

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN
3 INSTITUCIONES DEL NIVEL PRIMARIO. PUENTE PIEDRA – LIMA.**

*INSTITUTIONAL CLIMATE AND EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN 3
PRIMARY LEVEL INSTITUTIONS. PUENTE PIEDRA –LIMA.*

*CLIMA INSTITUCIONAL E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE EM 3
INSTITUIÇÕES DE NÍVEL BÁSICO. PUENTE PIEDRA – LIMA.*

Recibido: 07 de mayo del 2023

Aceptado: 09 de mayo del 2023

Aprobado: 17 de junio del 2023

Rosa Angélica **PACCO** ¹

Dr. Edgar Froilán **DAMIÁN NÚÑEZ** ²

Resumen

La investigación científica que se ha realizado tiene con fin el determinar la relación que existe entre el clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario. Puente Piedra –Lima.

El estudio parte de un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional en el cual se trabajó con una población conformada por 45 docentes, Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados los cuales pasaron por un proceso de validación por juicio de expertos, así como por un proceso de fiabilidad de estos teniendo como resultados que ambos instrumentos son válidos y confiables.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4460-6808>

Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptarla hipótesis investigadas pues se ha encontrado con el cálculo del Rho de Spearman de 0,559**. Además, según las pruebas de la independencia (***) $p < .000$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación que dice: el Clima Institucional se relaciona con la evaluación del desempeño docente de 3 instituciones educativas del nivel primario. Puente Piedra –Lima.

Palabras clave: Clima Institucional, Evaluación del Desempeño Docente, instituciones educativas, nivel primario, Puente Piedra-Lima

Abstract

The scientific research that has been carried out aims to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance in 3 institutions of primary level o degree of Puente Piedra district – Lima.

The study is based on a quantitative approach, of a basic type, of non-experimental design at a correlational descriptive level, in which a population consisting of 45 teachers. For data collection, two structured questionnaires were prepared, which went through a process of validation by expert judgment, as well as a process of reliability of these, with the result that both instruments are valid and reliable.

The obtained results allow us to reject the null hypothesis and accept the hypotheses investigated since it has been found with the Spearman's Rho calculation of 0,559 **. In addition, according to the independence tests (***) $p < .000$, therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the research hypothesis is accepted that says: Institutional Climate is related to the teaching performance of 3 institutions of primary level o degree of Puente Piedra district – Lima.

Keywords: Institutional Climate, Evaluation of Teaching Performance, educative institutions, primary.

Introducción

Uno de los temas que es tendencia a nivel mundial respecto a la calidad de la educación es el buen clima institucional en el que se manejan las

condiciones académicas, administrativas y operativas para lograr no solo la evaluación del desempeño docente sino también y por ello la calidad en el logro de los aprendizajes de los alumnos. Esta investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas (IEs) públicas del nivel primario en el distrito de Puente Piedra. El clima institucional tiene factores que se relacionan con los componentes de las IE instituciones educativas, como los directivos y docentes, también los padres de familia. . Mucho tiene que ver la percepción en las que estas personas conciben del cómo se desarrolla la tarea educativa.

Dos autores: Toro y Sarín (2011) En su trabajo de investigación en el Ecuador denominado: “Clima Escolar y su influencia en el proceso de enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Manta de Manta, 2010-

quienes nos dice: En un clima positivo están relacionados el directivo y los docentes. En el que todos se tratan con respecto, confianza, empatía, con identidad por la IE, valorando no solo el diálogo que el directivo pueda tener con los docentes sino también las interrelaciones con los estudiantes y padres de familia. Además de contar con los medio y recursos necesarios para realizar un buen trabajo. Desde los estudios a nivel nacional tenemos el producto de la Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos que indica cómo incide la gestión en la que las instituciones educativas que poseen un clima adecuado conlleva a la calidad educativa de los actores y este contribuye a la eficiencia en el trabajo de los docentes que allí se desenvuelven ya que tienen un objetivo común y para Saturno son los docentes los que perciben esta influencia. Saturno (2009)

Así también en el estudio de Milagros Moreano Zarate (2018) se refiere que el Ministerio de Educación (2010) mediante el Área de Gestión Educativa conceptualiza al clima como “ambiente de experiencia proclive a actitudes que se manifiestan mediante expresiones interpersonales. Afirma que el clima óptimo es esencial para que la institución funcione eficazmente y permanentemente, especialmente centrándose en la pedagogía que invite al alumno no solo a superarse cuanto a su propio logro personal asumido con perseverancia, con

constancia, donde la empatía y el diálogo sean la clave para promover la calidad educativa, en especial en la evaluación del desempeño docente.

A fin de llegar a conclusiones que aporten al análisis también someteremos a evaluación estadística las hipótesis específicas, como son: el clima institucional y la preparación para el aprendizaje en la evaluación del desempeño docente, así como la enseñanza en el aprendizaje, la participación en la gestión escolar y la profesionalización e identidad docente en la evaluación del desempeño docente.

Con respecto a las tres instituciones, materia del tenemos a:

1. I.E. N° 5167 “República de Suecia” que se ubica en el AA.HH, “Jesús Oropeza Chonta “se crea mediante Resolución Directoral N° 093-88 USE 8 ahora UGEL 4 –Comas e inicia su funcionamiento con primaria, luego ante la creciente demanda poblacional extiende el servicio a secundaria por lo tanto hoy atiende en primaria 12 aulas secciones A-B con sus respectivos maestros, 2 directivos generales, 3 personal de servicio y 15 aulas de secundaria. Frente al local educativo se ubica el paradero final de la línea Los chinos cuyo punto de inicio es Villa el Salvador. Los estudiantes provienen de diversos centros poblados siendo el principal el AA.HH. “Jesús Oropeza Chonta” nombre dado en honor al santo patrono de un pueblo ubicado en la selva y de donde provienen el 90% de sus habitantes. El resto son de organizaciones vecinales aledañas como: “Las Orquídeas”, Señor de Muruhuay, Las Arenitas, Nueva Jerusalén, Hijos de Jerusalén.

2. I.E. N° 5166 “Bella Aurora” se ubica en el AA.HH” Bella Aurora” creada en merito a la Resolución Directoral N° 094-88 de la entonces USE 8 UGEL 4 . Tiene 2 niveles educativos primaria que funciona en la mañana y tarde y secundaria solo de tarde en Educación Básica Regular. Indican las autoridades educativas que por incremento de las metas educativas es que a la fecha tienen 21 aulas de primaria y secundaria 17- Hay una amplia plana administrativa. 1 director general, 1 sub director de primaria y 1 sub director de secundaria, 1 secretaria, 1 auxiliar de educación , 1 auxiliar de laboratorio, 1 profesor responsable del Aula de Innovación Pedagógica . También la UGEL 4 asignó una Psicóloga para atender problemas de los estudiantes y ayudar de

esta manera a su bienestar socio emocional. De la misma manera cuenta con 5 trabajadores de servicio. Los estudiantes provienen en su mayoría de Bella Aurora I y II etapa, Los lirios, Centro Poblado Valle hermoso y Lomas de Zapallal.

3. I.E. N° 5167 “Víctor Raúl Haya de la Torre” se ubica en el AA.HH.” San Judas Tadeo” Se crea mediante la Resolución Directoral N° 095-88/ USE 08 de Puente Piedra que compendia 3 distritos: Puente Piedra, Ancón y Santa Rosa. Tiene 2 directivos: 1 director general y sub director general. Atiende 2 niveles de educación EBR de primaria en la mañana 12 secciones A-B y en la tarde secundaria 10 secciones A-B, 14 profesores de primaria incluye profesora de AIP y Educación Física y en secundaria 14 de áreas más 1 Auxiliar de Educación. Asimismo, contamos con 3 personales de servicio que realizan su labor de mañana 2 y de tarde 1. Todos los trabajadores se constituyen en piezas fundamentales en la escuela. Se sirve a la comunidad desde hace 35 años. Y nuestro público objetivo proviene de alrededores en un radio de 100,500 y 1,000 metros de distancia. Poblaciones como San Judas Tadeo, Mariscal Cáceres, Hijos de Luya , 28 de Noviembre, Lomas de Zapallal y Centro Poblado Zapallal que confían en el servicio educativo que ofrece . Esta escuela es ganadora consecutivamente de los desfiles escolares, 2014,2015,2016.2017.2018, 2019, interrumpido solo por pandemia. El año 2023 la Dirección Regional de Lima Metropolitana la distinguió como escuela focalizada denominada escuela de la confianza que es una propuesta de la DRELM y que constituye un reto de los actores escolares de dicha institución educativa que junto a sus padres llevarán adelante este reto donde los principales beneficiarios serán sus hijos.

Por lo expuesto podemos asumir que la investigación que realizaremos en estas tres IEs, servirá como un aporte a los diversos estudios que se realizan en Lima, para poder, en algún momento poder darle validez externa a este estudio.

Estudios previos nos permiten tomar conocimiento de resultados entre nuestras variables de estudio. La investigación de Rahayu et al. (2023) tuvo como objetivo determinar si el clima comunicacional y la motivación por el logro contribuían en el desempeño de los docentes de la escuela elemental estatal de la región 2 del distrito de Kuala. En esta investigación de corte correlacional

cuantitativa se empleó un cuestionario basado en escala de Likert que fue aplicado a 80 docentes y tuvo como resultado que el clima comunicacional en la institución contribuía en un 32.2 % en el desempeño de los docentes mientras que la motivación por el logro contribuía un 12.3%. Ambos factores influían un 38.1% en el desempeño docente.

La investigación de Montejo & Patino (2021) de corte descriptivo con análisis cuantitativo buscaba demostrar la influencia del clima organizacional en la performance de docentes de 5 escuelas públicas de la ciudad de Cebu. Para ello emplearon el cuestionario de Índice de Clima Organizacional (OCI) de Smith y Sweetland (2002) que trata de una encuesta de 30 ítems, el cual fue aplicado a un total de 86 docentes. Respecto a los parámetros evaluados se observó que en relación al clima institucional se obtuvieron medias mayores a 3.25 lo cual es un indicativo que se presentaban con frecuencia el liderazgo, comportamiento profesional, aspectos de logros y mejoras por parte de la autoridad, docentes y padres mientras que la vulnerabilidad institucional estaba controlada.

Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario. Puente Piedra, Lima.

Objetivos específicos

- Evaluar la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente en 3 IEs del nivel primario de Puente Piedra, Lima.
- Analizar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario de Puente Piedra, Lima.
- Determinar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la evaluación del desempeño docente en 3 IEs de primaria. Puente Piedra, Lima.

- Determinar la relación entre el clima institucional y la desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la evaluación del desempeño docente en 3 IEs de primaria en Puente Piedra. Lima

El Clima Institucional

Definición de clima institucional

Según Robbins & Judge (2009) el clima institucional es el ambiente interno percibido por los empleados que influye en su comportamiento.

Mientras tanto Juárez-Adauta (2012) precisan que al clima como una cualidad de la organización que percibe a una escuela que tiene como principal fuente a sus directores y docentes quienes permiten el funcionamiento del centro.

Importancia del clima institucional

Según Rodríguez (2015) el clima institucional u organizacional es importante porque actúan como una fuerza motivacional que influye en la conducta humana en las organizaciones.

Factores que influyen en el clima institucional

De acuerdo con Litwin, George H; Stringer (1968) existen un total de 9 factores que influyen en el clima institucional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos y la identidad. En análisis y estudio de estos factores permiten conocer el clima institucional de una organización.

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones o factores del clima institucional según Litwin, George H; Stringer (1968) implican lo siguiente:

- **Estructura**: trata sobre la forma en que se organizan las tareas y las relaciones entre las personas en la organización.
- **Responsabilidad**: trata sobre el grado de libertad y control que tienen los empleados sobre su trabajo.

- **Recompensa**: trata sobre la forma en que se recompensa el desempeño de los empleados.
- **Riesgo**: trata sobre el grado de incertidumbre y riesgo que existe en la organización.
- **Apoyo**: trata sobre el grado de apoyo que se brinda a los empleados, tanto emocional como técnico.
- **Relaciones**: trata sobre la calidad de las relaciones interpersonales entre los empleados.
- **Cooperación**: trata sobre la forma en que se promueve la cooperación entre los empleados y los grupos de trabajo.
- **Conflicto**: trata sobre la forma en que se manejan los conflictos en la organización.
- **Identidad**: trata sobre el grado de identificación que los empleados tienen con la organización y sus valores

Desempeño Docente

Definición de desempeño docente

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clases, calificación de trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.(Fernández-Arata, 2008)

Áreas del desempeño docente

La reconocida educadora norteamericana Danielson (2007) propone un marco de evaluación del desempeño docente el cual abarca cuatro áreas importantes: planificación y preparación, ambiente, instrucción y responsabilidades. Mientras tanto Stronge (2018) precisa que hay cinco áreas del desempeño docente tales como dominio de la materia, enseñanza y aprendizaje, ambiente de enseñanza, responsabilidades profesionales y colaboración-comunicación.

Importancia del desempeño docente

Según Darling-Hammond & Youngs (2002) la importancia del desempeño docente radica en que docentes altamente capacitados y que reciban regular retroalimentación permitirán proporcionar educación de calidad y disminuir la brecha de logro entre estudiantes de diferentes niveles socioeconómicos y culturales.

Dimensiones de desempeño docente

En referencia al marco del buen desempeño docente del MINEDU (2012) se considerará los cuatro dominios que se proponen para evaluar el desempeño docente como:

- **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Se habla de interculturalidad porque el Perú es un país pluricultural, multilingüe por la diversidad de culturas y lenguas que coexisten, de igual forma se habla de inclusión, porque se pretende desarrollar una educación para todas y todos erradicando la discriminación por cualquier índole como de raza, sexo, religión, así como desarrollar infraestructura para acoger estudiantes con habilidades especiales y alguna discapacidad, para ello es preciso conocer las características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes. Por ello el docente debe conocer los contenidos pedagógicos, el uso de estrategias pertinentes en cada área y el uso de instrumentos para evaluar el aprendizaje de los niños.

- **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Es el proceso mismo de enseñanza aprendizaje es la con la conducción o el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Aquí se pone de manifiesto todo lo planificado incorporándose la motivación, así como la puesta en marcha de la metodología más adecuada, orientando el logro de las competencias de unidades didácticas de la programación anual, a este proceso debemos adicionar el proceso de la evaluación como una

herramienta de diagnóstico de los avances en el aprendizaje de los estudiantes. En esta etapa el profesor comprende y valora la inclusión y la diversidad de los estudiantes.

Competencia 3: Crea clima, convivencia democrática y vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, para formar ciudadanos críticos e interculturales, QUE LO DESARROLLAN EN UN CLIMA ACOGEDOR DONDE EL ALUMNO PUEDE EXPRESARSE EN SOCIEDAD. MINEDU (2012, p.21).

Competencia 4: Predominan los contenidos disciplinares y la utilización de estrategias apoyados por recursos y material didáctico a fin de que el aprendizaje sea reflexivo y crítico respecto a la forma de solucionar los problemas desde su experiencia, interés y contexto cultural del estudiante. MED. (2012, p.21).

Competencia 5: Es la evaluación valúa persistente del aprendizaje de en función de objetivos previamente establecidos en la IE a fin de decidir y proceder a la retroalimentación de los alumnos y comunidad educativa tomando como base la diferencia individual y el contexto cultural. MINEDU (2012 p. 22)

- **Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Es la participación en la gestión de la escuela, permitiendo que para elaborar el PEI (Proyecto Educativo Institucional) participarían los directores de las II.EE y no solo docentes, también estudiantes, padres de familia, dirigentes de la comunidad e instituciones que trabajan dentro de la comunidad o la ciudad en las zonas urbanas, desde una perspectiva democrática configurando la comunidad de aprendizaje

- **Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

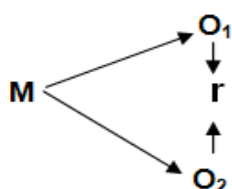
Es la profesionalidad e identidad docente, desarrollo de la profesionalidad: capacidades profesionales que posee el docente que

beneficia a sus alumnos, por ello se procede convocando la contribución de los docentes en un marco del trabajo en equipo, generando logros de aprendizaje significativos. Una posición reflexiva de todos los profesores que trabajan en la IE local, regional o nacional, asegura y garantiza una posición crítica y autocrítica no solo de la planificación cuanto de todo el proceso de enseñanza aprendizaje, mejorar la calidad y no seguir con la precaria situación en la evaluación del aprendizaje de los alumnos que los visualizamos a través de las pruebas PISA y ECE.

Tipo y diseño de la Investigación

Es una investigación científica con enfoque cuantitativo que parte de del concepto hipotético deductivo, corte transversal y nivel ordinal. Sierra (2007) Hernández, et al., (2014)

El diagrama representativo del diseño correlacional descriptivo es::



M = 45 docentes

O_{X1} = clima institucional

O_{X2} = variable desempeño docente

r = Coeficiente de correlación

Población y muestra

En concordancia con Hernández Fernández y Baptista (2010) la población “ es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que representa una situación problemática “ (p,457). Para la presente investigación está conformada por el total de docentes del distrito de Puente Piedra.

N°	Institución Educativa	Docentes primaria	Estudiantes primaria	Directivos
1	5165 "Republica de Suecia"	12	380	1 Director 1 Sub Director
2	5166 "Bella Aurora"	21	735	1 Director 1 Sub Director
3	5167 "Víctor Raúl Haya De La Torre"	12	360	1 Director 1 Sub Director
	Total	45		

Resultados

Prueba de hipótesis

Estadística Inferencial

Clima institucional y evaluación del desempeño docente

		Correlaciones	
		CLIMA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,161
		N	,292
			45
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE		Coeficiente de correlación	,161
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,292
			45

Fuente: Elaboración propia

La primera tabla de correlaciones muestra la relación entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente. El coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0,161, lo que indica una correlación positiva débil entre estas dos variables. El valor p (significación bilateral) es de 0,292, lo que significa que no es estadísticamente significativo al nivel del 5%.

La hipótesis general del estudio postula que "El Clima Institucional se relaciona positivamente con la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima." Sin embargo, los datos en la tabla de correlaciones 1 muestran una correlación débil y no significativa entre ambos (rho=0,161, p=0,292). Por lo tanto, estos resultados no respaldan la hipótesis general del estudio.

Clima institucional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Correlaciones				
		CLIMA INSTITUCIONAL		Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,011
		Sig. (bilateral)	.	,941
		N	45	45
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.	Coefficiente de correlación	-,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,941	.
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia

La segunda tabla de correlaciones muestra la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,080, indicando una correlación positiva muy débil. El valor p es de 0,599, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel del 5%. La primera hipótesis específica del estudio propone que "El clima institucional se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje con la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima". Sin embargo, los datos de la tabla de correlaciones 2 no respaldan esta hipótesis, ya que muestran una correlación débil y no significativa ($\rho=0,080$, $p=0,599$).

Clima institucional y enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

Correlaciones				
		CLIMA INSTITUCIONAL		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,080
		Sig. (bilateral)	.	,599
		N	45	45
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Coefficiente de correlación	,080	1,000
		Sig. (bilateral)	,599	.
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Spearman es de -0,011, indicando una correlación negativa extremadamente débil, casi nula. El valor p es de 0,941, lo

que significa que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel del 5%. La segunda hipótesis específica del estudio sugiere que "El clima institucional se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima". La tabla muestra una correlación casi nula y no significativa ($\rho = -0,011$, $p = 0,941$), lo que no respalda esta hipótesis.

Clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Correlaciones	
		CLIMA INSTITUCIONAL	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,067
		N	45
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		Coefficiente de correlación	,067
		Sig. (bilateral)	,664
		N	45

Fuente: Elaboración propia

La tabla de correlaciones muestra la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,067, indicando una correlación positiva muy débil. El valor p es de 0,664, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel del 5%. La tercera hipótesis específica propone que "El clima institucional se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima". Los datos de la tabla no respaldan esta hipótesis, ya que la correlación es débil y no significativa ($\rho = 0,067$, $p = 0,664$).

Clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Correlaciones

		CLIMA INSTITUCIONAL	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,015
		N	45
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Coefficiente de correlación	-,015
		Sig. (bilateral)	,922
		N	45

Fuente: Elaboración propia

La tabla de correlaciones muestra la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El coeficiente de correlación de Spearman es de -0,015, indicando una correlación negativa extremadamente débil, casi nula. El valor p es de 0,922, lo que significa que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel del 5%. La cuarta hipótesis específica plantea que "El clima institucional se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima". Los datos de la tabla no respaldan esta hipótesis, ya que la correlación es casi nula y no significativa ($\rho = -0,015$, $p = 0,922$).

Discusión de resultados

Los hallazgos de esta tesis determinaron que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente en cada una de las tres instituciones educativas de nivel primario que se ubican en Puente Piedra, Lima. Esta conclusión contrasta con los hallazgos de los antecedentes que fueron discutidos anteriormente. Según los hallazgos de Rahayu et al. (2023), tanto el clima comunicacional como la motivación de logro inciden en el desempeño docente. Los resultados de la presente tesis, en cambio, sugieren que el entorno institucional no influye sustancialmente en la evaluación del rendimiento laboral de los profesores. Este desfase puede ser consecuencia de la variación en las variables que se midieron y en las muestras

que se utilizaron. Además, puede haber variaciones culturales y ambientales entre Kuala y Puente

Piedra. De acuerdo con los resultados de la investigación de Montejo y Patino (2021), el ambiente organizacional tiene un efecto sobre la forma en que los instructores desempeñan sus responsabilidades. Una vez más, los resultados de la tesis no coinciden con los resultados reales. Podría haber diferencias en las poblaciones de investigación, así como en las medidas de clima organizacional que están causando la variación. Según las conclusiones de Belay y colegas (2021), el clima institucional, así como el aprendizaje profesional, tienen un impacto significativo en el crecimiento del capital humano de los profesores. Sin embargo, los hallazgos de esta tesis no apoyaron la hipótesis de que exista una conexión entre el ambiente de una institución y la disposición para aprender o la instrucción para aprender. Esto puede interpretarse en el sentido de que hay otras dinámicas en juego en el entorno de Puente Piedra que no se investigaron en el estudio de Belay et al. Los investigadores Flores y Sardón (2020) descubrieron que existe una conexión entre un ambiente institucional positivo y una enseñanza exitosa. La presente tesis, en cambio, no descubre ninguna relación sustancial entre la valoración del rendimiento de los profesores y el ambiente de sus instituciones. Esto implicaría que los factores que inciden en el desempeño docente en la Red Educativa Rural Maranura son diferentes a los que inciden en el éxito docente en Puente Piedra. Palomino-Esteban (2020) descubrió una conexión directa, favorable y estadísticamente significativa entre el ambiente de una organización y la efectividad de sus docentes. Esto va en contra de los hallazgos de la investigación, lo cual puede deberse a que los sistemas educativos de Huánuco y Puente Piedra son muy diferentes entre sí. La investigación realizada por Luque (2022) pone énfasis en la necesidad del acompañamiento así como de una buena práctica pedagógica para un desempeño exitoso. Aunque no es posible hacer una comparación directa, la falta de una asociación significativa entre el ambiente institucional y la evaluación del desempeño docente en esta tesis sugiere que otros elementos (como el acompañamiento) pueden tener una mayor influencia en el

desempeño docente en Puente Piedra. Esto se debe a que no se puede hacer una comparación directa. Los estudios anteriores pueden haber utilizado diferentes entornos educativos, poblaciones de investigación o factores evaluados, lo que podría ser la principal explicación de las disparidades entre esta tesis y esos estudios. Es probable que otros factores, como el liderazgo, la política educativa local, los recursos disponibles y las características sociodemográficas tanto de los instructores como de los niños, influyan más en las evaluaciones del desempeño de los maestros de Puente Piedra que el ambiente institucional de la escuela.

Además, la ausencia de una asociación significativa no sugiere necesariamente que el clima de la institución no tenga efecto en el desempeño de los maestros; más bien, sólo muestra que el impacto de este ambiente puede no ser tan fuerte o directo como lo sería en otras condiciones o ambientes. Por otro lado, la presente investigación proporciona una valiosa visión de cómo el ambiente de una institución se relaciona con la forma en que los maestros de las escuelas primarias de Puente Piedra son evaluados por su desempeño. El hecho de que el clima de la institución no parezca tener un impacto sustancial en la evaluación del desempeño de un docente en este contexto no disminuye la necesidad de mantener un ambiente favorable en las instituciones educativas. Por el contrario, puede servir para recordar que se necesitan enfoques globales para mejorar el rendimiento de los profesores. Estos enfoques deben tener en cuenta una serie de aspectos humanos, institucionales y contextuales. Además, las conclusiones del estudio sugieren que los profesores de estas instituciones son capaces de seguir desarrollando su experiencia e identidad como educadores a pesar del clima de la institución.

Conclusiones

Se concluye que:

1. No existe correlación significativa entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente en las 3 instituciones educativas del nivel primario en Puente Piedra, Lima. Esto sugiere que otros factores no

considerados en este estudio podrían estar influyendo en la evaluación del desempeño docente.

2. No existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente. Esto implica que el clima institucional no influye directamente en cómo los docentes se preparan para el aprendizaje de sus estudiantes en este contexto. Se concluye que el clima institucional no está significativamente relacionado con la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esto indica que la calidad y eficacia de la enseñanza no se ven directamente afectadas por el clima institucional en estas escuelas.
3. no hay una correlación significativa entre el clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esto sugiere que, independientemente del clima institucional, los docentes participan en la gestión escolar y en su relación con la comunidad.
4. El clima institucional no tiene una relación significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esto indica que los docentes en estas escuelas pueden continuar desarrollando su profesionalidad y su identidad como educadores independientemente del clima institucional.

Referencias bibliográficas

- Belay, S., Melese, S., & Seifu, A. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1912488>
- Danielson, Charlotte. (2007). Frameworks for specialists positions: Library/Media Specialist. Enhancing professional practice : a framework for teaching, 124-131.
- Darling-Hammond, L., & Youngs, P. (2002). Defining «Highly Qualified Teachers»: What Does «Scientifically-Based Research» Actually Tell Us? Source: Educational Researcher, 31(9), 13-25.

- Fernández-Arata, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Flores, A., & Sardón, D. (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>
- Hernández-Barraza, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en psicología*, 37,79-92. <http://www.estres.edusanluis.com>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307-314.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). Mc Graw Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Litwin, George H; Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Boston,, USA,, 214 pp. Harvard University Press, 214.
- Luque, J. (2022). Estrategia de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente de educación primaria en una institución educativa pública Huancané Puno [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12407>
- Montejo, H. B., & Patino, E. M. (2021). Organizational Climate in Select Public Elementary Schools in Cebu City: A Reality Check. *Journal of Education and Culture Studies*, 5(5), p45. <https://doi.org/10.22158/jecs.v5n5p45>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.1.718>

- Rahayu, R., Siahaan, A., Syukri, M., & Rofiq, M. H. (2023). The Contribution of Communication Climate and Achievement Motivation to the Performance of Elementary School Teachers. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 197-206. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.234>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2009). *Organizational behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. julio-diciembre, 2, 20.
- Stronge, J. H. (2018). *QUALITIES OF EFFECTIVE TEACHERS 3RD EDITION* (3rd ed.). ASCD