

GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3071 "MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRÓN". PUENTE PIEDRA - LIMA 2022.

ORGANIZATIONAL CLIMATE MANAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTION N° 3071 "MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRON". STONE BRIDGE - LIMA 2022.

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO DOCENTE NA INSTITUIÇÃO DE ENSINO N° 3071 "MANUEL TOBÍAS GARCÍA CERRON". PONTE DE PEDRA - LIMA 2022. See More

Recibido: 08 de mayo del 2023 Aceptado: 10 de mayo del 2023 Aprobado: 17 junio de junio del 2023

Richard Gindenbaur **LÓPEZ GIRÓN**¹

María **ESCALANTE LÓPEZ**²

Resumen

Una de las principales razones de un inadecuado desempeño docente es la falta de liderazgo directivo que ocasiona un clima organizacional deficiente, es una problemática latente en muchas instituciones educativas de la que no se abstrae la IE N. 3071 en Puente Piedra. Por ello nos planteamos establecer la relación que existe entre la gestión del clima institucional (con sus dimensiones comunicación, motivación y nivel de confianza) y el desempeño docente (con sus dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones personales). Para ello realizamos una investigación científica con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel ordinal, transversal y con un diseño correlacional descriptivo. Trabajamos con una población de 46 docentes y una muestra probabilística de 46 docentes. Los cuestionarios fueron validados por tres jurados expertos y a través de la confiabilidad mediante el Alfa

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

²Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

de Cronbach. Usamos el estadígrafo Rho de Spearman con el que determinamos que existe una relación moderada, positiva y significativa al obtener 0,623, entre el clima institucional y la gestión del desempeño docente, existiendo una $r=0,275$ correlación media para la comunicación y el clima institucional igualmente para la motivación y confianza y el clima institucional existe una correlación media de $r=0,516$ y $r= 406$.

Palabras clave: Clima institucional, gestión del desempeño docente.

Abstract

One of the main reasons for inadequate teaching performance is the lack of managerial leadership that causes a deficient institutional climate, it is a latent problem in many educational institutions that IE N. 3071 in Puente Piedra does not abstract from. For this reason, we set out to establish the relationship that exists between the management of the institutional climate (with its dimensions communication, motivation and level of trust) and teacher performance (with its dimensions pedagogical capacities, emotionality, responsibility and personal relationships). For this, we carried out a scientific investigation with a quantitative approach, hypothetical deductive method, ordinary level, cross-sectional and with a descriptive correlational design. We work with a population of 46 teachers and a probabilistic sample of 46 teachers. The questionnaires were validated by three expert juries and through reliability using Cronbach's Alpha. We use Spearman's Rho statistic, with which we determine that there is a moderate, positive and significant relationship, obtaining 0.623, between the institutional climate and teacher performance management, with an average correlation $r=0.275$ for communication and institutional climate, equally for motivation and confidence and the institutional climate there is an average correlation of $r=0.516$ and $r= 406$.
Keywords: Institutional climate, teacher performance management.

Introducción

En circunstancias en que cada vez se constata más que la armonía en el clima institucional es uno de los ejes principales de una buena convivencia en la comunidad educativa, se hace necesario que esto se vuelva un imperativo hacer

un diagnóstico, un estudio y ver cuáles son los ingredientes indicativos de una buena gestión del clima organizacional en función a qué tanto una buena relación incide en un buen desempeño docente que , a su vez, redundaría en un exitoso aprendizaje de los estudiantes.. No tener un buen clima institucional perturban el normal desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, y es necesario buscar las causas del problema para encontrar la solución en un país democrático y con bienestar y dignidad de vida para todos. Y donde no exista discriminación de ninguna especie, ni de raza, ni color, ni religión etc. etc., el tema es vivir en armonía que sirva de ejemplo a los alumnos. Actualmente es fundamental que la dirección de cualquier institución educativa considere a todos sus integrantes para tomar buenas decisiones que promuevan un sistema de trabajo más eficiente. En este sentido, la falta de comunicación y participación de los miembros en la gestión y toma de decisiones de la institución solo conduce a su desempeño subóptimo, lo que genera un retraso en la calidad de la educación. Un buen gerente debe ser capaz de guiar a sus subordinados y proporcionar un escenario de éxito para trabajar de manera efectiva.

Finlandia y Singapur son ejemplos de ello, según el informe del Ministerio de Educación y Cultura, en referencia al informe PISA publicado en 2017, que muestra que estos países tienen el mejor sistema educativo del mundo, revelando que la eficiencia del sistema educativo de estos países alcanza el 87,8%, por delante de Hungría. República Checa, Corea del Sur, Japón y otros países destacados. MINEDU (2017).

Por lo tanto, los líderes escolares deben crear un clima organizacional que beneficie a todo el sistema educativo para que pueda avanzar donde las condiciones lo permitan, para que tanto los docentes como los estudiantes puedan desempeñarse de la mejor manera.

UNESCO (2020), la adherencia a las buenas prácticas es necesaria para mantener un clima organizacional positivo; en este sentido, es responsabilidad de los líderes y docentes estar preparados para operar plenamente en estas áreas.

Cuando un lugar tiene buena comunicación y relaciones, sus integrantes se animan a desempeñarse de manera más eficiente. A nivel local, concretamente

en la institución educativa núm. 89506 en el condado de Koisko, hemos observado que algunos maestros de escuela primaria y un pequeño número de maestros jóvenes no están dispuestos a cumplir plenamente con los deberes requeridos de su puesto, no muy adecuadamente. , tienden a trabajar de forma aislada, más acorde con las viejas costumbres, y sus estrategias didácticas permiten que los alumnos aprendan de forma adecuada y eficaz, careciendo de una formación continua de carácter profesional. Frente a lo expresado y considerando que a pesar de los afanes directivos por mantener un clima organizacional que promueva un buen desempeño docente en la IE N. 7031 nos interesa corroborar resultados anteriores en la misma institución respecto a cómo está actualmente la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N.3071 de Puente Piedra.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022.

Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el factor comunicación de la gestión del clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022.
2. Identificar si existe relación entre el factor confianza de la gestión del clima organizacional y el desempeño docente en la institución de la muestra de la investigación.
3. Conocer si existe relación entre el factor motivación de la gestión del clima organizacional y el desempeño docente en la institución de la muestra de estudio.
4. Determinar la relación que existe entre el factor participación de la gestión del clima organizacional y el desempeño docente en la institución

educativa N° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022.

Clima Organizacional

El clima organizacional está definido por las creencias, percepciones, compromisos y actitudes de los individuos; determina su comportamiento, satisfacción y niveles de productividad. El clima organizacional es importante porque posibilita la transformación de la escuela en una empresa integradora, con clara dirección en la resolución de problemas a futuro Orlandini, (2017). Tener un buen clima es promovido por un trabajo en equipo, el apoyo mutuo, la solidaridad, usar los recursos adecuada y oportunamente, brindar colaboración, ser empáticos y dialogantes y formar grupos de estudio para los aprendizajes en las normas de convivencia ad hoc a un buen desempeño docente con la consiguiente calidad en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Cunza y Condori (2017)

Chiavenato, (2006), el clima organizacional es el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización.

Características de la gestión del clima organizacional

Estas son sus características: **Estructura:** Son las normas, procedimientos, procedimientos y demás condicionantes que se presentan en el desarrollo de su función. **Responsabilidad:** Es la sensación de ser tu propio jefe y no tener que estar seguro mientras estás trabajando. **Recompensa:** Recompensa adecuada por un trabajo bien hecho. **Desafío:** depende de la medida en que la organización promueve la aprobación del riesgo calculado para lograr los objetivos establecidos. **Relaciones:** existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados. **Cooperación:** Espíritu de ayuda a los directores y espíritu de apoyo mutuo entre los niveles superiores e inferiores de los demás miembros del grupo. **Estándares:** es la percepción de los miembros sobre la importancia que la organización le da a los estándares de desempeño. **Conflicto:** Aceptan las diferencias y no tienen

miedo de afrontar y solucionar los problemas cuando se presentan.

Identificación: Un sentido de compartir metas personales con metas organizacionales. El conocimiento de la gestión del clima organizacional tiende a retroalimentar los procesos que determinan el comportamiento organizacional y brinda la oportunidad de implementar cambios organizados en las actitudes y comportamientos de los miembros y las estructuras organizacionales con más de una subsistemas que lo componen. Litwiny Stinger (1998)

Dimensiones de la gestión del clima organizacional

Se estudiarán las dimensiones: comunicación, confianza, motivación y participación. Martín (2000)

a) Comunicación Para Martín (2000), el concepto de Comunicación se puede entender como el sistema que compone y coordina todas las partes de una institución educativa, es la forma en que se lleva a cabo la comunicación interna y externa en todos los ámbitos, rápida o lenta. A su vez, también es el nivel de aceptación de cada propuesta de participación planteada en todas las instancias de la institución educativa. Chiavenato, (2007). Del mismo modo se podría indicar que es el modo por el cual se transfiere información y significados entre personas, asimismo pueden relacionar entre ellos a través de ideas, hechos, pensamientos y valores, proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, a través de transacciones entre ellas.

b) Confianza Para Martín (2000), grado con el cual se dan las interrelaciones entre los integrantes de la institución educativa. Para Robbins (2009) los miembros de una institución creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás miembros. La confianza es el ingrediente que permite coherencia y seguridad para crear un clima laboral de confianza para el logro de la calidad de los aprendizajes mediante un buen desempeño docente producto de un clima organizacional eficiente.

c) Motivación Robbins (2009) proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección

y perseverancia los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación, tema complejo pero muy importante.

Chiavenato (2007) sostiene que es un proceso que estimula aproximadamente el mismo comportamiento en todas las personas con diferentes motivaciones, como los valores sociales y la capacidad de alcanzar metas que cambian con el tiempo

d) Participación Es el nivel en que los miembros de la comunidad educativa (tanto primaria como secundaria) participan en estrechas relaciones entre las distintas áreas y comités en el desarrollo institucional, el trabajo en equipo, la información y la formación docente, así como la participación en las instituciones educativas y fuera de ellas. Martín (2000). Para Robbins (2009) los empleados consideran cuán importantes son los resultados de su trabajo para su autoestima. Quienes están más comprometidos con su trabajo se identifican y prestan más atención al desarrollo de su tipo de trabajo. Chiavenato (2009) sostiene que la participación, además de las reglas, es uno de los valores fundamentales de las instituciones educativas, ya que representa un espacio social regido democráticamente por las ideas, la crítica, la contribución y la realización del bien común de la educación. Involucramiento no solo en los aspectos administrativos o de gestión de la institución educativa; y entre maestros, administradores o padres, pero en todos los aspectos de la vida académica, involucrando a los estudiantes en las tareas e interacciones diarias en la escuela.

Desempeño docente Valdés (2004) Proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, que tiene como objetivo confirmar y evaluar el impacto pedagógico de difundir la naturaleza de las habilidades pedagógicas, afectivas, responsabilidades laborales y relaciones interpersonales de los estudiantes. Es la autoevaluación de un docente sobre la calidad y eficacia de varias acciones en sus actividades laborales. Fernández (2008)

El Ministerio de Educación (2012) define el adecuado desarrollo del profesor como cuatro dominios y nueve desempeños que se refieren a la reflexión sistemática de las prácticas pedagógicas de otros docentes, el trabajo en grupo,

la cooperación con pares y la aportación en actividades de desarrollo profesional. Además, incluye la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de la información relevante para el desarrollo e implementación de la política educativa a nivel local, nacional y regional.

Rol del docente en el Sistema Educativo

Describe las tareas y actividades de actitud de los docentes hacia los estudiantes, teniendo en cuenta el apoyo de toda la comunidad educativa, aprendiendo de sus acciones y reflexiones y siendo lo suficientemente competentes para tomar decisiones. Es un facilitador del aprendizaje, un intermediario entre la organización y el desarrollo de capacidades de los estudiantes. García (2000)

Orientador. Cabrera y Gonzales (2016) Lograr que el participante se interese de lo que pasa a su alrededor, considerando sus necesidades, logrando interesarse y administrando adecuadamente los recursos. Un modelo pedagógico es un orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad.

Esport (2006) el docente es además de director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador.

Investigador Sierra (2000), la investigación científica es un proceso controlado y estrictamente ordenado en el que manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o probar conocimientos en cualquier campo de la ciencia y la educación, y el docente debe ser investigador para aumentar su conocimiento teórico y motivara a sus estudiantes a investigar. Hoy en día con todos los avances tecnológicos la búsqueda de información por parte de docentes y estudiantes es mucho más fácil y hasta la UNESCO puso su biblioteca virtual en línea para un fácil acceso.

Promotor social. Es tener participación, utilizando tus acciones, actitudes y valores para orientar tu liderazgo en el mundo de la educación y con ello crear un efecto multiplicador en tus alumnos. Para Lizarazo (2001), ser promotor social rescata el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes. Es necesario que la comunidad tenga una guía a través del profesor para mejorar el aprendizaje en los alumnos.

Dimensiones de desempeño docente

Presentamos las siguientes dimensiones:

- a) **Preparación para la enseñanza.** Es la planificación del trabajo docente, en la que se elaboran planes de lecciones, unidades didácticas y cursos de estudio en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, comprendiendo las características sociales, culturales y cognitivas más importantes de los estudiantes, aprendiendo contenidos pedagógicos y académicos. , selección de materiales, estrategias didácticas y evaluación del aprendizaje. La planificación está diseñada para garantizar el logro de los objetivos educativos. Tiene cuatro etapas que sirven de guía. Incluirá los objetivos, definición del manual, contenido, actividades de evaluación y referencias y ha sido aprobado por las autoridades competentes. MINEDU (2012).

En la primera etapa, identifica los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, el contexto, el contenido, la organización, los métodos de enseñanza, la evaluación del progreso, los recursos y la evaluación. En la segunda etapa, la secuencia de la segunda fase debe considerarse flexible. Las tareas se pueden hacer en un orden diferente. Por lo general, se ejecutan en paralelo, y aquí describimos el contenido, la organización y el progreso de las lecciones o sesiones de estudio. En el tercer paso, antes de cada lección formal, es necesario aclarar el contenido de aprendizaje, los materiales, los ensayos, el comienzo de la lección, la lección y los saludos al comienzo de la lección. El cuarto paso consiste en la autoevaluación, donde el docente planifica su trabajo y es experto en los contenidos de su enseñanza, las características sociales, culturales, materiales

y no materiales y cognitivas de los alumnos. Selección adecuada de herramientas y material didáctico. Uso de estrategias de aprendizaje y evaluación del aprendizaje. MINEDU (2012).

b) Enseñanza para el aprendizaje.

Promover un buen ambiente de aprendizaje, manejo de contenido, motivación continua de los estudiantes, desarrollo de métodos y estrategias de evaluación, uso de recursos de aprendizaje apropiados, uso de varios estándares y herramientas para promover el logro y el establecimiento de metas. Proceso de aprendizaje y áreas a mejorar en el aprendizaje. Cada estudiante tiene características diferentes, algunos son muy inteligentes, algunos son promedio y algunos tienen habilidades débiles. Los maestros deben poder aplicar métodos de enseñanza de acuerdo con las características de los estudiantes, y los métodos de enseñanza determinan el éxito o el fracaso en las actividades de aprendizaje y enseñanza en la unidad del sistema educativo. Cuanto más precisos sean los métodos que utilicen los profesores para enseñar, más eficazmente podrán alcanzar los objetivos de aprendizaje. Administrar contenido. El profesor debe motivar constantemente a sus alumnos y desarrollar diferentes métodos y estrategias de evaluación, utilizando los recursos de aprendizaje apropiados herramientas para facilitar el reconocimiento de los logros académicos. MINEDU (2012).

c) Participación en la gestión de la escuela y la comunidad. Implica configurar la comunidad de aprendizaje desde un punto de vista democrático. Es una comunicación efectiva con los diversos actores del mundo de la educación, la participación en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas educativos institucionales y una contribución a la creación de un buen clima institucional. Esto incluye el aprecio y el respeto por la comunidad y su identidad, así como la responsabilidad familiar compartida por los resultados del aprendizaje. Los educadores participan en las actividades profesionales del sistema de gestión escolar, que incluyen: planificar, organizar, realizar y controlar las actividades de gestión escolar para garantizar la calidad de los servicios

educativos. Esta tarea incluye no solo el desarrollo del programa educativo de la institución, sino también otras actividades que incluyen registro, admisión, asistencia, horario, toda la información sobre los estudiantes, administración de exámenes, asistencia de profesores y estudiantes, etc. Comunicarse efectivamente con los diversos miembros de la comunidad educativa. Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas institucionales de formación. Contribuir a la creación de un buen clima institucional. Apreciar y respetar a la comunidad. MINEDU (2012).

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Etapas y prácticas que diferencian la formación y desarrollo de grupos de asignaturas de los profesores. Se analiza de manera sistémica sobre la práctica pedagógica de sus colegas, el trabajo en grupo, la cooperación con los pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, la responsabilidad por los procesos y resultados de aprendizaje, así como el procesamiento de la información, que es fundamental para la planificación e implementación de políticas en educación a nivel nacional y regional. De igual manera aprender es muy útil para los docentes porque hace que el aprendizaje individual sea más eficiente y efectivo. MINEDU (2012).

La competencia del docente está relacionada con el desempeño de los estudiantes. La experiencia pedagógica del docente es muy importante para ayudar a los estudiantes a superar el desconocimiento, consolidar conocimientos, pasar de la dependencia a la independencia y de recibir conocimientos a aprender activamente en el proceso de aprendizaje.

Tipo y diseño de Investigación

Nuestra investigación científica tiene enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, bivariado, corte transversal y su diseño se refiere al nivel de asociación. Hernández (2018)

O1

M

Dónde:

M = Muestra de estudio

O1= Datos de la variable clima organizacional

O2= Datos de la variable desempeño docente

r = Relación entre las variables

Población y muestra

Según Robles (2019), la población es la agrupación de elementos que tienen similares características, asociados al estudio en nuestro caso es de 63 docentes.

Su muestra es probabilística aplicando la fórmula, su muestra será de 46 docentes.

Resultados y Discusión

Tabla 1. Correlación entre el clima institucional y desempeño docente.

			Clima institu cional	Desempeño Docen te
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlaci ón	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño docente	Coefficiente de correlaci ón	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	46	46

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Se tiene una relación importante entre el clima institucional y el rendimiento académico en el nivel de 0,01 de dos colas, ya que el valor de p es 0,00, que es menor que el nivel de significancia de 0,01, mostrando un coeficiente de correlación positivo moderado en Rho de Spearman, 0.623, por lo cual rechazamos la hipótesis nula con evidencia suficiente y necesaria para considerar verdadera la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación significativa entre las variables que se muestran en la tabla.

Tabla 2. Correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y la variable desempeño docente.

			Comunicación	Desempeño Docente
			n	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,275*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	46	46
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,275*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	
		N	46	46

*. La correlación es significativa al nivel de 0,05 (2 colas).

Se tiene una relación importante entre la dimensión de Comunicación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,05 a dos colas, presentándose un p de valor de 0,048 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva baja de 0,275 en Rho de Spearman, por lo cual rechazamos la hipótesis nula, ya que existen evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, la cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente.

Tabla 3. Correlación entre motivación y desempeño docente

			Comunicación	Desempeño Docen te
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlaci ón	1,000	,516*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño docente	Coefficiente de correlaci ón	,516*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	46	46

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Existe una relación significativa entre la dimensión motivacional de la variable clima institucional y el desempeño docente en el nivel de dos colas de 0.01 y su valor p es 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.01, lo que muestra un coeficiente de correlación moderadamente positivo. El valor Rho de Spearman de 0.516 permitió decidir rechazar la hipótesis nula con evidencia suficiente y necesaria para considerar verdadera la hipótesis alternativa, confirmando una relación significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente.

Tabla 4. Correlación entre confianza y desempeño docente

			Confianza	Desempeño Docen te
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,406*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	46	46
	Desempeño	Coefficiente de	,406*	1,000

docente		correlación	
		Sig. (bilateral)	,002
		N	46
			46

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Se tiene una relación significativa entre la variable clima institucional y el desempeño docente en el nivel de dos colas de 0,01, ya que el valor de p es 0,002, que es menor que el nivel de significación de 0,01, mostrando un resultado positivo bajo en relación al coeficiente Rho de Spearman de 0.406, por lo que rechazamos la hipótesis nula con evidencia suficiente y necesaria para considerar verdadera la hipótesis alternativa, confirmando una relación significativa entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente.

Tabla 5. Correlación entre participación y el desempeño docente

		Participación		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,596*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	46	46
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,596*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	46	46

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Se tiene una relación importante entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño docente en el nivel de dos colas de 0,01 ya que tiene un valor de p de 0,000 que es menor que el nivel de significancia de 0,01 y es moderado el valor Rho del coeficiente de correlación de Spearman positivo es de 0.596, por lo cual rechazamos la hipótesis nula con evidencia suficiente y necesaria para considerar verdadera la hipótesis alternativa,

confirma una relación significativa entre la dimensión participación y la variable desempeño docente.

Discusión de resultados

El concepto de variable de clima institucional se podría definir como una definición, sensible y dinámica; se vuelve complejo porque contiene muchos componentes; sensible ya que cualquier componente podría influenciar en él; y dinámico porque podemos mejorar estudiando las condiciones de sus componentes, tomando las acciones correctivas necesarias. Lo indicado hace que la investigación del clima institucional sea cada vez más importante y necesaria. Por ello, es necesario discutir los antecedentes de los estudios previos y los resultados obtenidos en la realidad por la Institución 3071 Manuel Tobías García Cerrón. Puente Piedra - Lima 2022.

La definición de clima institucional elegida en este estudio fue dada por los autores Schneider y Reichers (1990), quienes lo definieron como una descripción personal del marco social o situacional al que pertenece un individuo, una visión compartida del sistema social o situacional. Políticas, prácticas y procedimientos organizativos relacionados con las instituciones educativas. En este sentido, se comparan las investigaciones realizadas por diferentes autores sobre estas dos variables en diferentes realidades, a saber, la institución nro. 3071 Manuel Tobías García Cerrón. Puente Piedra - Lima 2022.

El planteamiento general de las hipótesis de investigación asume que existe una relación entre las variables del clima institucional y el rendimiento académico en la institución no. 3071, Manuel Tobías García Carón. Al respecto, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman mostraron una correlación positiva moderada de 0,623, lo que permite verificar la relación entre estas variables. Además, el estudio de Zárate (2011) en la ciudad de Lima concluyó que existe una alta correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; de igual forma, en el estudio de González y Pereda (2010) mostraron una relación moderadamente positiva con el desempeño docente. Según Flores (2010),

existe una correlación positiva significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Con base en esto, el enfoque teórico de Silva (2011) tiene como efecto que el clima institucional se refiere al ambiente de trabajo de una organización, directamente a las acciones y comportamientos de los miembros (en este caso, los docentes); buen ambiente de trabajo (Cónclaves, 1997), satisfacción general (Alves, 2000) y velar por el bienestar común de los empleados (Sandoval, 2001).

El factor $r = 0.275$ indica que existe una baja correlación positiva entre comunicación y desempeño docente en la hipótesis específica 1, lo que podría confirmar la correlación positiva de Villavicencio (2010) entre liderazgo gerencial y comunicación óptima como parte del desempeño del aprendizaje en el marco del contraste, en su estudio, Carranza (2010) encontró una correlación positiva entre el papel mediador de la comunicación en el desempeño docente y como factor de control en la mejora del desempeño de los estudiantes.

Con $r=0.516$, mostramos que en la hipótesis 2 existe una pequeña y significativa correlación positiva entre la dimensión motivacional del clima institucional y el desempeño docente en la muestra de estudio. Remón (2013). Existe también una correlación positiva significativa entre las dimensiones y dominios del clima institucional y la motivación académica. Además, esto contradice los hallazgos de Altez (2011) quien encontró una relación directa y significativa (0,26) entre la motivación profesional y el desempeño docente.

El planteamiento específico de la hipótesis 3 en este estudio confirma la relación entre la dimensión confianza de la variable clima institucional en la institución N° 3071 y rendimiento académico, se obtuvo una correlación positiva baja de $r = 0,406$ para ambas variables de estudio. Como teorizó Orellana (2003), existe una relación positiva con el desempeño docente, creando un ambiente propicio y de confianza para el aprendizaje escolar. Aprendizaje del desempeño y comportamiento de los empleados en un esfuerzo por lograr las metas establecidas, creando un ambiente favorable y un ambiente confiable para lograr

competencia, competencia, calidad e identificar necesidades y organizaciones de acuerdo a la naturaleza del trabajo para crear comportamientos que puedan afectar los resultados y la institucionalidad. Valdés (2005).

La enunciación de la hipótesis específica 4 en este estudio confirma que hay una relación entre la dimensión participación de las 3071 variables de clima institucional de colegios y universidades y el rendimiento académico. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,596, lo que indica una relación moderadamente positiva entre las dos variables. Existe una relación positiva entre la confianza de los docentes en su trabajo y la percepción que tienen de su desempeño. Además, este desempeño docente está altamente correlacionado positivamente (0,780) desde el punto de vista de los estudiantes, y los docentes deben desarrollar el proceso de aprendizaje aprendiendo, planificando, organizando, dirigiendo y controlando. Desde 2012).

Conclusiones

Demostramos que:

1. Desde la perspectiva de los docentes del IE N° 3071, existe una correlación positiva moderada a significativa de 0.623 entre el clima institucional y el desempeño académico según la Rho de Spearman.
2. Según la percepción de los docentes de la IE N. 3071, existió una correlación positiva moderadamente significativa de 0,275 entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y el rendimiento académico Rho de Spearman.
3. Según la percepción docente, existe una correlación positiva moderada de 0.516 entre la dimensión motivacional de la variable clima institucional y el rendimiento académico según Rho de Spearman en la institución No. 3071 Manuel Tobías García Cerrón. Puente de Piedra.
4. Desde el punto de vista de los docentes de la institución N° 3071 Manuel Tobías García Cerrón, Puente de Piedra, existe una correlación positiva promedio de 0.406 entre la dimensión confianza de la variable clima institucional y el rendimiento académico según Rho de Spearman.

5. Según la percepción docente existe una correlación positiva moderada de 0.596 entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el rendimiento académico en la institución N° 3.071 Manuel Tobías García Cerón. Puente de Piedra.

Referencias Bibliográficas

Ander-Egg, E. (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Buenos Aires: Lumen. Humanitas.

Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas. México: MC Graw-Hill.

Cabrera, K. y Gonzales, L. (2006). Currículo universitario basado en la competencia. Piura: Universidad Privada del Norte.

Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos. México: Prentice-Hill

Cunza, M. & Idme, H. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner", Cusco – 2017. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo. Cusco. Obtenido de: http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/18781/Cunza_EMAIdme_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esot, H. (2006). La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. España: Wolter Kluwer.

Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(2), 26. México. Obtenido de <https://cutt.ly/8r2eY4s>

Fernández, T. (2008). Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Gonzales, A. (2015). Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San

Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>

Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). Metodología de la Lizarazo, B. (2001). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. España: Ariel.

Martín M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Madrid, España. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdfValdes 2004

Ministerio de Educación (2012). El marco del buen desempeño docente. Documento de trabajo. Lima: Minedu.

Orlandini, A. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017. (Tesis para optar el Grado de Magister). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

Piña, J. (2003). Representaciones, imaginarios e identidad. Actores de la educación superior. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.

Robbins S. (2000). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 1.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>

UNESCO. (2020). Propuestas de la UNESCO para garantizar la educación online durante la pandemia. UNESCO.
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/01/propuestas-unescogarantizarededucacion-online-pandemia-19132/>.

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.