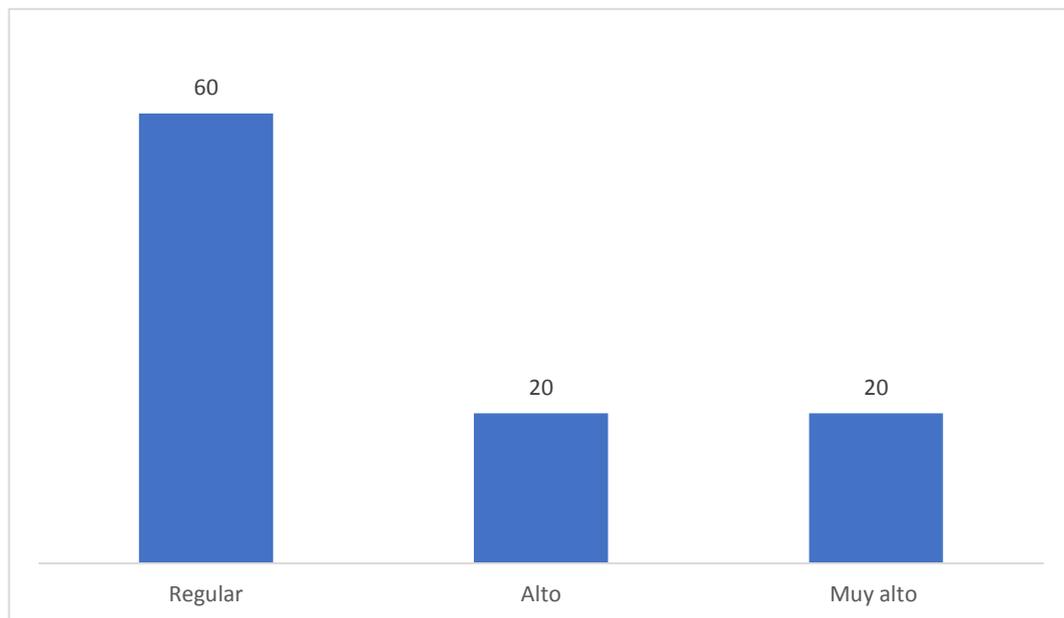
Nivel de participación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	60,0
Alto	4	20
Muy alto	4	20
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 5

Participación



Nota: Se logró observar que un 60% de educadores tiene un grado regular, un 20% en un grado elevado y un 20% en un grado muy elevado en cuanto a la participación.

Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular, por lo que, se tiene una óptima participación en los educadores.

Tabla 8

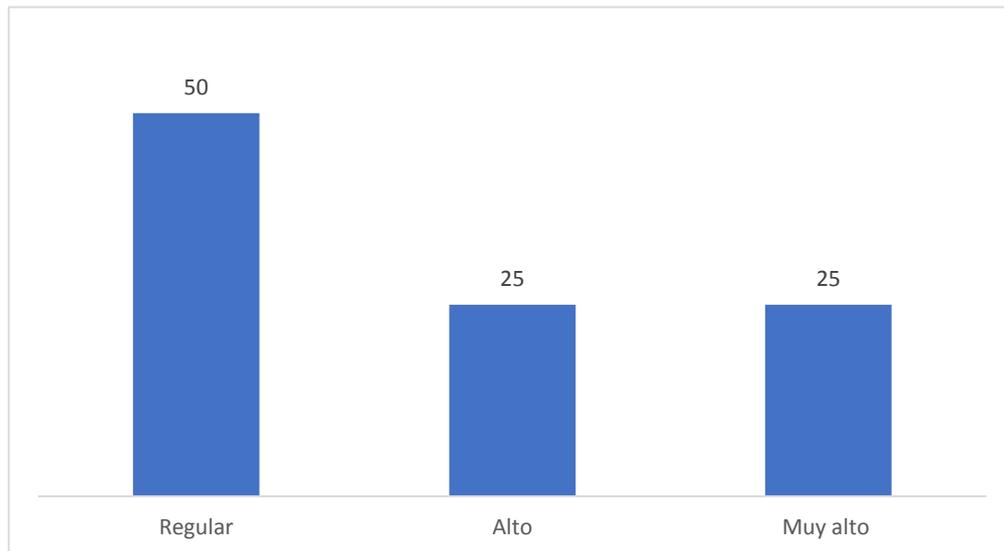
Nivel de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	50,0
Alto	5	25
Muy alto	5	25
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 6

Desempeño docente



Nota: Se logró observar que un 50% de educadores tiene un grado regular, un 25% en un grado elevado y un 25% en un grado muy elevado en cuanto al desempeño

docente. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular, por lo que, se tiene un buen desempeño en los educadores.

Tabla 9

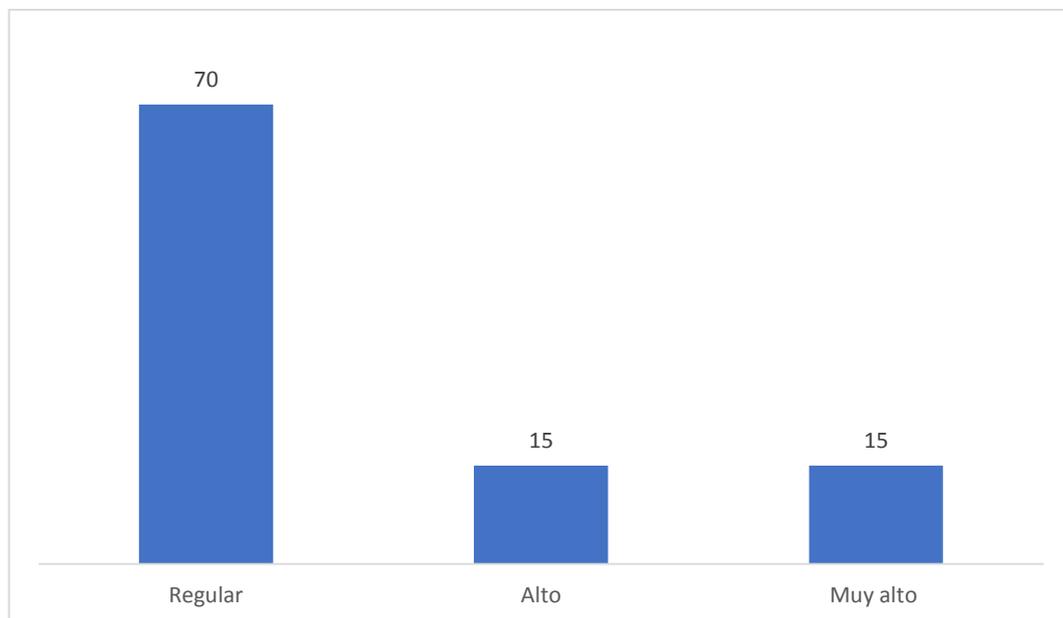
Nivel de capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	70,0
Alto	3	15,0
Muy alto	3	15,0
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 7

Capacidades pedagógicas



Nota: Se ha observado que el 70% de los educadores tienen capacidades pedagógicas en un nivel regular, mientras que el 15% posee un nivel elevado y otro

15% un nivel muy elevado. Esto sugiere que la mayoría de los educadores se encuentran en el nivel regular.

Tabla 10

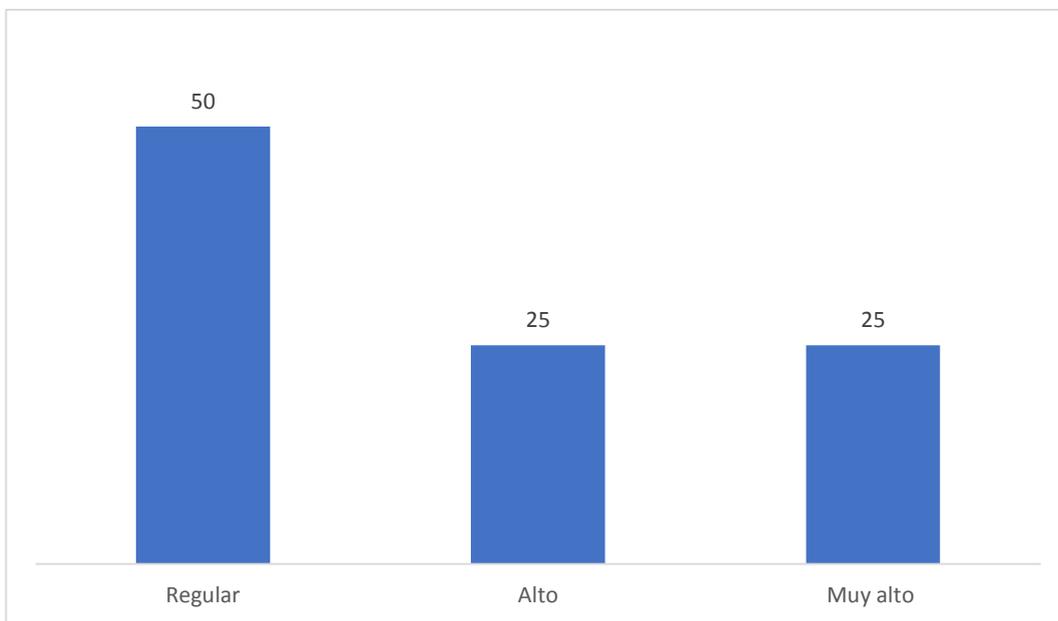
Nivel de emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	50,0
Alto	5	25,0
Muy alto	5	25,0
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 8

Emocionalidad



Nota: Se logró observar que un 50% de educadores tiene un grado regular, un 25% en un grado elevado y un 25% en un grado muy elevado en cuanto a la

emocionalidad. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular.

Tabla 11

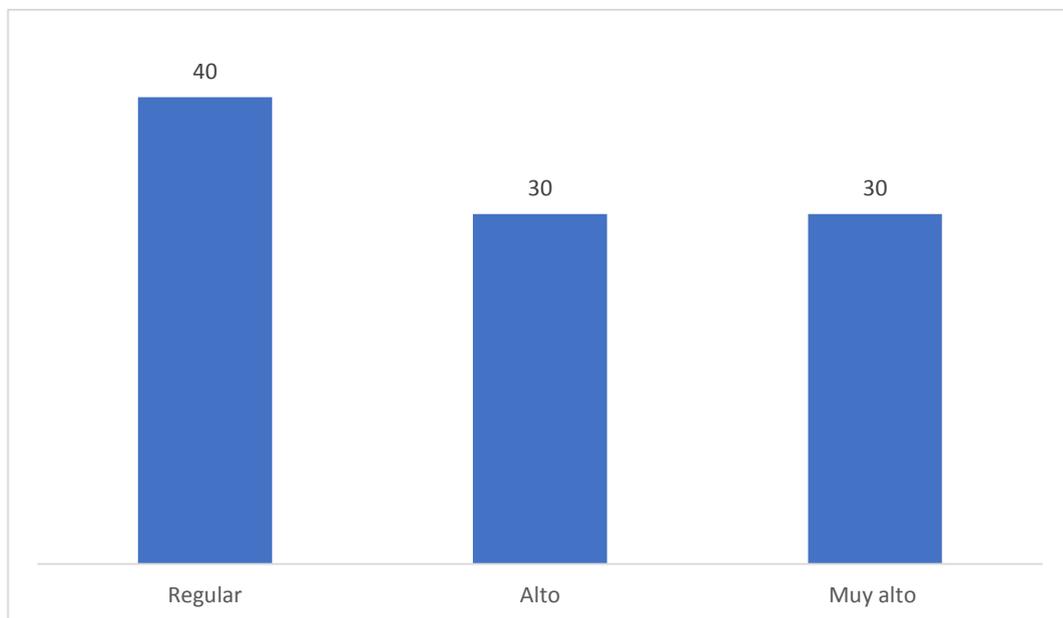
Nivel de emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	40,0
Alto	6	30,0
Muy alto	6	30,0
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 9

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones



Nota: Se logró observar que un 40% de educadores tiene un grado regular, un 30% en un grado elevado y un 30% en un grado muy elevado en cuanto a la

responsabilidad. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular.

Tabla 12

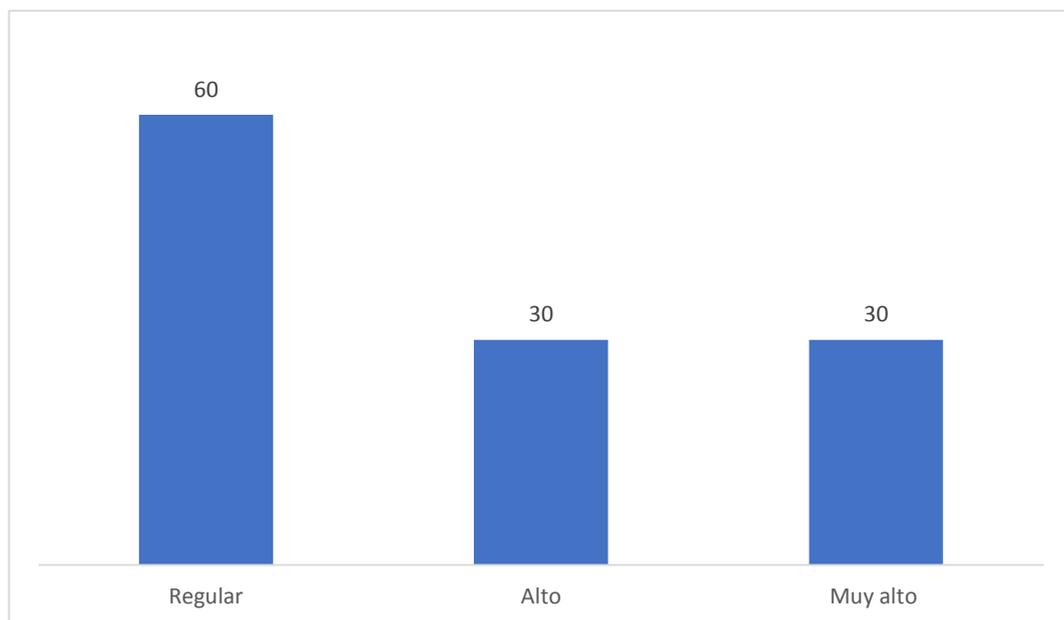
Nivel de relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	60,0
Alto	6	30,0
Muy alto	2	10,0
Total	20	100,0

Nota: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes de la I.E.P. Bilingüe Max Uhle de Moquegua.

Figura 10

Relaciones interpersonales



Nota: Se logró observar que un 60% de educadores tiene un grado regular, un 30% en un grado elevado y un 10% en un grado muy elevado en cuanto a las relaciones. Se puede inferir que la mayor parte de los educadores se concentran en un grado regular.

2.3.1.1. Prueba de normalidad

Regla de decisión:

Si sig. < 0.05, por consiguiente, se presentan la Ho.

Tabla 13

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima institucional	,182	20	,000
Desempeño docente	,169	20	,000

A. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla N° 13; se presenta una significancia de 0,000 y de 0,000, por lo que, se aprueba la H1.

2.3.1.2. Contrastación de resultados

Se muestra los distintos valores de las escalas para poder conocer la relación de esta investigación:

Tabla 14

Nivel de medición de las variables

-1.00 = correlación negativa perfecta.
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00,

Nota: Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

2.3.1.3. Prueba de hipótesis general

Ho= La correlación entre el clima institucional y el desempeño docente no es significativa.

Ha= La correlación entre el clima institucional y el desempeño docente es significativa

Tabla 15

Hipótesis general

		Clima institucional	Desempeño docente
Rho de	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	N	20	20
	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación, se puede inferir un valor de p significativamente bajo, de 0,000.

2.3.1.4. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El clima institucional y las capacidades de los docentes no se correlacionan.

Hi: El clima institucional y las capacidades de los docentes se correlacionan.

Tabla 16

Hipótesis específica 1

		Clima institucional	Capacidades
Rho de	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
	Sig. (bilateral)	.	,003
Spearman	N	20	20
	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación se logra tener un nivel de significancia de 0,003.

Hipótesis específica 2

Ho= El clima institucional y la emocionalidad de los docentes no se correlaciona.

Hi=el clima institucional y la emocionalidad de los docentes se correlaciona.

Tabla 17

Hipótesis específica 2

		Clima institucional	Emocionalidad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	20	20
	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación se logró tener una sig. de 0,001.

Hipótesis específica 3

Ho= El clima institucional y la responsabilidad de los docentes no se correlaciona.

Hi= El clima institucional y la responsabilidad de los docentes se correlaciona.

Tabla 18

Hipótesis específica 3

Clima institucional Responsabilidad			
	Coefficiente de correlación	1,000	,897*
	Sig. (bilateral)	.	,002
Rho de	N	20	20
Spearman	Coefficiente de correlación	,897*	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación se logró tener una significancia de 0,002.

Hipótesis específica 2

Ho= El clima institucional y la responsabilidad de los docentes no se correlaciona.

Hi= El clima institucional y la responsabilidad de los docentes se correlaciona.

Tabla 19

Hipótesis específica 2

		Clima institucional	Responsabilidad
	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de	N	20	20
Spearman	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación se logró tener una sig. de 0,001.

Hipótesis específica 4

Ho= El clima institucional y las relaciones en los docentes no se correlacionan.

Hi= El clima institucional y las relaciones en los docentes se correlacionan.

Tabla 20

Hipótesis específica 4

		Clima institucional	Relaciones
	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
	Sig. (bilateral)	.	,03
Rho de	N	20	20
Spearman	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
	Sig. (bilateral)	,03	.
	N	20	20

Nota: Aplicación del Instrumento

Interpretación:

En esta investigación se logró tener una significancia de 0,03.

2.3.2. Discusión de resultados

Además, se concretó una correlación considerable entre el clima institucional y el desempeño de los educadores. Estas cifras estadísticas que se obtuvieron se pueden ver reflejadas en la investigación de Villalobos (2020); Trujillo; 'Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019'. La indagadora propuso en esta investigación como proposición general: determinar la relación dada entre la atmósfera de la institución y el desempeño de los educadores. La investigación

realizada contó con un enfoque cuantitativo. Referente al diseño, se utilizó un modelo sin manipulación de datos y de correlación. La investigadora empleó una muestra de 33 educadores. Los interrogatorios del clima presentaron 30 preguntas y los del desempeño 45 ítems. Se llegó a determinar que el 79,49% de educadores indicaron que la atmósfera de la institución es óptima. Este resultado es muy bueno dado que más de las dos terceras partes de educadores se relacionaron con el nivel óptimo. En cuanto al desempeño de los educadores, se evidenció que éstos indicaron en su totalidad, con el 100%, que se identificaban con una escala alta. Este último hallazgo estadístico es muy gratificante para la casa de estudios dado que todos sus docentes manifiestan un excelente desempeño. Además, también se pudo obtener un valor del 75,9% respecto al Rho de Spearman, lo que da a entender que al incrementarse el clima en la casa de estudios se obtendrá una mejora considerable en el desempeño de los educadores. Esta correlación es aceptable, pero podría ser mejor si las autoridades de la institución siguen aplicando políticas de trabajo para incrementar el clima de su institución en los docentes, lo cual repercutirá de manera muy positiva en los educandos.

Igual se sustenta en la investigación de: Garcia (2018) titulada 'Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Arguedas Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018'. La investigadora principal consideró como proposición principal el siguiente enunciado: 'Conocer la relación entre el clima organizacional de la institución y el desempeño laboral'. El diseño de la investigación no involucró manipulación de datos y se llevó a cabo en un solo momento, por lo que se considera un enfoque transversal. En cuanto al universo de estudio, este estuvo compuesto por 24 educadores, y la muestra también constó de

24 educadores. La investigadora logró determinar un valor de 46,8% para el coeficiente de correlación (ρ) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, lo que indica que si se mejora el clima dentro de la institución, se podría observar un aumento débil en el desempeño de los educadores. Además, se encontró un valor de 56,5% en relación al trabajo en equipo y el desempeño, lo que sugiere que la implementación de políticas destinadas a mejorar el trabajo en equipo entre los educadores podría conducir a un aumento moderado en el desempeño. Por otro lado, se halló un valor de 27,5% en relación a la motivación y el desempeño, lo que indica que la motivación en la institución tiene un impacto limitado en el desempeño laboral. Por lo tanto, se recomienda mejorar las políticas de motivación para los educadores.

También se valida en la investigación de: Panduro (2018); Huánuco; “clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017.” La indagadora propuso como proposición general: Entender la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los educadores. La investigadora decidió que la investigación presentada sea básica en cuanto al tipo; referente al nivel de la investigación optó porque sea no experimental. Respecto al universo, lo integraron 55 educadores; la muestra la constituyeron 45 educadores de la institución. La investigadora pudo detectar que: en cuanto al clima organizacional, el 2,22% de los educadores indicaron que el clima era muy inadecuado, el 4,44% manifestó que el clima estaba inadecuado, el 17,78% indicó que el clima era regular, el 48,89% manifestó que el clima era óptimo y el 26,67% indicó que existía un clima muy óptimo; se logró ver que casi todos los sujetos que estaban como educadores se identificaron con una escala

óptima del clima de la institución. En cuanto al desempeño de los educadores se pudo concluir que: el 2,22% manifestaron identificarse con un grado muy inadecuado; el 2,22% indicaron presentar un nivel inadecuado; el 11,11% manifestaron estar comprendidos en un nivel medio; el 51,11% se situó en una escala elevada y el 33,33% se identificó en una escala muy alta; se evidenció que gran parte de las personas que estaban prestando sus servicios como educadores se relacionaron con el nivel alto, lo que logra evidenciar en la corporación que se da un buen desempeño de los educadores; además, se logró obtener una significancia de 0,000, lo que dio a entender que el clima impacta significativamente en el desempeño de los educadores.

De igual manera se pueden sustentar en las teorías de: Chirinos, citado en Creivoisier y Guerra (2022), establece que el clima institucional es una cualidad o característica del lugar donde se trabaja y que es de donde nacen apreciaciones y experiencias que, a menudo, las actitudes de los jefes tienen mucho impacto. Es así que se configura el clima institucional determinando las percepciones, las actitudes, los sentimientos y otros componentes psicológicos que contribuyen a comprender e interpretar lo que sucede en el entorno laboral. También comentó que se trata de una composición multidimensional que se puede dividir en diferentes matices dependiendo de la empresa, pero que aun así mantienen las características similares, aportando singularidades e influenciando a los empleados que se relacionan en la organización.

Creivoisier y Guerra (2022) exponen del clima institucional que son los pensamientos y emociones que presentan los colaboradores sobre el escenario donde se realizan los trabajos, empezando en las acciones recíprocas entre los

colaboradores hasta los procedimientos que se conforman en el ambiente administrativo. Definimos el clima institucional como el conjunto de atributos que se moldean en los ambientes de trabajo, apreciando los elementos deliberantes de conducta en los participantes.

Según Saucedo (2021), el clima institucional tiene como base un ordenamiento favorable de cara a la organización y lo que configurara atmósferas saludables en bien del personal que pertenezca a la institución, lo que se indudablemente también se refleja en los usuarios. Con esto en mente los docentes deberán conservar actitudes impolutas, así como buenas prácticas jerárquicas; de estas maneras es como se dan las proyecciones de las escenas de convivencia aceptable y su perspectiva a lo largo plazo, creando empatía por las diferentes actitudes, valores y creencias que las motivan.

Y en cuanto al desempeño de los educadores en:

Para Hidalgo y Orbegoso (2019), el desempeño docente se puede definir como la manifestación de comportamientos y habilidades que se desarrollan en respuesta a diversos recursos, como conocimientos, capacidades, aptitudes y la aplicación de principios. Este desempeño implica que las acciones y habilidades de los educadores son altamente objetivas, observables, medibles desde el punto de vista pedagógico y contribuyen al proceso de enseñanza y a la evaluación de la formación. La evaluación del desempeño docente se lleva a cabo mediante el análisis integral de las actividades organizadas, que tienen en cuenta las interacciones instructivas. Esto facilita el progreso del aprendizaje de los estudiantes y, al mismo tiempo, fortalece y mejora las áreas competentes del docente.

Según Guevara (2020), el desempeño docente en esta era ha ganado más importancia debido a su notoria participación en el desarrollo académico, del que se espera un sistema educativo sensato. Es preciso determinar la ponderación y la evaluación en función de los logros pedagógicos, haciéndolo habitual en un estilo dinámico y estable. Por lo tanto, el enfoque ideal del docente es que sea capaz de analizar las circunstancias en las que sucede su trabajo de enseñar, ejecutar, proyectar, dimensionar y autoevaluarse ante las necesidades sociales cambiantes, y, por lo tanto, abrazar la tolerancia a nuevos aprendizajes. En el periodo de instrucción obligatoria, es necesario tener esto presente para superar las desigualdades culturales, sin dejar de lado la diversidad existente en cada individuo.

Robbins, citado en Horna (2021), indica que el desempeño de los educadores está vinculado a la facultad de organizar y acomodar las acciones que, si están bien agrupadas, configuran el carácter de los individuos que participan en el desarrollo educacional. Bajo este marco, el desempeño docente es el aporte que se da a la institución en varios momentos donde se espera un comportamiento por parte de la persona, que puede ser o no favorable. Estas actitudes, realizadas consistentemente por una o varias personas en diferentes momentos, ayudarán a analizar la eficiencia de la organización. El desempeño docente también contribuye al precepto de los pilares de la psicología del desempeño, ya que al establecer objetivos se activan conductas y mejoras en su rendimiento. Esto se debe a que los trabajadores verán que dirigir sus esfuerzos hacia objetivos difíciles es menos motivador que alcanzar metas pequeñas, pero poco a poco y de manera conjunta, propósitos más grandes.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

Primera

La correlación entre el clima institucional y el desempeño docente es significativa, dado que se obtuvo un p – valor de 0,000.

Segunda

En esta investigación se demuestra que el clima institucional y las capacidades de los docentes se correlacionan (p-valor de 0,003).

Tercera

En el mismo sentido, el clima institucional y la emocionalidad de los docentes se correlaciona (p- valor = 0,001).

Cuarta

El clima institucional y la responsabilidad de los docentes se correlacionan, dado que se obtuvo un p-valor de 0,002.

Quinta

El clima institucional y las relaciones en los docentes se correlacionan (p valor = 0,03).

3.2.Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la dirección que implemente políticas que incrementen la motivación, fortalezcan los lazos de fraternidad y mejoren la capacitación de sus educadores, con el fin de lograr un mejor desempeño y una atmósfera más positiva en su institución.

Segunda

Se sugiere se implemente el uso de diversas plataformas digitales y convoque reuniones al menos cada dos semanas para comunicar la situación y los avances de la institución, con el objetivo de mejorar la comunicación interna.

Tercera

Se recomienda que se organice conmemoraciones en fechas especiales y reconozca a los educadores más antiguos, además de premiar al mejor maestro de cada trimestre, como medida para aumentar la motivación y el desempeño de sus educadores.

Cuarta

Se sugiere planificar talleres con psicólogos enfocados en fortalecer los valores, especialmente priorizando la confianza, para que los educadores se sientan más seguros y puedan desempeñarse mejor.

Quinta

Se recomienda reuniones de trabajo trimestrales para evaluar el avance de metas logradas en su institución, destacando que éstas son el resultado del trabajo en equipo de

todos los docentes, con el fin de aumentar la cohesión entre los educadores y mejorar su participación a lo largo del año académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamo, J. (2021). *Desempeño docente y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5940/Judith%20Isabel%20ALAMO%20VASQUEZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrieta, J. (2020). *Cultura organizacional y el desempeño docente de la Carrera Profesional de Educación Inicial de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6652/Juana%20Noellia%20ARRIETA%20NI%20c3%291O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atachagua, E. V. (2020). *Desempeño Docente y Bienestar Laboral de los Docentes del Instituto Tecnológico Privado Superior CIBERTEC*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6669/Elsy%20Veronica%20ATACHAGUA%20ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Creivoisier y Guerra. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]
https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Creivoisier%20De%20La%20Cruz%20c%20LR%3b%20Guerra%20Huallpa%20c%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cuayla y Tapia. (2020). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019*.

- [Tesis de título, UNSA].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_346e80e2a9d1da723c621d5d05e81281
- García, J. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018*. [Tesis de maestría, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33549>
- Guevara, J. (2020). *La gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nro. 149 de Ventanilla - Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5596>
- Hidalgo y Orbegoso. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Horna, C. (2021). *El monitoreo pedagógico directoral y el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial José Saco Rojas de Carabayllo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5723/Carmen%20Rosa%20HORNA%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- More & Morey. (21 de Abril de 2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres,

- Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Murrieta & Farje . (29 de diciembre de 2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM*, 6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Panduro, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017*. [Tesis de título, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1239>
- Reategui , S. (2019). *Calidad de servicios y desempeño de los docentes de la maestría itinerante de la Universidad Nacional de Educación, convenio Ica, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5261/Salomon%20REATEGUI%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saucedo, H. (2021). *Programa inteligencia interpersonal “PEII” para mejorar el clima institucional docente de la I.E. n° 81526 “Víctor Ganoza Plaza” – Laredo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19223/SAUCEDO%20RUIZ%20HERMAN%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valeriano, S. (2021). *El clima institucional en tiempos de Covid – 19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres – 2020*. [Tesis de maestría, UNSA]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c08ee6fc-7f07-4d8a-9244-8175b4297aba>
- Villalobos, C. F. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019*. [Tesis de maestría, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45173>

Zelada, E. R. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército-2018*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4594/TD%20CE%20Z62%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>