

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA**

INSTITUTIONAL CLIMATE AND TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT IN
PRIMARY SCHOOLS. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA

CLIMA INSTITUCIONAL E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE EM
ESCOLAS PRIMÁRIAS. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA

Recibido: 21/04/2025	Aceptado: 25/04/2025	Aprobado: 12/06/2025
Elizabeth Enedina BELLIDO CORPUS ¹	Fidel Antonio CHAUCA VIDAL ²	

Resumen

Actualmente, un aspecto crucial para mejorar los resultados en el sector educativo es el papel que desempeñan los docentes y su interacción con la gestión del ambiente institucional en las escuelas. Este análisis tiene de objetivos investigar la conexión del ambiente institucional y el rendimiento de educadores en instituciones de Villa María del Triunfo, incluyendo: Institución Educativa N° 7073 -“Santa Rosa de Lima”; Institución Educativa N° 6019 “Mariano Melgar”; Institución Educativa N° 6020 - “Micaela Bastidas”; e Institución Educativa N° 6022 “La Inmaculada”. Realizamos estudios de enfoque cuantitativo, marco hipotético deductivo, análisis de tipo ordinal y corte transversal. Diseño descriptivo correlacional, con muestra específica de docentes, recolección de datos por encuestas validadas por tres expertos, la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los datos se analizaron mediante estadígrafos descriptivos e inferenciales para el contraste de hipótesis planteada por el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron un valor de $p=0.001$, que se encuentra por debajo del umbral de significancia de 0.05, un coeficiente de correlación de 0.509 que indica una correlación moderada y significativa entre la gestión del clima institucional y el desempeño docente. Que sugieren que una buena gestión para el clima institucional

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6235-8097>

podría mejorar de manera importante la efectividad docente y, como consecuencia, los resultados de los estudiantes. Se realizaron análisis estadísticos que consideraron diferentes dimensiones, tales como la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión escolar y comunitaria, así como la profesionalización e identificación de los educadores, todos ellos con p valor menor a 0,05 y coeficientes de correlación moderados.

Palabras claves: Clima Institucional - desempeño docente – diversas instituciones educativas-Villa María del Triunfo.

Abstract

Currently, a crucial aspect for improving results in the educational sector is the role that teachers play and their interaction with the management of the institutional environment in schools. This analysis aims to investigate the connection between the institutional environment and the performance of educators in institutions of Villa María del Triunfo, including: Educational Institution No. 7073 - "Santa Rosa de Lima"; Educational Institution No. 6019 - "Mariano Melgar"; Educational Institution No. 6020 - "Micaela Bastidas"; and Educational Institution No. 6022 - "La Inmaculada." We conducted studies with a quantitative approach, a hypothetical-deductive framework, ordinal type analysis, and a cross-sectional design. Correlational descriptive design, with a specific sample of teachers, data collection through surveys validated by three experts, reliability measured by Cronbach's alpha coefficient. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics for hypothesis testing proposed by the Spearman's Rho coefficient. The findings revealed a p-value of 0.001, which is below the significance threshold of 0.05, a correlation coefficient of 0.509, which indicates a moderate and significant correlation between institutional climate management and teaching performance. Which suggest that good management of the institutional climate could significantly improve teaching effectiveness and, consequently, student outcomes. Statistical analyses were conducted considering different dimensions, such as readiness for learning, teaching, participation in school and community management, as well as the professionalization and identification of educators, all with a p-value less than 0.05 and moderate correlation coefficients.

Keywords: Institutional Climate - teacher performance – various educational institutions - Villa María del Triunfo.

Introducción

La gradual relevancia de la capacidad e importantes mejoras de varios ámbitos han inducido reconocer significativos progresos del clima institucional en las compañías e instituciones. Por lo tanto, es fundamental priorizar la prosperidad y y complacencia de los empleados, tomando aspectos como motivar, participar en gestiones, y valor remunerativo y liderazgos en el contexto de trabajo. Estos factores cruciales garantizan impactos positivos en desempeños laborales y beneficiar a la estructura en su conjunto. Iglesias-Armenteros et al. , (2020).

Unesco, (2018) señala que el rendimiento habitual de Corea se afecta por falta de oportunidad para desarrollarse profesionalmente, la escasa libertad en la clase y la falta de alicientes y estimulación. En Japón, planes para desarrollar aptitud docente se centra en el contenido académico, sin conceder la debida atención a los aspectos de personalidad, actitudes y motivación.

El Perú también enfrenta problemas de climas institucionales en el ámbito educativo. Saavedra (2023) en Lima se revela: 94,3% del grupo docente piensa que clima institucional no es propicio, Vásquez (2023) determina: 56,30% percibe ambientes institucionales positivos. Cancho (2021) resalta que el conflicto personal y falta de cooperación en las IEs afectan negativamente el desarrollo de desempeños docentes. Además, Pacco y Damian (2023), el bajo rendimiento del educador se refleja en desvalorización de efectividad de aprendizajes del estudiante. El retroceso se relaciona con planeación inapropiada de actividad pedagógica, conocimiento deficiente de la realidad contextual del estudiante que impacta sus aprendizajes, y un servicio inadecuado de la competencia necesaria para enseñanzas efectivas.

Es importante señalar que climas organizacionales en las instituciones son esenciales para proporcionar rendimientos óptimos en trabajadores. Se produce, en gran medida, por efectos positivos que genera la buena relación interpersonal en la creación de ambientes cálidos y de cooperación Chuquihuanca et al. , (2022).

La institución debe enfrentar varios retos relacionados con reconocer el camino de los docentes, mejora en la formación magisterial y participar activamente en la gestiones escolares, valorar sus contribuciones educativas en clase, cultivar talentos docentes mediante oportunidades para desarrollarse profesionalmente, reforzar estímulos, con respeto al límite individual y ofrecer persuasiones constantes, por el exigente entorno de enseñanza Esquerre y Pérez, (2021).

La situación actual en las escuelas del distrito de la muestra refleja una realidad similar a la de muchas otras zonas del país. La deterioración del ambiente institucional

ha sido evidente, resultante de una gestión ineficaz por parte de los líderes, los administrativos y los docentes con el tiempo. Este deterioro a menudo se relaciona con una administración inadecuada del cuerpo directivo y la difusión de información por parte de maestros y sus representantes, lo que ha creado un entorno tenso que ha enfocado las acciones de la entidad educativa. Además, la falta de comunicación de las autoridades ha impactado negativamente la efectividad de los profesores, sumado a la conducta inadecuada de algunos docentes que incumplen la norma establecida en los reglamentos.

La enseñanza pasa por roles cruciales en el desarrollo de las sociedades, y en la actualidad, la calidad del sistema educativo incluye varios elementos que están íntimamente ligados a gestiones administrativas y a la labor del docente. Destaca el rendimiento de los profesores y el ambiente institucional, los cuales son esenciales ya que constituyen indicadores significativos para asegurar calidad en el servicio educativo. El ambiente institucional es uno de los aspectos más importantes para el funcionamiento y el éxito de cualquier organización. Susanti e Indrati (2022), manifiesta: un ambiente de organización conveniente favorece altas eficiencias en la gestión y una mejor complacencia en el rendimiento docente. No obstante, aunque relevante, hay ocasiones climas laborales negativos y cero propicios, impactando desempeños del educador.

Objetivo General

- Comprobar si se relacionan clima institucional y desempeños docentes en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

Objetivos Específicos

1. Estimar relación del clima institucional y dimensión preparación para aprendizajes del desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
2. Analizar la relación entre el clima institucional y la dimensión enseñanza de aprendizajes del desempeño docente en IE educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
3. Determinar la relación entre el clima institucional y la dimensión participación en gestiones de la escuela articulada a la comunidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
4. Establecer si existe la relación entre el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

Marco epistemológico

Las teorías de enseñanza modernas sugieren: modelos educativos que la comunidad científica ha desarrollado utilizan un lenguaje común para interpretar lo que ha sucedido en el pasado con relación al presente, englobando teorías, valores, creencias, supuestos y leyes. Según Kuhn, los paradigmas son acuerdos no escritos y no divulgados de grupos de estudio que se aferran a marcos conceptuales específicos. Jean Piaget identifica el progreso cognitivo en los niños a través de cuatro etapas: Sensorio-motoras, que van de 0 a 2 años; Preoperacionales, de 2 a 7 años; Operación concreta, de 7 a 11 años; y Operación formal, desde la adolescencia hasta la adultez. Los fundamentos de esta teoría incluyen el aprendizaje activo y por descubrimiento, así como la maduración biológica en etapas.

La teoría del desarrollo social presentada por Vygotsky se centra en la internalización. Este proceso ocurre primero en un nivel intersocial y luego en el nivel individual, cristalizando el cambio interno a partir de lo externo; así, la estructura y la función del desarrollo se modifican, donde los principios sociales prevalecen sobre los biológicos. La esencia del ser humano no reside en sí mismo, sino en las redes de relaciones sociales y en los sistemas de comunicación y colaboración con otros, según lo expuesto por Chávez Salas, (2001, p. 60) y De Rosa P (2018).

Los modelos psicoeducativos de Vygotsky se relacionan con la interacción simbólica en el contexto educativo, así como en la gestión de la responsabilidad penal juvenil. Existen factores significativos que impactan a los estudiantes, y esto está vinculado a su conocimiento previo. La calidad y la velocidad del aprendizaje dependen del nuevo material y de la conexión que establecen con lo que ya conocían, según Ausubel (1983). Bruner sostiene que es vital instruir a los estudiantes de manera similar a como lo haría un científico, por lo que promueve el aprendizaje a través del descubrimiento.

Respecto a las teorías de aprendizaje:

El conductismo afirma que las personas son moldeadas y reaccionan a los estímulos que reciben. Sus principales representantes son Iván Pavlov, Edward Thorndike, Skinner y Watson. El cognitivismo plantea paralelismos entre el funcionamiento de la mente humana y el de los ordenadores en el procesamiento de información, indicando que el aprendizaje es un proceso de adquisición de conocimientos. Entre sus exponentes se encuentran Jerome Bruner y George Miller. El constructivismo postula que los individuos aprenden al relacionarse con su entorno y reformulan su estructura mental. Ausubel, con su enfoque en el aprendizaje significativo, es uno de los contribuidores más importantes al constructivismo, subrayando la

importancia de los conocimientos previos. El aprendizaje social propone que las personas pueden adoptar nuevas conductas por medio de la observación de los demás, y su principal representante es Albert Bandura. La teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner sostiene que cada persona posee diversas inteligencias, entre las que se encuentran: la Lógico-Matemática, la Lingüística, la Espacial, la Naturalista, la Corporal y la Cinestésica.

El Clima Institucional

Definición de clima institucional

García (2020) indica que climas institucionales tienen características multidimensionales y se fundamenta en aspectos que permiten la valoración de modelo de administración y funcionamiento, además de la creación de categoría y política que ofrece para fomentar un entorno inmejorable y eficaz. También incluye elementos como las relaciones interpersonales, la motivación, las demandas y factores clave que impulsan el desarrollo de programas de formación y el nivel de profesionalismo de los empleados que integran organizaciones, con el objetivo de realizar procesos adecuados y en constante evolución.

De igual manera, Rivera et al. (2018) afirman: hay una conexión con efectividad de capacitación; clima institucional impacta ambientes psicológicos de la persona. Además, si es favorable, propicia mejores gestiones, crecimientos de habilidades físicas, desempeño efectivo en diversas actividades, entre otros aspectos. Es importante mencionar que también depende de cómo cada individuo percibe su trabajo y su bienestar en entorno que comparte. El estudiante requiere espacios adecuados de aprendizaje y desarrollo.

Importancia del clima institucional

El desarrollo de un entorno laboral positivo no depende únicamente de una persona y, a menudo, puede resultar complicado lograrlo. Lo esencial es establecerlo para el buen funcionamiento de la institución y evitar que se convierta en un impedimento para el avance institucional.

Es necesario que cada organización emplee métodos eficientes que le permitan examinar las necesidades y expectativas de sus trabajadores, así como identificar de manera temprana cualquier inconveniente que pueda surgir en el entorno laboral, con el objetivo de establecer estrategias adecuadas que ayuden en el proceso de toma de decisiones.

Es crucial disponer de un ambiente laboral saludable en la institución, ya que esto repercute de manera favorable en el rendimiento de los empleados y en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Afecta profundamente la motivación, las actitudes y la satisfacción de los individuos. También se puede afirmar que la satisfacción influye en la efectividad y en el rendimiento de los empleados. Por último, la percepción del clima laboral en la institución puede influir en la satisfacción con respecto al trabajo y a la organización, o puede afectar negativamente el desempeño docente, impactando en los estudiantes.

De acuerdo con Milicic y Arón (2000), resulta fundamental analizar el clima organizacional para poder identificar los obstáculos que impiden alcanzar los objetivos de la institución. Hay muchas variables que pueden tener influencia, pero se consideran cinco en la evaluación del clima de cualquier organización: Estructura organizativa, relaciones interpersonales, recompensas, reconocimiento y grado de autonomía.

Factores que influyen en el clima institucional

Bayón (2019) argumentó: cualidades de ambiente de la institución se centra en factores del entorno e influyen en el desarrollo y en la formación de elementos consistentes. Refleja el objetivo de los involucrados, así como los incentivos económicos y beneficiosos, la creación de un entorno gratificante tanto individual como grupal, y la disponibilidad de recursos educativos para optimizar las funciones de los participantes. También se toma en cuenta el autocontrol, las características personales de los trabajadores y su estado emocional autónomos. En términos más amplios, García y Pinchi (2019) sostiene que imágenes, condición física, limpiezas y sanidad de sección institucional son fundamentales; además, cumplir con la oferta deber de educación de calidad a los niños es igualmente importante.

More y Morey (2021) añaden peculiaridades clave, necesarias: iniciativas docentes, suficiencia institucional donde laboran, pundonor que demuestran y logro en impulsar nuevos métodos educativos. También es vital fomentar ambientes agradables con predominio de acatamiento y cordialidad para fortalecer la camaradería. Adicionalmente, deberían participar en la toma de decisiones dentro de la institución en caso de que surja algún problema o se presente la oportunidad de mejora. Estos elementos permiten entender el clima institucional de una entidad.

Dimensiones del clima institucional

Las variables o aspectos del clima institucional según Litwin, George H; Stringer (1968) incluyen:

1. Estructuras: se refiere a cómo están organizadas las tareas y la interacción dentro de la institución.
2. Responsabilidades: se refiere al nivel de autonomía y supervisión que gozan los trabajadores en relación a su labor.
3. Recompensas: se centra en cómo se reconoce el rendimiento de los trabajadores.
4. Riesgo: abarca el nivel de incertidumbre y los riesgos presentes en la organización.
5. Apoyo: se refiere al nivel de asistencia que se ofrece a los empleados, tanto en aspectos emocionales como técnicos.
6. Relaciones: se enfoca en la calidad de las interacciones entre los trabajadores.
7. Cooperación: se refiere a cómo se fomenta la colaboración entre empleado y equipos.
8. Conflictos: se centra en la manera en que se resuelven los desacuerdos dentro de la institución.
9. Identidades: se refiere al nivel de conexión que los trabajadores sienten hacia la organización y sus principios.

Desempeño Docente

Definición de desempeño docente

El autor Gonzales (2022) expresa que desempeños docentes se estructuran mediante variaciones de cualidad que contribuya en creaciones de perfiles profesionales óptimos para el empleo de actividad pedagógica e instituir procesos formativos que solidifiquen caminos académicos del estudiante, implicaría desarrollar y mejorar la capacidad, habilidades y competencia de educandos. Eficacias didácticas se refieren a concepto tales como: funciones de aprendizajes, capacidades docentes, perfil docente, competencia pedagógica, desarrollos docentes, prácticas docentes, rol docente. Enfatizan la múltiple consecuencia de la actividad pedagógica.

Evaluación del desempeño docente

De acuerdo con Gálvez y Milla (2018), la evaluación del desempeño de los profesores se considera estudios internacionales, nacionales y locales. Esto debe a que el papel del educador ha evolucionado, incrementando las expectativas sobre su labor, como la implementación de métodos de formación y aprendizaje apropiados, lo cual ha generado un interés por mejorar esta situación. La observación de estas prácticas educativas se manifiesta en la efectividad de sus capacidades y tiene relación con los resultados en el aprendizaje, estando conectada con la calidad del profesorado y la educación que han recibido para alcanzar un alto nivel educativo. Además, los autores sostienen que desde la perspectiva de los estudiantes, el esfuerzo personal es esencial, ya que está relacionado con su propia identidad y su preocupación por sus compañeros. Por esta razón, se hace relevante fomentar una cultura de evaluación que refleje cómo desempeñan los docentes su papel. Estos elementos están íntimamente ligados a la formación pedagógica que se basa en un dominio adecuado de los contenidos, lo cual es fundamental y actúa como motor para un cambio en un enfoque integral bajo normas públicas, permitiendo implementar estrategias o modelos que atiendan diversas problemáticas. (p. 166-179).

Con base en este marco, Gálvez y Milla (2018) elaboran los fundamentos sobre las competencias para evaluar desempeños docentes:

- a) Profesores que poseen cierta características profesional.
- b) Habilidades docentes que se manifiestan a través del autoconocimiento, destrezas y capacidades necesarias para llevar a cabo tareas concretas, relacionadas con su profesión.
- c) Los educadores deben estar preparados para el avance tecnológico y ser competentes en áreas como tecnología, metodología, interacción social y participación, ya que todos estos aspectos están conectados.

Por otro lado, Catalán y Gonzáles (2009), junto con Bunk (1994), abordan actitudes del maestro y estilo de enseñanza:

- a) La relevancia de que el docente tenga confianza en sí mismo respecto a los procesos de evaluación de su desempeño.
- b) Cuando los educadores perciben su labor negativamente, a menudo responsabiliza no lograr alcanzar cierto objetivo profesional, buenas remuneraciones, reconocer de la comunidad, padres, estudiantes y colegas, entonces su rendimiento se ve afectado.

Balcázar (2019) plantea la necesidad de reflexionar sobre la práctica educativa con el propósito de mejorar y evolucionar desde el conocimiento habitual. Por su

parte, Lee et al. (2021) explicaron que la reflexión y la autoevaluación están relacionadas con un conjunto de prácticas que el docente aprende a partir de la formación de sus alumnos, lo cual configura su estilo de enseñanza; de igual manera, una actitud crítica se entiende como exploraciones de noción personal y su papel en desarrollarse personalmente.

Sánchez (2015) indicó que la cooperación entre los maestros que constituyen equipos o asociaciones les permite conectarse entre sí y compartir sus vivencias educativas para alcanzar objetivos; además, destacó que la transformación es el momento en el que el docente se cuestiona si está realizando bien su labor y de qué manera sus esfuerzos le permitirán alcanzar su meta.

Importancia del desempeño docente

De acuerdo con Darling-Hammond y Youngs (2002), el valor de rendimiento de los maestros se basa en que educadores bien preparados y que reciban retroalimentación frecuente lograrán ofrecer una educación de calidad y reducir la diferencia en el desempeño entre estudiantes de distintos contextos socioeconómicos y culturales.

Dimensiones de desempeño docente

En relación al marco del rendimiento docente del MINEDU (2012), se tendrán en cuenta los cuatro aspectos propuestos para evaluar la labor de los docentes, que son:

Preparación para el aprendizaje de los alumnos

Se menciona interculturalidades, somos una patria con diversas culturas y lenguas. También se aborda la inclusión, que busca ofrecer educación a todos, eliminando cualquier tipo de discriminación relacionada con raza, género, religión, y se plantea la necesidad de contar con infraestructura que reciba el estudiante con habilidad distinta y discapacidades. Estar al tanto de la característica social, cultural, material e inmaterial y cognitiva en los alumnos. Por ello, el docente debe conocer de los contenidos pedagógicos, utilizar estrategias adecuadas por áreas y aplicar un instrumento de evaluación de aprendizajes del niño.

Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

Una lección es desarrollada conforme a procesos didácticos. Aquí se manifiesta todo lo planificado, incluyendo la motivación y la aplicación del método más pertinente que facilite el alcance de competencias en las unidades didácticas de la planificación

anual. Esta fase también contempla la evaluación como una herramienta de diagnóstico para el éxito del aprendizaje de los alumnos. En este punto, los docentes reconocen y aprecian inclusiones y diversidades en su alumnado.

Competencias 3: Fomenta un ambiente, convivencias democráticas y aprecio por diversidades con manifestaciones integrales, formación de un ciudadano crítico e intercultural, y desarrollar entornos acogedores que les permite expresión social. MINEDU (2012, p. 21).

Competencias 4: Se prioriza el contenido específico y el empleo de estrategia respaldadas por peculios y materiales didácticos para aprendizajes reflexivos y críticos en relación a cómo resolver el problema a partir de sus experiencias, intereses y contextos culturales de los estudiantes. MED. (2012, p. 21).

Competencias 5: Es evaluar continuamente los aprendizajes, basado en el objetivo establecido anteriormente institucionalmente. Con el objetivo de la toma de decisiones y proporcionar retroalimentación a los alumnos y comunidad educativa considerando las diferencias individuales y contextos culturales. MINEDU (2012 p. 22)

Participación en la gestión escolar conectada con la comunidad

Se trata de la implicación en la gestión educativa, permitiendo que al elaborar el PEI (Proyecto Educativo Institucional), participen no solamente el docente, sino directivos institucionales, alumnos, padres, líderes comunitarios e instituciones que operan en áreas citadinas, con un enfoque democrático formando comunidades de aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Es la profesional e identificación del profesor, el crecimiento de competencia profesional: las habilidades que tiene el docente que benefician a sus estudiantes. Por ello, se busca la colaboración de los docentes en un ambiente de trabajo en conjunto, lo que promueve lograr aprendizajes específicos. Actitudes reflexivas docentes, ya sea en niveles locales, regionales o nacionales, que aseguran y garantizan posturas críticas y autocríticas, para planificar, y en procesos de enseñanzas-aprendizajes, mejorando cualidades y evitando continuar situaciones precarias al evaluar aprendizajes del estudiante observamos mediante la prueba PISA y ECE.

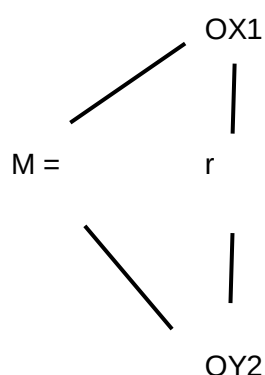
Tipo y diseño de investigación

Según Mejía E (2008), se establece la siguiente clasificación de la investigación: De acuerdo con el conocimiento previo de la investigación, se considera científica. En

función de la naturaleza del objeto de estudio, se clasifica como factual o empírica. Según el tipo de pregunta que surge del problema, es teórica y explicativa. En relación con el método para contrastar las hipótesis, es de causa a efecto o ex post facto. Basado en el método utilizado para estudiar las variables, es cuantitativa. De acuerdo con la cantidad de variables, es multivariada. Según el entorno donde se lleva a cabo, es bibliográfica y de campo. En función del tipo de datos que produce, es de carácter secundario. Según el enfoque utilitario predominante, se clasifica como teórica o especulativa. En relación con la profundidad con la que se aborda el tema, es de estudios previos, piloto exploratorio o encuestas. En función del tiempo en el que se aplica la variable, es transversal o sincrónica.

La investigación es considerada básica según estos teóricos: Es básica, ya que su objetivo es mejorar el conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales. Se le llama básica porque sirve de base para otras investigaciones (Sierra, 2007, p. 32). El nivel de la investigación se describe como descriptivo correlacional; los estudios descriptivos tienen como fin especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se analice (Hernández, et al. 2014, p. 92). Los estudios correlacionales persiguen conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (Hernández, et al. 2014, p. 94).

El diseño de la investigación será no experimental, con un enfoque correlacional transversal, ya que se describirá la relación entre dos variables en un momento específico. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



M = docentes

OX1 = Observación de la variable clima institucional

OY2 = Observación de la variable desempeño docente

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación

Población

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).

Tabla 1. Población del estudio

N°	Instituciones Educativas	Doc.
1	Institución Educativa N° 7073 - "Santa Rosa de Lima"	45
2	Institución Educativa N° 6019 - "Mariano Melgar"	74
3	Institución Educativa N° 6020 - "Micaela Bastidas"	34
4	Institución Educativa N° 6022 - "La Inmaculada"	19

Pruebas de hipótesis

Tabla 1. Correlaciones 1: Clima institucional y evaluación del desempeño docente

			Clima Institucional	Evaluación del Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,509
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	151	151
	Evaluación del Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,509	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa debido a la existencia de una correlación significativa entre las dos variables investigadas. Esto demuestra que la Clima institucional tiene una relación importante con el desempeño

docente. El coeficiente Rho de Spearman, que es de ,509 indica una correlación moderada de acuerdo con la escala utilizada. Adicionalmente, el nivel de significación, $p = 0.001$, está por debajo del umbral de 0.05, lo que refuerza la validez de los resultados. Esto implica que el cuerpo docente mantiene un compromiso activo con su labor profesional.

Tabla 2. Correlaciones 2: Clima institucional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Clima Institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,318
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	151	151
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Coeficiente de correlación	,318	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 13 nos muestra un coeficiente de correlación de $r = 0.318$ y un valor de $p = 0.049$, el cual es mayor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula. Esto sugiere que existe una relación significativa entre las variables de Clima institucional y la preparación de los alumnos para aprender. Por lo tanto, es importante confiar en la preparación académica de los maestros, sino que siempre deben estar en constante preparación para sus cursos. Es crucial reconocer que la calidad de la educación no solo depende de la Clima institucional, sino también de la preparación y el compromiso continuo de los docentes.

Tabla 3. Correlaciones 3: Clima institucional y enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

			Clima Institucional	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,402
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	151	151
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.	Coeficiente de correlación	,402	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Con un coeficiente de correlación de $r = 0.402$ y un nivel de significación de $p = 0.018$, que es menor que el umbral estándar de 0.05, hemos optado por rechazar la hipótesis nula que plantea que no hay una correlación significativa entre la Clima institucional y la enseñanza, así como el aprendizaje. Sin embargo, es crucial señalar que la correlación encontrada es baja, lo que indica que, aunque existe una relación entre estas variables, ésta no es especialmente fuerte. Esta moderada asociación podría atribuirse a la diversidad de los docentes, quienes requieren una variedad de herramientas para fomentar la inclusión y proporcionar a los estudiantes los recursos necesarios para un aprendizaje efectivo.

Tabla 4. Correlaciones 4: Clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Clima Institucional	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,424
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	151	151
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,424	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Se rechazó la hipótesis nula debido a que el coeficiente de correlación es $r = 0.424$ y el valor de $p = 0.003$, lo que es menor que 0.05. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que la Clima institucional está significativamente correlacionada con la participación en la gestión escolar. Sin embargo, es importante considerar que, en el contexto de la escuela secundaria, algunos padres pueden no estar tan involucrados ni mantener un contacto constante, lo que en ocasiones puede dificultar el proceso de enseñanza.

Tabla 5. Correlaciones 5: Clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

			Clima Institucional	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	151	151
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,524	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Observamos un coeficiente de correlación de $r = 0.524$ y un valor de $p = 0.001$, el cual es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula. Concluimos que la Clima institucional está significativamente relacionada con el desarrollo cambiante del profesionalismo y el desempeño del aprendizaje. Aunque la relación fue moderada, observamos que obtuvo la puntuación más alta en la dimensión en la que los docentes eran conscientes de su desempeño, reflexionaban sobre su práctica docente, la comunicaban y actuaban en consecuencia, y tenían un conocimiento profundo de la política educativa existente.

Discusión

En cuanto a la hipótesis general, se sustenta que existe una relación importante entre la Clima institucional y el desempeño de los docentes en las 4 Instituciones Educativas de Villa María del Triunfo. Se detectó una correlación moderada ($r = 0.509$) y estadísticamente significativa ($p = 0.01 < 0.05$), y además directa: a medida que mejora la Clima institucional, también se eleva el rendimiento laboral de los docentes.

En una investigación realizada en Indonesia, Awaliyah y Purwanto (2025) analizaron el impacto del clima laboral, el liderazgo escolar y las competencias profesionales en el desempeño docente en instituciones de nivel primario. El estudio, de

tipo correlacional y aplicado en diversas escuelas públicas, encontró que el liderazgo que fomenta el apoyo emocional, la retroalimentación continua y la participación activa de los docentes contribuye a un entorno laboral más saludable. Esto, a su vez, se reflejó en un mayor compromiso profesional y en la mejora del desempeño académico. Se resalta que las prácticas de liderazgo transformacional, cuando se alinean con el desarrollo de capacidades docentes y un clima institucional participativo, fortalecen la motivación intrínseca de los maestros y su sentido de pertenencia institucional.

En relación a la hipótesis específica 1, se halló una correlación significativa ($p = 0.049 > 0.05$) y el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.318, lo que lleva a considerar esta relación relevante. Los resultados sugieren que los docentes están implementando completamente sus planes de estudio, los cuales son esenciales para lograr los objetivos de aprendizaje del año académico.

Kasmiatun, Metalin y Prabowo (2025) desarrollaron una revisión sistemática para identificar las características del liderazgo que inciden en el desempeño docente dentro de entornos educativos de nivel primario. Su estudio subraya que el liderazgo centrado en valores éticos, como el basado en el carácter y el servicio, influye positivamente en la implementación de prácticas pedagógicas eficaces. Los hallazgos refuerzan la idea de que un entorno institucional caracterizado por el apoyo continuo, la orientación profesional y la toma de decisiones colaborativas eleva el compromiso docente y mejora la dinámica institucional. Esta revisión también destaca la importancia de considerar la inteligencia emocional del directivo como un factor clave en la construcción de relaciones basadas en el respeto, la motivación y la confianza mutua.

La hipótesis específica 2, que aborda la relación entre el nivel de Clima institucional y el aprendizaje, evidenció una correlación positiva, aunque baja ($r = 0.402$) y significativa ($p = 0.018 < 0.05$). Se observó que los docentes mostraban un nivel bajo de Clima institucional en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Esto sugiere que los docentes necesitan ajustar sus estrategias metodológicas, particularmente en técnicas de motivación, para satisfacer las necesidades de los alumnos y adaptarse a nuevos métodos de enseñanza.

En la investigación desarrollada por López Pumacahua (2023), se analizó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares situadas en la región altoandina del Perú, específicamente en Huancavelica. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 52 docentes: 25 de una institución educativa cooperativa y 27 de la institución educativa integral "D'UNI". Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento

del cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron que el 53.8 % de los docentes percibieron un clima institucional alto, mientras que el 51.9 % reportó un desempeño docente también alto. El estudio concluyó que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, destacando dimensiones como la comunicación, la participación, la motivación y la confianza como factores clave. Esta correlación sugiere que un ambiente organizacional favorable contribuye a mejorar las prácticas pedagógicas, lo cual reafirma la necesidad de promover climas institucionales sanos en instituciones educativas privadas del contexto rural andino.

La hipótesis específica 3 examina la relación entre el nivel de Clima institucional y la participación en la gestión escolar y la comunidad, mostrando una correlación positiva ($r = 0.424$) y estadísticamente significativa (bilateral $\text{sig} = 0.003 < 0.05$). Este resultado apoya la necesidad de una colaboración más estrecha entre los padres y la comunidad para enriquecer el proceso educativo de los estudiantes a través de estrategias sociales y medioambientales, destacando la importancia de una mayor implicación parental en la educación.

Saavedra (2023) llevó a cabo un análisis con el objetivo fundamental de establecer el vínculo entre el entorno institucional y el rendimiento de los docentes en IE del Rímac. Esta investigación con enfoque cuantitativo, corte transversal, nivel ordinal y diseño descriptivo correlacional en 70 profesionales. Se utilizó encuesta y se aplicaron cuestionario ordinal escalas de Likert para evaluación. Encontraron correlación positiva de mediana dimensión de 0,536 entre climas institucionales y desempeños docentes. Concluyeron que las dimensiones analizadas presentan correlaciones significativas.

La hipótesis específica 4 se centra en la relación entre el nivel de Clima institucional y el desarrollo profesional y la identidad docente. Se encontró una correlación positiva y moderada ($r = 0.524$) y estadísticamente significativa ($p = 0.001 < 0.05$), sugiriendo que un compromiso firme de los docentes puede llevar a un desempeño exitoso incluso sin una alta Clima institucional.

De acuerdo con Flores y Sardón (2020), el objetivo fue evaluar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Para ello, el instrumento de verificación en este estudio descriptivo simple fue un cuestionario aplicado a 14 docentes de la red mencionada. El 71,42 % de educadores indicaron percibir un buen clima institucional, lo que les permite identificarse con su institución y se traduce en un mejor rendimiento. Además, se calificó su desempeño docente como bueno, gracias a su interrelación con factores éticos y sociales, así como la autonomía que se les otorga para llevar a cabo su trabajo y la formación continua que reciben.

Conclusiones

1. Existe una correlación positiva moderada entre la Clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas de Villa María del Triunfo. Un Clima institucional más fuerte se asocia con un mejor desempeño docente, y se observa que los docentes mejoran su desempeño a medida que la Clima institucional se consolida en las escuelas.
2. Se observa una correlación significativa entre la Clima institucional y la preparación de los docentes de la muestra para aprender. La falta de compromiso de un maestro puede deberse a su omisión en realizar actividades para planificar su labor, lo que no ocurre en estas instituciones del distrito, así como a una deficiencia en los conocimientos necesarios para dicha planificación.
3. La conexión entre la Clima institucional y el aprendizaje es relativamente débil. No obstante, los maestros han perfeccionado sus estrategias metodológicas, adoptando enfoques innovadores en la evaluación y fomentando la motivación de los estudiantes.
4. Se identifica una relación positiva y moderada entre la Clima institucional y el compromiso de la comunidad con la gestión escolar. Un mayor nivel de Clima institucional se correlaciona con un aumento en la participación comunitaria en la gestión escolar. Los docentes buscan y mantienen la comunicación con la comunidad educativa y aportan ideas creativas para elevar la calidad educativa.
5. Existe una relación positiva y moderada entre la Clima institucional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad pedagógica. A medida que la Clima institucional es más fuerte, se observa un mejor desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. La calidad de la educación en las Instituciones educativas de Villa María del Triunfo se verá mejorada a través del compromiso activo en actividades institucionales y el conocimiento de los resultados de aprendizaje.

Referencias bibliográficas

- Bayón Pérez, J. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&dq=clima+institucional+caracteristicas&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Cancho, N. D. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya—2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92351>

- Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Lecca, L. N., Estrada, S. V., Morales, A. del C., Herrera, M. F., y Campoverde, G. R. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- 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.
- Esquerre, L. A., y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- 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>
- García, L. (2020). *La creatividad en la educación*. Editorial Pueblo y Educación. https://books.google.com.pe/books?id=POYREAAQBAJ&dq=clima+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*.
- Iglesias-Armenteros, A. L., Torres-Esperón, J. M., y Mora-Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727897X2020000601189&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Litwin, George H; Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Boston, , USA, , 214 pp. Harvard University Press, 214.
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: Un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 39(35). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Imprenta del Ministerio de Educación.
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (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*, 8(6), 1- 25. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf>

- Pacco, R. A., y Damián, E. F. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. Puente piedra – lima. *IGOVERNANZA*, 6(22), 961-980. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.282>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis de los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Saavedra, F. Y. (2023). *El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106189>
- Susanti, E. & Indrati, B. (2022). Relationship between Organizational Climate and Teachers' Work Productivity. *Al'Adzkiya International of Education and Sosial (AloES) Journal*, 3(2), 136-143.
- Vásquez, M. (2023). *El clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas rurales del distrito de Carabayllo-Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125617>