

**El clima institucional y el desempeño: dos variables
significativas para los docentes**

**Institutional climate and performance: two significant
variables for teachers**

**Clima institucional e desempenho: duas variáveis
significativas para os professores**

Gladys Cayra Puma

gcayra12@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0002-7570-7441>

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco - Perú

Recibido: 03 de marzo de 2023

Aceptado: 06 de junio 2023

Resumen

El estudio aborda dos variables muy importantes para las instituciones educativas, de beneficios cuantiosos para los administradores, los docentes, los estudiantes y la comunidad educativa. El objetivo fue determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en el marco de una investigación de enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal con un total de 75 docentes de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria a quienes se le aplicó dos instrumentos correspondientes a cada variable, los cuales fueron sometidos a los procesos de validación y confiabilidad. Los resultados de la investigación, entre otros, revelan la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuya relación es 42.6%; la relación del clima institucional con el desempeño docente académico es de 34.3%; con el desempeño docente administrativo es de 46.3%, con el desempeño docente de interrelación es de 37.4%, con el desempeño docente creativo es de 37.6%. Se discute que el tamaño de las muestras de los estudios juega un rol importante en la determinación de los valores de correlación y que el tamaño de las instituciones educativas podría también estar afectando

dichos valores. Finalmente, se abre la discusión sobre la validez externa de los datos en estos tipos de estudios y el sesgo de participación implícito por la relación previa entre investigador e investigados.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, desempeño docente académico.

Abstract

The study addresses two very important variables for educational institutions, with benefits considered for administrators, teachers, students and the educational community. The objective was to determine to what extent the institutional climate is related to teaching performance, not in the scope of a transversal, correlational, quantitative approach research, with a total of 75 teachers at two three levels of teaching: initial, primary and secondary that form two instruments corresponding to each variable, the quais form subperiods as processes de validation and reliability. The research results, among others, reveal a relationship between the institutional climate and the teaching performance, whose relationship is 42.6%; The relationship between institutional climate and academic teaching performance is 34.3%; The administrative teaching performance is 46.3%, the interrelated teaching performance is 37.4%, and the creative teaching performance is 37.6%. It is argued that the size of the studies shown plays an important role in determining the correlation values and that the size of the educational institutions may also be affecting these values. Finally, it is open to discussion on the external validity of data in this type of study and the implicit participation due to the prior relationship between the researcher and the researched.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, academic teaching performance.

Resumo

O estudo aborda duas variáveis muito importantes para as instituições de ensino, com benefícios consideráveis para administradores, professores, alunos e comunidade educacional. O objetivo foi determinar em que medida o clima institucional está relacionado com o desempenho docente, no âmbito de uma pesquisa transversal, correlacional, de abordagem quantitativa, com um total de 75 professores dos três níveis de ensino: inicial, primário e secundário que foram dois instrumentos correspondentes a cada variável, os quais foram submetidos aos processos de validação e confiabilidade. Os resultados da pesquisa, entre outros, revelam a relação entre o clima institucional e o

desempenho docente, cuja relação é de 42,6%; a relação do clima institucional com o desempenho docente acadêmico é de 34,3%; com o desempenho do ensino administrativo é de 46,3%, com o desempenho do ensino inter-relacionado é de 37,4%, com o desempenho do ensino criativo é de 37,6%. Discute-se que o tamanho da amostra dos estudos desempenha um papel importante na determinação dos valores de correlação e que o tamanho das instituições de ensino também pode estar afetando esses valores. Por fim, abre-se a discussão sobre a validade externa dos dados neste tipo de estudos e o viés de participação implícito devido à relação prévia entre o pesquisador e o pesquisado.

Palavras-chave: Clima institucional, desempenho docente, desempenho docente acadêmico.

1. Introducción

En la presente investigación se ha abordado dos variables: el clima institucional y el desempeño docente, cuyas variables son de ponderación importante para el funcionamiento de las instituciones educativas, las cuales necesitan presentarse, en los diversos y respectivos escenarios, con la imagen de ponderación, pertinencia, influjo, crecimiento y desarrollo, respondiendo a las exigencias locales, regionales, nacionales e internacionales, en un ámbito de competitividad académica.

En el ámbito internacional los estudios también revelan la problemática, respecto del clima institucional y del desempeño docente. En Chile, Sagredo y Castelló (2019) realizan un estudio sobre la gestión y el clima organizacional, en el cual describen y sostienen que la gestión directiva debilitada también debilita el clima, el ambiente institucional, afectando el proceso enseñanza-aprendizaje. Subrayan que en ese país no existe formación para los docentes, quienes solamente quedan amparados en sus propias experiencias y las disposiciones del personal jerárquico. En las instituciones se observa baja fidelización, compromiso, motivación, cuyas repercusiones son totalmente negativas para los procesos: enseñanza y aprendizaje.

En Quito, Ecuador, para Toapanta Pauta et al. (2020), el clima afecta negativamente la convivencia, la dignidad de la persona, la situación económica, el pensamiento de los administradores, las condiciones de la institución educativa, las relaciones sociales y humanas, la productividad laboral, la dependencia de las personas.

En Bogotá, Colombia, Rangel et al. (2018) realizan su estudio, en el cual revelan las características del trabajo en equipo, las cuales afectan el desempeño docente, con el propósito de identificar las variables que inciden en su eficiencia, especialmente para medir el trabajo en equipo y su respectivo desempeño; se ha buscado la posibilidad de cuantificar las bondades de este trabajo; se han encontrado muchas limitaciones en este sentido; se han descrito las bondades, las características; sin embargo, no se exponen los instrumentos y las formas de medición y evaluación, posibilitando la generación de una respuesta positiva, reclamada y esperada por la sociedad del conocimiento y las actuales dinámicas de las instituciones, que buscan permanentemente el logro de sus objetivos organizacionales. Por su parte, en su estudio realizado en Colombia, Dimaté Rodríguez et al. (2017) sostienen que el desempeño docente requiere políticas de evaluación, cuya perspectiva ha sido sometida a un escenario de discusión y debate, con el propósito de evaluar la calidad educativa, la pertinencia, la concepción, las características, las políticas.

En Sevilla, España, Gil Flores (2017) ha investigado las características y el desempeño docente, ligados al nivel económico y el rendimiento académico de los estudiantes, describiendo las actitudes, las concepciones y las prácticas de los mismos, percibiendo “baja satisfacción laboral”, también un deficiente interés en la formación de los estudiantes, al margen de los enfoques de aprendizajes individuales; solamente enfatizan la disciplina, las tareas y los trabajos individuales, al margen “de las políticas educativas implementadas en los países desarrollados”.

Por su parte, Lescano (2017) revela sus observaciones y cuestiones relacionadas con el clima organizacional, en España; por ejemplo, suscribe:

Tal vez en pocos casos el interés por el clima se sustenta en una clara convicción de forjar un ambiente idóneo de trabajo alineado según una misión, una estrategia y unos valores que promuevan el aumento de la capacidad de aprendizaje individual y organizacional (p.67).

A nivel nacional, el clima institucional y el desempeño docente también presentan características singulares. En las instituciones educativas, los problemas sobre el clima institucional y el desempeño docente radican en las cabezas, las cuales manejan y direccionan todas las acciones y los desempeños; depende de los líderes el éxito, el crecimiento y desarrollo de estas instituciones. Las funciones direccionales desde realizarse desde tres ejes: ideal normativo, normas vigentes y práctica profesional, los

cuales son ignorados y han generado patologías sociales sobre los directivos escolares, afectando el ambiente y el clima institucional (Cuenca & Cáceda, 2017).

Es totalmente negativo el perfil de las instituciones educativas. La crisis, durante los últimos años, se ha acentuado, mucho más en las instituciones educativas, en un espacio de retos y cambios constantes, cuyos actores se movilizan para lograr la calidad de todos los procesos educativos, buscando además el esperado desenvolvimiento de los protagonistas. En este espacio, el docente se enfrenta a este mundo muy complejo, siempre con el sentido de formar a hombre competentes y con autonomía, usando estrategias y procedimientos, en un espacio donde se perciba la feliz convivencia (Julca, 2018).

Del Solar (2018) afirma que las instituciones educativas proyectan sus relaciones interpersonales en detrimento, menoscabadas, por la falta de comunicación, aparecen las malas decisiones, la permanencia del autoritarismo, la vida institucional muy afectada, quedando ausente el dinamismo, la colaboración, la falta de involucramiento, sin la presencia de mediadores. Alvarado (2018) sostiene que las instituciones educativas albergan a un conjunto de personas, quienes tienen conductas, comportamientos, relaciones e interrelaciones, muy variados, en un mismo espacio, constituyendo un ambiente singular que incide y condiciona la motivación laboral y el rendimiento profesional, dejando en la percepción los conflictos de los sujetos de la comunidad educativa, la presencia de grupos aislados, dejando al margen la toma de decisiones en forma conjunta. De acuerdo con Alarcón (2020), el clima institucional deja resultados negativos sobre el compromiso organizacional en las instituciones educativas, cuya búsqueda es inevitable de la dirección de los recursos humanos.

En el oriente peruano, los padres de familia muchas veces no muestran satisfacción con el desempeño docente, particularmente durante el periodo de la pandemia, debido a la improvisación, las circunstancias y condiciones imprevistas, la falta de preparación, cuyos responsables son las instituciones educativas y el Estado (Vásquez Villanueva et al., 2020). Según Vásquez Villanueva et al. (2021), el desempeño docente es menoscabado por la debilidad o falta de un buen liderazgo directivo y pedagógico, quedando la evidencia del descuido de los aspectos formativos y constructivos, cuyos procesos y las características quedan totalmente debilitados.

Sobre el desempeño docente, existen debates, discusiones, comentarios, análisis, investigaciones, cuyas evaluaciones son requeridas, con el propósito de evaluar las competencias, las condiciones, las capacidades, las habilidades de los docentes, quienes actúan y protagonizan dentro de las instituciones educativas. Pues se requieren docentes con competencias, comprometidos con las necesidades de la sociedad y la transformación de la misma (Alvarez, 2020).

En el departamento de Madre de Dios, para Estrada & Mamani (2020) en las instituciones educativas, se percibe muchos problemas institucionales relacionados con el compromiso y el desempeño de los docentes, como consecuencia de los descuidos administrativos, gerenciales y de liderazgo de los directivos, quienes han descuidado las estrategias, la articulación, el trabajo, los objetivos y la documentación de gestión, dejando al margen la identificación, el compromiso, la revaloración, la motivación, los estímulos, la mejora profesional de los docentes.

Asimismo, Del Solar (2018) afirma que, en Ayacucho, las instituciones educativas proyectan sus relaciones interpersonales en detrimento, menoscabadas, por la falta de comunicación, aparecen las malas decisiones, la permanencia del autoritarismo, la vida institucional muy afectada, quedando ausente el dinamismo, la colaboración, la falta de involucramiento, sin la presencia de mediadores.

En Tacna, Alvarado (2018) también sostiene que las instituciones educativas albergan a un conjunto de personas, quienes tienen conductas, comportamientos, relaciones e interrelaciones, muy variados, en un mismo espacio, constituyendo un ambiente singular que incide y condiciona la motivación laboral y el rendimiento profesional, dejando en la percepción los conflictos de los sujetos de la comunidad educativa, la presencia de grupos aislados, dejando al margen la toma de decisiones en forma conjunta.

El clima institucional y el desempeño docente tienen sus propias características, causas y consecuencias. Por ejemplo, el clima institucional se caracteriza, porque revela los comportamientos, las conductas, las diversas interrelaciones, las relaciones de las personas (Alvarado, 2018), quienes conforman las instituciones educativas, en cuyos espacios se percibe la calidad, el tipo (si es positivo o negativo), las dimensiones del clima institucional. Las causas del clima negativo, entre otros, se subrayan: la falta de liderazgo (Zeta et al., 2020; Burbano-Ronquillo et al., 2020), la mala percepción (Paredes, 2022),

los programas, los horarios, las cuestiones políticas, los aspectos económicos, las discrepancias, las malas relaciones, los diversos paradigmas mentales. La ausencia de un clima institucional positivo genera diversas consecuencias: mal trato, problemas de comunicación, ausencia, deserción, baja productividad, problemas de salud. En este sentido, corresponde a los protagonistas de la educación proponer el establecimiento de un buen clima institucional, el cual contribuya a un buen desempeño docente (Flórez & Sardón, 2020; More & Morey, 2021), a una mejor comunicación horizontal e institucional (Lara, 2021), a la presencia de una salud positiva para las instituciones y los docentes, evitando desgastes innecesarios y dañinos de los aspectos mentales y biológicos. Se beneficia la gestión institucional (Sagredo & Castelló, 2019; Murrieta Villegas & Farje Escobedo, 2020; Pariente Arenas, 2020; Rivas, 2021), la calidad educativa (Gracia & Pinchi, 2019).

En el nivel local, qué características tienen el clima institucional y el desempeño docente. Durante estos últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión sobre la práctica pedagógica, con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Se observa que el gobierno central, así como algunos gobiernos locales, han incorporado, en sus planes, proyectos con propuestas de mejora de éstas y, para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información y permitan reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre el mismo. Las instituciones educativas son espacios privilegiados, donde se tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias, para convertirse en ciudadanos responsables, generando la práctica a lo largo de la vida. Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas, donde todos los miembros trabajen en equipo, logrando un fin común, en un clima armonioso, con las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

En este sentido, se hace necesario que las instituciones educativas, lugar donde pasan gran parte de su tiempo los docentes y los estudiantes, sean espacios agradables, en los cuales se practique el respeto, empatía, la tolerancia y la comunicación, contribuyendo para la eficacia de las instituciones. Sin embargo, se observa que la institución educativa Luis Vallejos Santoni, es afectada por la falta de comunicación asertiva entre directivos y docentes, ya que muchas veces los directivos toman decisiones sin considerar la opinión

de los docentes, simplemente se ordena y se deben cumplir las órdenes; este problema queda reflejado en el clima institucional, generando efectos negativos en la organización y desempeño docente. Los docentes se encuentran desmotivados, posiblemente por varios factores; por ejemplo, la remuneración; los docentes no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día, incluso las condiciones de trabajo no son adecuadas. A estos factores, se suman: el desgaste emocional, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc. Asimismo, se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes, dificultando un trabajo en equipo. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima institucional, afectando, en algunos casos, el desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales; se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones; las emociones positivas no afloran en su autoestima; son poco proactivos; algunas veces, los docentes rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” (p.3).

En este sentido, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental, para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir para que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

2. Metodología

Tipo y nivel de investigación

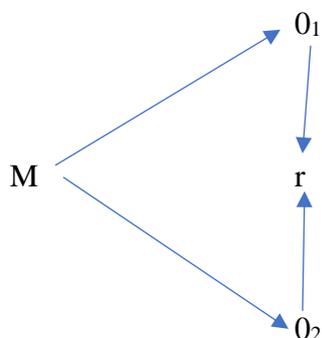
De acuerdo con Parra Catrillón (2018), la investigación fue de enfoque cuantitativo, porque los datos recabados fueron las respuestas a las preguntas, cuyo propósito fue probar las hipótesis, recurriendo a una medición numérica, conteo y uso de la estadística, para explicar el comportamiento de la población estudiada. Para Hernández et al. (2014),

este enfoque posee su respectivo proceso y sus bondades correspondientes; por ejemplo, la generalización de los resultados, control de los fenómenos, precisión, réplica y predicción. También el estudio, por su alcance, es descriptivo, correlacional, porque se describe las características de la población, y se explica la relación o grado de asociación de las variables, objeto de estudio. Por otro lado, el estudio además es transeccional, porque se hizo un corte en el tiempo de la investigación, para aplicar los instrumentos respectivos (González & Barrios, 2012). De acuerdo con Supo (2015), el nivel del estudio es relacional, porque estudia las asociaciones y las correlaciones de las variables, con el propósito de determinar las relaciones de las mismas.

De acuerdo con los estudios consultados, la investigación es de enfoque cuantitativo; cuyos tipos son: descriptivo, correlacional y transversal, de nivel relacional.

Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental y de corte transversal, ha sido diseñada con el propósito de analizar la relación de las variables: clima institucional (y sus dimensiones) y desempeño docente, cuyo diseño es el siguiente, de acuerdo Hernández et al. (2014):



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1

O2 = Observación de la V.2

R = Correlación de las variables

Unidad de análisis

Este estudio tiene como unidad de análisis al grupo de docentes, quienes atienden principalmente el proceso de enseñanza aprendizaje, en la institución educativa, cuyas características son académicas, administrativas, de interrelación y creativas.

Población de estudio

El universo es la institución educativa. La población con la cual se trabajó está adscrita a la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni, cuyo número total es 75 docentes, organizados en los tres niveles, inicial, primaria y secundaria, más los administrativos, cuya determinación se realizó en concordancia con la propuesta de Hernández et al. (2014).

Tamaño de la muestra

La institución educativa donde se realizó la investigación tiene una población pequeña, razón por la cual en el estudio participaron todos los integrantes de la población; es decir, los 75 docentes de dicha institución, de acuerdo con los lineamientos de Hernández et al. (2014), referidos a poblaciones pequeñas.

Técnicas de selección de la muestra

La selección de la muestra se realizó mediante la técnica no paramétrica, debido a la población pequeña, la cual es equivalente a la muestra del estudio; se realizó en forma intencional, por conveniencia de la investigadora, sin recurrir a determinados parámetros estadísticos, porque el número de la población es muy pequeño, razón por la cual se ha equiparado el número de la población y la muestra, en armonía con Hernández et al. (2014).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se hizo dos encuestas, con sus respectivos instrumentos. Uno para medir el clima institucional y otro para el desempeño docente. El primero, destinado a medir el clima institucional, fue diseñado, validado y aplicado por Barrientos & Alania (2021), cuya prueba de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, es 97.7%; dejando la afirmación de que es un instrumento con el resultado altamente confiable. El instrumento presenta 34 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: comunicación institucional, cuyos ítems son doce (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12); confianza institucional, con siete ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19); motivación institucional, con seis ítems (20, 21, 22, 23, 24, 25); participación institucional, con nueve ítems (26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34). Este

instrumento fue diseñado con la escala tipo Likert: Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Completamente de acuerdo (4).

Por su parte, el desempeño docente será evaluado por el instrumento diseñado y validado por Vásquez Villanueva et al. (2021), el cual presenta cuatro dimensiones con sus respectivos ítems, los cuales son 21. Las dimensiones son: desempeño docente académico, con sus cinco ítems (1, 2, 3, 4, 5); desempeño docente administrativo, con sus cuatro ítems (6, 7, 8, 9); desempeño docente de interrelación, con sus ocho ítems (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17); desempeño docente creativo, con sus cuatro ítems (18, 19, 20, 21). Este instrumento cuantitativo también fue diseñado con la escala tipo Likert: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3). Los instrumentos serán aplicados en forma virtual, para cuyo efecto a cada participante se le remitirá el link de instrumento.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para cuestionarios con una escala de Likert: Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Completamente de acuerdo (4).

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos fue realizado siguiendo el procedimiento: a) llenado de las encuestas, b) construcción de la data en el programa Excel, c) ingreso de los datos en el sistema estadístico SPSS versión 23.0, d) pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov y e) aplicación de los coeficientes de correlación de Rho de Pearson o Spearman, según sea el caso. Así se construyeron las respectivas tablas, las cuales han facilitado la realización de los análisis y las interpretaciones correspondientes, en pro de la comprobación de las hipótesis, de acuerdo con Hernández et al. (2014).

3. Resultados y discusión

La población de estudio estuvo conformada mayoritariamente por docentes mujeres, ya que representaron las dos terceras partes del total de docentes. Así mismo, los docentes de nivel secundario fueron quienes conformaron en mayor proporción a la población de estudio como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1: Características de la población

		n	%
Sexo	Masculino	25	33.3
	Femenino	50	66.7
Nivel educativo	Primario	18	24
	Secundario	56	74.7
	Inicial	1	1.3
Total		75	100

Por su parte, el análisis de las pruebas de normalidad determinó que tanto el clima institucional, como el desempeño docente siguen una distribución de datos no normal. Así mismo, se procedió a realizar las pruebas de normalidad a los cuatro componentes del desempeño docente, teniendo como resultado distribuciones no normales para dichos componentes tal y como se ve el tabla 2.

Tabla 2: Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente	0.293	75	0.000
Desempeño docente académico	0.316	75	0.000
Desempeño docente administrativo	0.353	75	0.000
Desempeño docente de interrelación	0.308	75	0.000
Desempeño docente creativo	0.366	75	0.000

Luego de determinar la no normalidad de las distribuciones en ambas variables se calcularon los coeficientes de correlación de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente. El resultado nos indica una relación positiva entre ambas variables con una fuerza de asociación moderada. Además, se realizaron pruebas de correlación entre el clima institucional y los cuatro componentes del desempeño docente, donde los valores de asociación fueron en todos los casos positivos con el mínimo valor de

asociación para el desempeño docente académico y el mayor valor para el desempeño docente administrativo.

Tabla 3: Pruebas de coeficiente de Spearman

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,426**	0.000	75
Desempeño docente académico	,343**	0.003	75
Desempeño docente administrativo	,463**	0.000	75
Desempeño docente de interrelación	,374**	0.001	75
Desempeño docente creativo	,376**	0.001	75

Nota: Las pruebas de Spearman se realizaron en todos los casos con la variable clima institucional.

El presente estudio encuentra una relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente con un valor de correlación de 42.6% inferior a la media y muy distante a los resultados de Julca (2018) que muestra una correlación significativa de 0,840, positiva, directa. Si bien la relación muestra un valor significativo, este es superior al Toapanta Pauta et al. (2020) quienes encuentran una relación débil.

No obstante, un punto de análisis sobre ello es una posible explicación sobre esta diferencia en los valores de correlación, ya que el presente estudio tuvo una muestra de 75 docentes, mientras que el de Toapanta Pauta et al solo de 18. Es así, que podríamos inferir que el tamaño de la muestra tendría un rol importante a la hora de determinar los valores de correlación; es decir, que cuanto más grande sea la muestra de estudio, los valores de correlación podrían ser mayores dadas las mayores interacciones entre docentes.

Esto podría corroborarse, dados los sendos diferentes estudios que relacionan al clima institucional con el desempeño docente tienen como característica común el tener muestras pequeñas. Así pues, Bazán (2018) trabajó con una muestra de 49 docentes; Loayza (2017) con 76 docentes, Enríquez y Calderón (2017) con 60 docentes. Esto posiblemente generen ciertas limitaciones para los análisis y las generalizaciones; es decir, estos números pequeños ubiquen a los investigadores en el espacio de las limitaciones de una investigación científica.

Sin embargo, Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito (2020) realizaron su estudio en 190 docentes, cuya muestra es superior a todos los referidos y cuya metodología es semejante en todos sus términos. Por su parte, los resultados muestran una relación que también es positiva y moderada. Esto cuestiona un segundo punto, ya que más allá de discutir el tamaño ideal de la muestra para evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, se debería empezar a estudiar si el tamaño de la institución educativa tiene un efecto sobre la relación de estas variables.

Finalmente, si bien existen muchos estudios sobre el clima institucional y el desempeño docente, cuyos resultados revelan una relación significativa (Reto Huaranga, 2018; Moreano Zarate, 2018; Palomino-Esteban, 2020; Del Solar, 2018; Julca, 2018; Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito, 2020; entre otros) se aprecian dos limitantes: la falta de validez externa de los datos debido a las muestras pequeñas y su limitación para generar extrapolaciones; y el sesgo de participación como resultado de la relación previa entre los investigadores y los docentes de las instituciones educativas donde se realizan los estudios.

4. Conclusiones

El estudio corresponde al abordaje de dos variables: el *clima institucional* y el *desempeño docente*, cuyo estudio comprende cinco conclusiones.

El estudio y sus datos correspondientes, permiten concluir que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, cuya la relación es directa y positiva de 37.6%, vale decir que mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente también mejorará, cuya relación debe ser incrementada para el beneficio del clima institucional y el desempeño docente, requeridos para la calidad de la educación, los desempeños y los rendimientos académicos.

En relación con la primera hipótesis específica, referida al clima institucional y el desempeño docente académico, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente académico, cuya relación es directa y positiva de 34.3%; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente académico también mejorará. Significa que el desempeño académico de los docentes debe ser fortalecido, potenciando las capacidades y las habilidades de los mismos.

En correspondencia a la segunda hipótesis específica, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente administrativo, determinado que dicha correlación es directa y positiva de 46.3%; en otros términos, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente administrativo también mejorará. Esta relación es la más alta de todas, se aproxima a la media; significa que el clima institucional se percibe más en el ámbito administrativo.

Respecto de la tercera hipótesis específica, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de interrelación. Se deduce que la relación es directa y positiva de 37.4%; o sea mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente de interrelación también mejorará. Significa que la interrelación de los docentes debe ser mejorada, incrementada en su significación; esta depende directamente del clima institucional.

En atención a la cuarta hipótesis específica, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente creativo, suscribiendo que esta relación es directa y positiva de 37.6%; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente creativo también mejorará. Significa, por otro lado, que la creatividad del docente se debe incrementar, fortalecer y fomentar, desde su formación profesional.

Referencias

Alarcón, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19), 236–254.

<https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Alvarado, L. Y. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016* [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2364/TM_AD-Gp_3752_A1 - Alvarado Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2364/TM_AD-Gp_3752_A1_-_Alvarado_Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alvarez, G. T. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Revista EDUSER*, 7(1), 32–40.

<https://doi.org/https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>

- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 3(1), 128–149.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Barriga, R. D., & Pando, T. T. (2018). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. *Rev. Igobernanza*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.7>
- Bazán, L. F. (2018). Clima institucional y desempeño de los docentes en los Institutos Pedagógicos de Lima- 2017 [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22398>.
- Bocanegra, B., Tantachuco, J. J., & Caballero, N. J. (2020). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 65–77 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925601>.
- Burbano-Ronquillo, M. B., Alulema-Pérez, N. G., Villacrés-Jinez, P. E., & Godoy-Arce, W. A. (2020). Liderazgo, management y su impacto en el clima organizacional. *Pol. Con.*, 5(02), 153–178. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i2.1259>
- Cuenca, R., & Cáceda, J. (2017). Ideales normativos, normas y praxis: patologías sociales sobre los directivos escolares en el Perú. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15(2), 5–29.
<https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.001>
- Chunga, G. L. (2021). El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto– Sullana -2019 [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Piura]
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_39d4448e855e3c04749acf5c8bd89480
- Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19543/delsolar_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dimaté Rodríguez, C., Tapiero Celis, O., González Rodríguez, C. I., Rodríguez Rodríguez, R., & Arcila Cossio, M. A. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, 46, 83–95. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 1, 131–143.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>.

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Flórez, A., & Sardón, D. L. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(1), 157–162.

<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/353>

Gil Flores, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133–150. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>

González, A., & Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos*. (S. L. Ediciones Trea (ed.)).

Gracia, M. E., & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67–74.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edi). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Julca, S. K. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33551/julca_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lara, L. M. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41–70.

<https://doi.org/https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>

Lescano, L. (2017). Cómo fortalecer el clima y la cultura de servicio a través del liderazgo de servicio del mando intermedio: caso de estudio en una compañía multinacional. *Revista Empresa y Humanismo*, XX(1), 65–96.

<https://doi.org/10.15581/015.XX.1.65-96>

López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8e094bd2-e920-41a2-8ba6-84d6ff84c976/content>

More, R. A., & Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, Año VIII(6), 1–25. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf>

Murrieta Villegas, P. A., & Farje Escobedo, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54–59. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

Paredes, M. E. (2022). *Clima institucional y la percepción de la comunidad educativa “Shuji Kitamura” N° 101 Santa Anita UGEL N ° 06* [Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18231/Paredes_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pariante Arenas, I. S. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Veritas*, 21(2), 21–23. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>

Parra Catrillón, E. (2018). *La fases del proyecto de investigación* (Primera ed). Grupo de Investigación en Innovación y Gerencia Social.

<https://sites.google.com/view/semillero>

Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1–26.

<https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>

Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60–77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071926>

Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis. Tu proyecto de investigación en un solo día* (Primera ed). Editado e Impreso por BIOESTADISTICO EIRL. <https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/03/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>

Toapanta Pauta, V., Gómez Cárdenas, R. E., & Vera Calderón, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S1), 150–156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519>

Varias Palacios, R. A. (2017). Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3816>

Vásquez Villanueva, S., Vargas, K. V., Burga, G., & Borja, E. A. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 5(10), 841–867.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1855/3613>

Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, L., Carranza Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Villanueva, H., Vega, P. G., Vásquez, C., Morales, S., & Siccha, R. E. (2021). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia. *Revista Espacios*, 42(17), 50–60

<https://www.revistaespacios.com/a21v42n17/a21v42n17p04.pdf>

Zeta, A., Benites, C. D., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113–122.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-113.pdf>