

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N.º 25265)



ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

Clima institucional y desempeño docente en dos instituciones
educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023

Línea de investigación: Gestión pedagógica

PRESENTADO POR:

Bach. Rebeca Milagros López Pumacahua

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

HUANCAVELICA – PERÚ

2025

Acta de sustentación



Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias de la Educación
UNH

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los **siete** días del mes de **enero** a horas **16:00** del año **dos mil veinticinco**, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 1523-2024-EPG-R/UNH de fecha **01 de octubre del dos mil veinticuatro** conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : **Dr. Alvaro Ignacio CAMPOSANO CORDOVA (accesitario)**
<https://orcid.org/0000-0001-8215-3438>
D.N.I. N°: 23274957

SECRETARIA : **Dra. Jesus Mery ARIAS HUANUCO**
<https://orcid.org/0000-0002-3167-1136>
D.N.I. N°: 20723981

VOCAL : **Dra. Gladys Margarita ESPINOZA HERRERA**
<https://orcid.org/0000-0001-7108-3382>
D.N.I. N°: 04042635

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE LA REGIÓN ALTOANDINA DEL PERÚ-2023**; para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención en **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN** Aprobado mediante Resolución N° **020-2025-EPG-R/UNH**, donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.
Sustentante(s):

Bach: REBECA MILAGROS LOPEZ PUMACAHUA
D.N.I. 74831882

Asesor (a):

Mg. Giovanna Victoria CANO AZAMBUJA
<https://orcid.org/0000-0002-1075-0265>
D.N.I. N°: 09453643

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado se procede con la deliberación, con el resultado de

APROBADO **DESAPROBADO** **POR:** Unanimidad

Observaciones:

Para constancia se expide el acta, en la ciudad de Huancavelica a los **siete** días del mes de **enero** del **2025**.


.....
PRESIDENTE


.....
VOCAL


.....
SECRETARIA

N° 01



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
"Clima Institucional y desempeño docente en dos Instituciones Educativas particulares de la región Altoandina del Perú - 2023"
- Presentado por:
LOPEZ PUMACAHUA, REBECA MILAGROS
- Docente asesor (a):
CANO AZAMBUJA, GIOVANNA VICTORIA
- Para obtener:
EI GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original**, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio **TURNITIN** (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
89%	11%

El Certificado se expide el 13 de diciembre de 2024.



Firmado digitalmente por ESPINOZA
QUISPE Carlos Enrique FAU
20168014962 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.12.2024 12:10:03 -05:00



Verificar la autenticidad del presente
documento en el siguiente QR.

Dedicatoria

A mis familiares, colegas y amigos que me impulsaron a seguir con mis estudios de posgrado y crecer profesionalmente.

Asesora

Mg. Giovanna Victoria Cano Azambuja

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1075-0265>

DNI: 09453643

Resumen

El clima laboral genera grandes beneficios en una institución educativa, partiendo de ello surge la investigación sobre “Clima institucional y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023”, cuya población y muestra fue 52 docentes de las instituciones educativas particulares distribuida en 25 docentes la Institución Educativa Cooperativa y 27 docentes de la Institución Educativa Integral “D’UNI”, por lo que se tuvo como propósito de determinar el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023, para lo cual se aplicó la investigación de tipo básica, nivel correlacional, método científico, diseño no experimental, técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, obteniendo en el clima institucional el 53.8% indican un nivel alto, el 40.4% refiere un nivel medio y el 5.8% menciona que es bajo, en el desempeño docente el 51.9% señala un nivel alto, el 38.5% manifiesta un nivel medio y el 9.6% indica que es bajo concluyendo así que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas particulares de Huancavelica.

Palabras clave: clima institucional, desempeño docente, comunicación, participación, motivación, confianza.

Abstract

The work environment generates great benefits in an educational institution, based on this arises the research on "Institutional climate and teaching performance in two private educational institutions in the high Andean region of Peru - 2023", whose population and sample of 52 teachers of private educational institutions distributed in 25 teachers of the Cooperative Educational Institution and 27 teachers of the Comprehensive Educational Institution "D'UNI", Therefore, the purpose was to determine the level of relationship between the institutional climate and teaching performance in two private educational institutions in the high Andean region of Peru - 2023, for which basic research was applied, correlational level, scientific method, non-experimental design, survey technique and questionnaire instrument, obtaining in the institutional climate 53. In terms of teacher performance, 51.9% indicated a high level, 38.5% indicated a medium level and 9.6% indicated that it was low, thus concluding that there is a positive relationship between institutional climate and teacher performance in private educational institutions in Huancavelica.

Keywords: *institutional climate, teacher performance, communication, participation, motivation, trust.*

Índice

Acta de sustentación.....	ii
Certificado de similitud	iii
Dedicatoria.....	iv
Asesora	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación.....	19
1.5. Limitaciones	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedente internacional.....	21
2.1.2. Antecedente nacional	23
2.1.3. Antecedente regional.....	35
2.2. Bases teóricas	39
2.2.1. Clima institucional	39
2.2.2. Desempeño docente	53

2.3.	Formulación de las hipótesis	58
2.3.1.	Hipótesis general	58
2.3.2.	Hipótesis específicas	59
2.4.	Definición de términos	59
2.5.	Identificación de variables.....	61
2.6.	Operacionalización de variables.....	62
CAPÍTULO III.....		64
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		64
3.1.	Tipo de la investigación	64
3.2.	Nivel de investigación	64
3.3.	Métodos de investigación	65
3.3.1.	Método general.....	65
3.3.2.	Método específico	65
3.4.	Diseño de investigación.....	66
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	67
3.5.1.	Población.....	67
3.5.2.	Muestra.....	67
3.5.3.	Muestreo.....	68
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
3.6.1.	Técnicas.....	68
3.6.2.	Instrumentos	68
3.6.3.	Validez y confiabilidad	71
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	71
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis	73
CAPÍTULO IV		74
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		74
4.1.	Presentación e interpretación de datos	74
4.1.1.	Resultados univariados.....	74
4.1.2.	Resultados bivariados.....	85
4.2.	Proceso de prueba de hipótesis.....	92
4.2.1.	Proceso de prueba de normalidad	92
4.2.2.	Proceso de prueba de hipótesis	94

4.3. Discusión de resultados	100
Conclusiones	103
Recomendaciones	105
Referencias bibliográficas	106
Anexos	114
Matriz de Consistencia	115
Instrumento de recolección de datos	117
Base de datos	120

Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de clima en función a criterios y conductas del director	43
Tabla 2 Operacionalización de variables	62
Tabla 3. Población de estudio	67
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento del clima institucional	69
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento del desempeño docente	70
Tabla 6 Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach	71
Tabla 7 Resultados de la variable del clima institucional	75
Tabla 8 Resultados de la dimensión de la comunicación del clima institucional	76
Tabla 9 Resultados de la dimensión de la motivación del clima institucional.....	77
Tabla 10 Resultados de la dimensión de la confianza del clima institucional	78
Tabla 11 Resultados de la dimensión de la participación del clima institucional	79
Tabla 12 Resultados de la variable del desempeño docente	80
Tabla 13 Resultados de la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	81
Tabla 14 Resultados de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	82
Tabla 15 Resultados de la dimensión de la participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad.....	83
Tabla 16 Resultados de la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....	84
Tabla 17 Resultados del análisis relacional del clima institucional y desempeño docente	85
Tabla 18 Resultados del análisis relacional de la comunicación y desempeño docente ..	87
Tabla 19 Resultados del análisis relacional de la motivación y desempeño docente.....	88
Tabla 20 Resultados del análisis relacional de la confianza y desempeño docente	90
Tabla 21 Resultados del análisis relacional de la participación y desempeño docente....	91
Tabla 22 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio.....	93
Tabla 23 Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis general.....	94
Tabla 24 Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 1.....	95
Tabla 25 Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 2.....	97
Tabla 26 Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 3.....	98
Tabla 27 Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 4.....	99

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de clima de trabajo	44
Figura 2 Porcentajes observados de la variable de clima institucional	75
Figura 3 Porcentajes de la dimensión de la comunicación del clima institucional	76
Figura 4 Porcentajes de la dimensión de la motivación del clima institucional	77
Figura 5 Porcentajes de la dimensión de la confianza del clima institucional.....	78
Figura 6 Porcentajes de la dimensión de la participación del clima institucional.....	79
Figura 7 Porcentajes observados de la variable de desempeño docente	80
Figura 8 Porcentajes de la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	81
Figura 9 Porcentajes de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	82
Figura 10 Porcentajes de la dimensión de la participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad.....	83
Figura 11 Porcentajes de la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....	84
Figura 12 Porcentaje de valores entre clima institucional y desempeño docente	86
Figura 13 Porcentaje de valores entre comunicación y desempeño docente	87
Figura 14 Porcentaje de valores entre motivación y desempeño docente.....	89
Figura 15 Porcentaje de valores entre confianza y desempeño docente	90
Figura 16 Porcentaje de valores entre participación y desempeño docente.....	92

Introducción

La presente investigación denominada clima institucional y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023 que surge a partir de que en los últimos años ha quedado claro que las instituciones educativas tienen una reputación negativa debido a problemas como la mala comunicación, la falta de tolerancia y los conflictos interpersonales, estos problemas crean un ambiente desfavorable dentro de la comunidad educativa, lo que a su vez afecta a la calidad de la enseñanza y al proceso de aprendizaje de los alumnos (Vargas, 2021).

Indicando así, que el clima laboral en las organizaciones está influenciado por diversas interacciones y enfoques organizacionales, entre ellos la planificación, que abarca elementos, instrumentos y aspectos, que, además, el elemento humano, junto con la comunicación, la participación, la confianza y el respeto, desempeña un papel importante en la configuración del clima laboral (Bris, 1999).

Para esta investigación se tomó con base referencial a Matamoros y Silva (2018) obtuvieron en la encuesta realizada a los docentes para el clima organizacional el 40% indica que es bueno y el 60% señala que es excelente, en cuanto al desempeño docente en función a la opinión de los estudiantes el 2% señala que es regular, el 29% indica que es bueno y el 69% señala que es excelente, de acuerdo a la opinión de los docentes el 40% menciona que es regular y el 60% menciona que es excelente, indicando así que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes en los CEBA; entre otros, que pueden servir en la mejora del clima organizacional y el desempeño docente.

Se justifica ya que numerosos estudios en el ámbito del desarrollo organizativo validan que un clima institucional insatisfactorio dificulta la consecución de sus objetivos, por consiguiente, el clima institucional es un factor importante para la consecución de los objetivos de una organización, permite que

todos los niveles de una institución educativa colaboren y trabajen en equipo, con el objetivo último de hacer realidad la visión y la misión de la institución.

En tal sentido, para poder comprender mejor la presente investigación El informe de investigación está constituido de la siguiente estructura: el capítulo I: problema, presentación del planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y la justificación. El capítulo II: marco teórico, considera los antecedentes de investigación, bases teóricas, definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y la definición operativa de variables. El capítulo III: metodología, exposición del tipo de investigación, nivel y método de investigación, diseño de investigación, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y descripción de la prueba de hipótesis. El capítulo IV: presentación de resultados, considera la presentación e interpretación de resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados. Asimismo, se considera las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años ha quedado claro que las instituciones educativas tienen una reputación negativa debido a problemas como la mala comunicación, la falta de tolerancia y los conflictos interpersonales, estos problemas crean un ambiente desfavorable dentro de la comunidad educativa, lo que a su vez afecta a la calidad de la enseñanza y al proceso de aprendizaje de los alumnos (Vargas, 2021).

A nivel internacional, en países de América Latina como Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México y otros, el clima institucional y el desempeño docente constituyen factores clave para la calidad educativa, sin embargo, existen múltiples problemas que afectan la interacción entre estos dos elementos, por lo que la falta de recursos, la desmotivación de los docentes, la inestabilidad laboral y la falta de apoyo institucional, impacta directamente en el rendimiento de los estudiantes y en la sostenibilidad de las políticas educativas (Vargas, 2021).

Cabe señalar que en varios países latinoamericanos, los docentes se sienten desmotivados debido a bajos salarios, condiciones de trabajo precarias y una falta de reconocimiento social lo que genera que la educación no es una prioridad dentro de los presupuestos nacionales, lo que se traduce en la falta de recursos y en una remuneración insuficiente para

los docentes lo cual podría generar inequidad en el acceso a una educación de calidad, creando así un círculo vicioso de pobreza y falta de oportunidades para las nuevas generaciones, perpetuando la desigualdad social (Cama, 2018).

En el contexto nacional los problemas relacionados con el clima institucional y el desempeño docente son evidentes en muchas regiones del país, debido a la falta de apoyo institucional, la baja remuneración de los docentes y la desorganización en la implementación de políticas educativas son factores determinantes que afectan la calidad educativa (Arnoletto, 2009).

Así mismo en algunos casos principalmente la falta de transparencia en los entes educativos genera un clima de desconfianza y desmotivación tanto en docentes como en estudiantes, así como la calidad de la formación docente sigue siendo un desafío en muchos casos, dado que los maestros carecen de las herramientas pedagógicas necesarias para enfrentar los retos educativos contemporáneos lo cual generaría un factor de exclusión ya que limita el acceso de los estudiantes a una educación de calidad y perpetuando las brechas de desarrollo (Ministerio de Educación, 2012).

Si bien es cierto, es recomendable que las instituciones educativas proporcionen un entorno institucional que promueva la excelencia educativa de todos sus miembros, del mismo modo, las pruebas demuestran que un entorno institucional favorable desempeña un papel crucial en la mejora de la eficacia al abordar un aspecto clave de la gestión: la capacidad de aprovechar muchos recursos para obtener una ventaja compartida (Palomino & Rogger, 2001).

Si consideramos que la región de Huancavelica, es una de las zonas de mayor interés del Perú, ya que los problemas relacionados con el clima institucional y el desempeño docente son aún más evidentes, porque las condiciones de vida y laborales de los docentes son precarias, y el sistema

educativo local enfrenta serias dificultades para mejorar la calidad educativa (Zabalza, 2007).

El problema se centra en la baja relación entre la comunidad, las autoridades educativas y los docentes lo que contribuye a un clima institucional poco colaborativo, así mismo las bajas oportunidades para actualizarse y mejorar sus prácticas pedagógicas debido a la falta de programas de formación adecuados lo cual viene generando un bajo desarrollo educativo, perpetuando en el rendimiento académico del estudiante, dicha problemática se puede abordar con el compromiso tanto de las autoridades educativas como de la comunidad.

Por lo anterior, resulta crucial analizar la correlación entre la variable clima institucional, específicamente sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación institucional, este análisis se realizará en dos instituciones educativas privadas de la ciudad de Huancavelica, donde el objetivo es identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que promuevan la calidad educativa mejorando el desempeño docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?

- ¿Cómo se relaciona la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?
- ¿Cómo se relaciona la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?
- ¿Cómo se relaciona la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Establecer la relación entre la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Establecer la relación entre la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Establecer la relación entre la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.

1.4. Justificación

El clima institucional y el desempeño docente son dos elementos clave que impactan significativamente en la calidad de la educación. Un clima institucional positivo y favorable fomenta el desarrollo profesional de los docentes, promueve la motivación y el compromiso, y genera un ambiente propicio para el aprendizaje efectivo de los estudiantes. Por el contrario, un clima institucional negativo puede afectar negativamente la moral y la productividad de los docentes, lo que puede repercutir en el rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo, el estudio exhaustivo del clima institucional ha revelado áreas específicas que requieren atención y mejora, al comprender las percepciones de los docentes sobre el clima institucional, las autoridades educativas pueden identificar problemas como la falta de comunicación, la baja motivación o la escasa colaboración, y desarrollar estrategias para abordarlos.

También los resultados de esta investigación sobre el clima institucional sirven como base para implementar iniciativas y programas orientados a crear un ambiente escolar más positivo y favorable para los docentes, con iniciativas que pueden incluir talleres de capacitación, actividades de desarrollo profesional, estrategias de comunicación efectiva y medidas para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

De ahí que la investigación tuvo por objeto determinar la percepción que tiene el personal docente de su entorno de trabajo, esto nos permite diagnosticar los problemas y sugerir soluciones para mejorar la calidad de su vida laboral y, en última instancia, mejorar la productividad en las dos instituciones educativas, donde se ha puesto de manifiesto que una serie de problemas interpersonales entre la dirección y el personal docente está repercutiendo negativamente en el rendimiento de los profesores, por lo tanto, es crucial aclarar los aspectos y las causas que inciden en esta cuestión

para, a continuación, ofrecer remedios alternativos, así pues, se examinó la correlación entre el ambiente institucional y el rendimiento de los profesores.

1.5. Limitaciones

En la investigación realizada, la única limitante fue el acceso a la población de estudio, pero se ha resuelto mediante la consulta de tiempo disponible de los docentes para el desarrollo del instrumento aplicado en las instituciones educativas de interés.

Los docentes y administradores podrían mostrar resistencia a participar o a proporcionar respuestas honestas por temor a consecuencias laborales, lo que pudo limitar la representatividad de los datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente internacional

Soledad y Pérez (2023) en su el artículo científico sobre *“Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de secundaria: revisión sistemática y metaanálisis”* donde tuvieron como fin primordial realizar un metaanálisis sobre la producción bibliográfica, nacional e internacional, referida al clima institucional en los institutos educativos y su relación con el desempeño laboral de los docentes, en los últimos años (2015-2022). Se ha llevado a cabo una revisión sistemática según las directrices PRISMA. La búsqueda se llevó a cabo en las bases de datos Web of Science, EBSCO, Scopus y en el sitio web Scholar Google. Los análisis metaanalíticos se realizaron a través del software gratuito JAMOVI y los complementos del programa MAJOR y ESCI, donde obtuvieron que los trabajos elegidos confirmaron la relación entre los diferentes factores que componen el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

Niebles (2019) en su artículo científico denominado *“Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla”* donde tuvo como fin primordial analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de

Barranquilla. La metodología implementada fue la cuantitativa, correspondiente al paradigma pospositivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 107 profesores universitarios, quienes desempeñan su labor docente en universidades privadas de Barranquilla. A estos se les aplicó un cuestionario por variable, obteniendo que en cuanto al clima institucional la categoría promedio fue de 3.70 lo que indicó un rango de promedio presente, en cuanto al desempeño docente obtuvo un valor de 3.91 que en el baremo de interpretación indica la categoría presente, lo cual condujo a concluir que existe un adecuado y buen clima institucional cuyos factores como el liderazgo, trabajo cooperativo ayudan a optimizar el clima.

Mena y Urteaga (2019) en su análisis sobre *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública De El Alto”* donde tuvo como fin Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública De El Alto, cuya metodología fue de diseño no experimental, tipo correlacional, método deductivo, instrumento del cuestionario, población y muestra de 45 profesionales de los docentes de la carrera de Educación Parvularia, donde obtuvo que el 51.11% de los docentes consideran que existe un clima organizacional medio, el 42.22% indica un clima organizacional bajo y solo el 6.67% manifiesta un clima organizacional alto, así mismo en cuanto al desempeño laboral de los docentes menciona que el 57.78% tienen un desempeño medio, el 35.11% manifiesta que cuenta con un desempeño laboral alto y solo el 6.67% considera un desempeño laboral bajo, así mismo concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente con un valor de correlación en la escala de Rho de Spearman del 0.687 valor y una significancia bilateral de 0.001 valor.

Medina (2019) en su estudio titulado *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”* para optar el grado de magister de la Universidad Andina Simón Bolívar donde tuvo como fin esencial determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson, participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q, la medición se realizó con el cuestionario y cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), cuyos resultados revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

2.1.2. Antecedente nacional

Palacios (2024) en su análisis sobre *“Clima institucional y desempeño docente en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua 2022”* para obtener el título de segunda especialidad de la Universidad José Carlos Mariátegui en donde tuvo como propósito conocer la relación dada entre el clima institucional y desempeño docente, para lo cual la técnica utilizada es un interrogatorio, consideró una población de 20 docentes, obteniendo que el 50% de educadores tiene un grado regular, un 25% en un grado elevado y un 25% en un grado muy elevado referente al clima institucional, así mismo un 50% de educadores tiene un grado regular, un 25% en un grado elevado y un 25% en un grado muy elevado en cuanto al desempeño

docente, obteniendo una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente es de 0.785 con el coeficiente Rho de Spearman.

Alejo (2024) en su tesis denominada “*Desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, 2022*” para obtener el título profesional de licenciada en educación primaria de la Universidad Nacional del Altiplano, donde tuvo como fin determinar el grado de relación que existe entre el desempeño de los docentes contratados y el clima institucional de los mismo. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional, la muestra fue conformada por 30 docentes contratados de instituciones educativas del distrito de Chucuito; donde a los sujetos de estudio se les aplicó dos cuestionarios y a través de la prueba de correlación de Pearson indica que existe una correlación muy alta entre ambas variables de estudio con un nivel de significancia de 0.900; lo cual implica que el desempeño del docente contratado influye significativamente al clima institucional y viceversa; por otro lado, el 40% de profesores contratados muestran un alto nivel de desempeño laboral y más del 50% de instituciones educativas del distrito de Chucuito tienen un buen clima institucional.

Matos (2024) en su estudio denominado “*Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del Distrito de Molino Pachitea-Huánuco, 2023*” para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán donde se propuso determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; con una investigación de enfoque cuantitativo y el tipo de investigación básico, un nivel correlacional; el muestreo de tipo no probabilístico, conformado por 26 docentes, pertenecientes a la misma institución educativa, el instrumento de un cuestionario, de cual se determinó la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente

en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco 2023, con la correlación de 0.953, asimismo los mayores porcentajes de ambas encuestas se ubican en los niveles intermedio, donde se deduce que el mejor clima institucional favorece el desempeño docente.

Reyes (2023) en su tesis titulado “*Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022*” para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo fin esencial fue establecer como se relaciona el clima organizacional y el desempeño docente en docentes de la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea, en su metodología definió como de tipo aplicada, nivel explicativo, población 34 docentes, los resultados se indica que referente al clima organizacional y el desempeño docente en los docentes que del 100% de participantes; casi la mitad manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular [44.1%(15)], seguido de un [26.5%(9)] presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente, entre las conclusiones se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente donde se halló que [44.1%(15)] manifestaban que presentaban un clima familiar poco favorable y desempeño regular, seguido de un [26.5%(9)] presentaron clima desfavorable y desempeño deficiente.

Chinguel (2023) en su estudio titulado “*Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Publicas*” para obtener el título de licenciado en educación de la Universidad César Vallejo donde se planteó como fin evaluar la relación entre el clima organizacional y desempeño de los docentes, donde se propuso una metodología de tipo correlacional, no experimental, cuyo objetivo general fue determinar la correlación entre Clima Organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas publicas peruanas, en una muestra de 307 participantes, siendo evaluados con el Cuestionario de clima Organizacional, instrumento adaptado en Perú por

Crespín (2012) y el cuestionario de Desempeño Docente cuyo análisis de propiedades psicométricas lo realizó Velásquez (2019), como resultado principal se obtuvo, que existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s=0.41$) y un tamaño del efecto pequeño ($r^2= 0.16$). En conclusión, a medida que aumenta el nivel del clima organizacional, también se incrementa el nivel de desempeño laboral, en los docentes peruanos de instituciones públicas.

Cayra (2023) en el estudio titulado “*Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco Perú 2022*” para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, donde se centró en determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en el marco de una investigación de enfoque cuantitativo, básica, descriptiva, correlacional, transeccional, en una unidad de análisis constituida por un grupo de docentes, cuya muestra queda constituida por 75 docentes, a quienes aplicó dos instrumentos correspondientes a cada variable, los cuales revelaron la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuya relación es 42.6%; la relación del clima institucional con el desempeño docente académico es de 34.3%; con el desempeño docente administrativo es de 46.3%, con el desempeño docente de interrelación es de 37.4%, con el desempeño docente creativo es de 37.6%, concluyendo que el clima institucional posee una relación significativa, positiva y directa con el desempeño docente.

Durand (2023) en su estudio sobre “*Clima institucional y el desempeño docente institución educativa de Huánuco*” para obtener el grado de magister de la Universidad César Vallejo, donde se propuso determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa de Huánuco, con el tipo de investigación es básica con un diseño no experimental descriptivo correlacional, estuvo integrada por 42 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario mediante el google

form, de cual se logró determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Herminio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021, con una correlación directa y significativa de ($t_c=4.17$), con un sig. bilateral inferior al 0.05, indicando que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa, del mismo se obtuvo un nivel regular con un 86.57% de la variable clima institucional ; y el desempeño docente también con un nivel regular es decir, a mayor eficiencia es el clima institucional será mejor el desempeño docente.

Huallpa (2022) en su tesis sobre *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021”* para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional del Altiplano, donde planteó como fin esencial determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” - Puno – 2021, la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental, de tipo descriptiva correlacional, la población con la que se trabajó estuvo constituida por 35 docentes, el instrumento fue el cuestionario (formulario de google), donde la prueba de hipótesis estadística indica una correlación es positiva alta entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual, en los docentes de la institución mencionada, con un valor $r=0,867^{**}$, valor que significa que a mayor clima institucional, es decir a mejor comunicación, motivación, participación y mejor nivel de confianza, entonces será mejor el desempeño docente, además, los resultados de se obtuvieron por variable son de nivel regular, puesto que existen problemas de motivación, comunicación, responsabilidad, confianza y capacidad pedagógica.

Valverde (2022) en su analisis denominado *“El clima organizacional y la influencia en el desempeño docente de la institución pública emblemática “Andres de los Reyes” provincia de Huaral 2017”* que

presento para obtener el grado de magister de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde tuvo como propósito establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes, Provincia de Huaral, año 2017”, donde aplicó el estudio descriptivo y un estudio correlacional ya que estudia las relaciones entre variables clima organizacional y desempeño docente, la población fue de 111 docentes del nivel primario y secundario que laboraron el año 2017 y la muestra: 87 docentes. Los instrumentos usados fueron la encuesta y lista de cotejo, obteniendo que el clima organizacional, el 18,39% de docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional, el 66,67% muestran un nivel medio y el 14,94% muestran un alto nivel de clima organizacional, para el desempeño docente, el 25,29% de los docentes, muestran un inadecuado desempeño docente, el 59,77% muestran un aceptable desempeño docente y el 14,94% muestran un sobresaliente desempeño docente, concluyendo que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente con un nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$.

Crevoisier y Guerra (2022), en su investigación sobre “*Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*” para obtener el grado de magister en educación con mención en gestión directiva educacional, donde el objetivo de la investigación fue examinar el impacto del clima institucional en el desempeño docente en un colegio público del Cercado de Lima, la investigación se realiza dentro del paradigma cualitativo, es decir, el enfoque etnográfico, para recabar información, utilizaron una entrevista semiestructurada compuesta por 14 preguntas, a partir de las entrevistas realizadas a los instructores, se evidencia que la mayoría de ellos reconoce un ambiente institucional adecuado, y que un entorno agradable promueve relaciones interpersonales positivas. Después de realizar el análisis, se determina que el clima institucional de la escuela estudiada es significativo, esto se evidencia en la evaluación de tres subcategorías: apoyo, confianza y

reconocimiento, adicionalmente, la relevancia del clima institucional se demuestra por su impacto en el desempeño profesional de los docentes.

Dionicio (2022) en su estudio titulado "*Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*" para optar el grado de magister de la Universidad César Vallejo donde pretendió determinar la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente donde llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental con un diseño descriptivo correlacional transversal en una muestra de 43 docentes del nivel secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre clima institucional y el cuestionario sobre el desempeño docente, validados mediante juicio de expertos. Se obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente. Resultado similar se obtuvo entre el clima institucional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Así mismo, se determinó una correlación positiva moderada entre el clima institucional con las dimensiones emocionalidad y relaciones interpersonales; y, una correlación positiva baja entre el clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.

Salazar (2021) en su tesis de grado sobre "*Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción*" para obtener el título de magister en educación con mención en gestión educativa de la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde el objetivo del estudio fue investigar la correlación entre clima institucional y desempeño docente en la provincia de Concepción. Para la recolección de datos se utilizó investigación descriptiva correlacional, fuentes secundarias y cuestionarios, la población del estudio estuvo

constituida por 33 establecimientos educacionales del nivel secundario de Concepción, con un muestreo de 8 establecimientos educacionales arrojó un total de 234 docentes, obteniendo que el 38% señaló un clima institucional excepcional, mientras que el 62% caracterizó un clima institucional de mediana gravedad, indicando que en conclusión, el análisis revela que el desempeño docente se correlaciona significativa y positivamente con el clima institucional, como lo indica el valor de correlación de la prueba t de Student de 0,963.

Pérez (2021) en su estudio denominado “*Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021*” para obtener el grado de magister de la Universidad César Vallejo cuyo propósito esencial fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza – Trujillo, 2021, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional causal, con instrumentos aplicados a la población maestra de 27 docentes del nivel secundario, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, obteniendo que el clima organizacional y el desempeño docente tienen un nivel alto de correlación de 0.608 con un $p = 0.000$ de Spearman, $R^2 = 36.97\%$, por tanto, el clima organizacional influye en un 36.97% sobre el desempeño docente en la I.E. Santa María de la Esperanza, asimismo, se tiene un nivel sig. = $0,000 < 0,05$, indicando que existe relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño docente. Asimismo, La correlación rho de Spearman, reporta 0.608 considerado como una correlación fuerte entre ambas.

Vargas (2021), en su informe de tesis sobre “*Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí*” para obtener el título de magister en ciencias de la educación con mención en gestión educacional de

la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, que tuvo como objetivo conocer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes San Antonio, Huarochirí, 2019, donde empleó una metodología cuantitativa, de carácter no experimental, utilizó un diseño correlacional y empleó un método descriptivo, con 70 estudiantes de la institución educativa, aplicando dos cuestionarios, cuyos resultados son los siguientes: el grado en que la organización se siente respecto al desempeño docente, el 22,5% lo considera excelente, el 30% encomiable, el 37,5% regular y el 10% insatisfactorio, el 20% de los encuestados indica que es extremadamente alto, el 37,5% que es alto, el 35% que es medio y el 7,5% que es bajo, concluyendo que una mejora del clima organizativo redundará en un mayor rendimiento docente, además, un coeficiente de correlación de Spearman de 0,791 indica que esta variable presenta una fuerte correlación positiva.

Valdivia (2020) en su estudio denominado “*Clima institucional y desempeño laboral personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana, Quillabamba 2017*” para obtener el grado de magister de la Universidad San Pedro, cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima Institucional y desempeño del personal Docente de la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco. investigación descriptiva correlacional, no experimental; población conformada por 44 docentes, todo el personal docente de la Universidad; técnica empleada la encuesta, su instrumento cuestionario de encuesta aplicados a docentes; los niveles de clima institucional y desempeño docente indican un nivel regular para ambas variables, el resultado del análisis correlacional entre clima institucional y desempeño docente es significativo (0.750), confiable, puede elaborar pronósticos; la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco tiene un Clima Institucional Regular al igual que el Desempeño Docente; a mejor clima Institucional mejor desempeño docente.

Ramos (2019), en su investigación sobre *“Relación entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2016”* para obtener el grado de magister en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación en la Universidad Nacional de Huancavelica, donde tuvo como objetivo conocer la correlación entre las competencias docentes de los docentes y el entorno institucional en la Institución Educativa "Horacio Zevallos Gámez" de Chíncha, empleando un diseño descriptivo correlacional, utilizó un método cuantitativo no experimental, la muestra para la investigación no probabilística fue de 42 educadores, utilizando el método de encuesta para la recolección de datos, se crearon dos instrumentos: uno para evaluar la calidad de las habilidades docentes y el otro para medir el grado de clima institucional, donde según los resultados, el 74% de la muestra se sitúa en la categoría "Bueno" para el clima institucional, y el 93% en la categoría "Muy bueno" para las competencias docentes, así mismo los resultados de la prueba de correlación de Pearson indican que $r = 0,952$; por lo tanto, se puede concluir que la Institución Educativa "Horacio Zevallos Gámez" de Chíncha mantiene una relación directa y significativa entre su clima institucional y las capacidades docentes.

Pérez y Saldaña (2018), en su investigación acerca de *“Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca”* para obtener el título de magister en educación con mención en gestión de la educación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, cuyo fin fue determinar relación entre el clima institucional y el desempeño docente con el diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, una muestra de 32 docentes representantes de los colegios de inicial, primaria y secundaria, utilizó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: en cuanto al liderazgo institucional de liderazgo el 6% indica que nunca, el 13% menciona que a veces, el 36% señala que casi siempre, en

cuanto al desempeño docente el 12% indica muy rara vez, el 59% a veces y el 29% siempre, finalmente como demuestran los resultados de la investigación, la conclusión es que la hipótesis se examinó mediante la utilización de la prueba estadística no paramétrica de Pearson, donde los resultados de esta prueba indican que, en promedio, existe una correlación positiva entre el clima institucional y el rendimiento de los profesores.

Moreano (2018), en su tesis sobre “*Clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wachaq – Cusco*” para obtener el título de magister en ciencias de la educación con mención en gestión y administración educativa de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, tuvo como fin primordial determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Wachaq, y proponer una alternativa de solución para aumentar el logro de aprendizaje de los estudiantes de esa edad en las instituciones educativas del distrito. La metodología de nuestra investigación, de tipo de investigación descriptivo-correlacional, como técnicas de investigación la observación directa, la entrevista y la encuesta, arribando a las siguientes conclusiones: El estudio del clima institucional es de suma importancia para el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios educativos, y en particular del desempeño docente, en las instituciones educativas iniciales del distrito de Wachaq, el clima institucional no es el apropiado, pues existen diversas actitudes de disconformidad en el personal (situaciones conflictivas, escasa participación en la gestión, autoritarismo, etc.), el desempeño docente puede ser mucho más óptimo, si se mejora el clima institucional, y las condiciones laborales del personal educativo.

Cama (2018), en su tesis de grado denominada “*El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial “Jorge Chávez” de Marangani, Canchis, Cusco*” cuyo propósito fue proponer una iniciativa de capacitación y establecer que el bajo

rendimiento docente es directamente atribuible a un clima institucional negativo, donde la muestra estuvo compuesta por 36 educadores empleados en la institución académica, el diseño de la investigación es de naturaleza cuantitativa y de tipo descriptivo, que para examinar la variable clima institucional se empleó el cuestionario, obtuvieron que en relación al clima institucional, el 61,80% de los encuestados lo calificó como bueno o muy bueno, mientras que apenas el 38,20% consideró la comunicación como rutinaria, mala o muy mala, en relación con la eficacia pedagógica, el 77,77% de los encuestados la calificaron de aceptable o excelente, sólo un 22,23% de los encuestados calificó la calidad de la enseñanza de mala, o muy mala, concluyendo que la eficacia docente no está influenciada principalmente por el clima institucional, ya que un clima particular es producido por los atributos del sistema organizacional, el cual influye en las motivaciones y posterior conducta de sus miembros, esto permite dilucidar la correlación entre el desempeño docente y el clima institucional, el cual, según los docentes, tiene un coeficiente de correlación promedio de 0.46.

López (2017), en su tesis sobre *“Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos”* para obtener el título de magister en educación con mención en teorías y gestión educativa de la Universidad de Piura, tuvo como fin identificar el nivel de relación entre el clima institucional y desempeño docente de instructores militares en Chorrillos, donde aplicó una metodología de nivel descriptivo correlacional, la población de 65 oficiales de la escuela militar de Chorrillos, para la recopilación de información aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, obteniendo que el clima institucional es favorecido por la motivación y participación de los oficiales instructores, en cuanto al desempeño docente es fundamental las dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad y relaciones interpersonales, así mismo existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente primordialmente en el ámbito de la comunicación, capacidades pedagógicas y responsabilidad.

2.1.3. Antecedente regional

Chavez (2022), en su investigación sobre “*Cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020*” para obtener el grado de magister en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, donde el objetivo principal del estudio fue establecer la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, cuya metodología utilizada fue un enfoque fundamental, relacional, científico y descriptivo, empleó un diseño no experimental con modalidad descriptiva correlacional, colaboró con una cohorte de 16 educadores, compuesta por instructores de enseñanza primaria y secundaria, obteniendo e un grado moderado de cultura organizacional, el 19% percibe un nivel bajo y el 12% percibe un nivel alto, en cuanto al desempeño docente, se determinó que el 62% de los instructores tiene un nivel moderado, el 23% un nivel bajo y el 15% un nivel excepcional, observó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,875 y un valor p de $0,000 < 0,05$, esto indica una conexión positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables examinadas.

Mateo y Navarro (2020), en su investigación sobre “*Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay*” para obtener el título de segunda especialidad en anragogía en educación básica alternativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuyo objetivo principal fue conocer la correlación entre el desempeño laboral de los instructores de educación básica alternativa y el clima institucional, donde la investigación fue relacional y fundamental, de carácter descriptivo y empleó un nivel correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 20 personas entre administrativos, docentes y directivos y fue administrada por el CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de

Huayllay, Pasco, la recolección de datos realizó mediante encuestas y dos instrumentos, obteniendo que el 10% de los encuestados califica el clima laboral como alto, el 85% como medio y el 5% como bajo; en cuanto al rendimiento docente, el 85% de los encuestados lo considera moderado, el 10% lo considera bajo y sólo un 5% lo considera alto, concluye que existe una correlación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa. El coeficiente de correlación de Pearson de 0,842, indica que un mayor nivel de clima institucional se asocia con mayores niveles de desempeño laboral docente.

Huaman y Matamoros (2019), en su investigación sobre *“Clima insititucional en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” de Yauli – Huancavelica”* para obtener el título de licenciado en ciencias de la educación: matemática – física de la Universidad Nacional de Huancavelica, tuvo como fin realizar un análisis descriptivo y encuesta por cuestionario a veinticuatro docentes y personal administrativo que conforman la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" de la localidad de Atalla, con la finalidad de conocer el nivel de clima institucional, contando con los resultados respecto a los niveles de comunicación, motivación, confianza y participación indican lo siguiente: el 17% (4) calificó el clima institucional como "muy bajo", el 67% (16) como "bajo" y el 17% (4) como "regular", en resumen, existe consenso entre la mayoría de los educadores y el personal administrativo en que el clima de la institución mencionada es desequilibrado en lo que respecta a la retención de información, transferencia, autonomía, prestigio y reconocimiento motivacional; aceptación, respeto y disponibilidad de espacios y horarios; y confianza y sinceridad, que se consideran inadecuadas, lo que resulta en una colaboración y participación restringidas.

Lozano (2019), en su investigación sobre *“Clima organizacional y desempeño docente de los CEBAS del distrito de El Tambo - Huancayo*

2018” para obtener el título de segunda especialidad en educación rural intercultural bilingüe de la Universidad Nacional de Huancavelica, donde tuvo como fin primordial caracterizar y evaluar la correlación entre el desempeño docente y el clima institucional en los CEBAS del distrito de El Tambo Huancayo. Lo desarrolló utilizando el método descriptivo, siendo el análisis documental, las encuestas y ha identificado una correlación significativa moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de El Tambo, concretamente, en lo que respecta a las siguientes dimensiones - organización (56%), trabajo en equipo (48%), condiciones de trabajo (53%) y resolución de conflictos (42%)- de los 57 encuestados que calificaron el clima como desfavorable, las respuestas a las siguientes dimensiones revelan los porcentajes más altos de 57 encuestados que consideran buen desempeño docente: las acciones de tutoría (31%), la planificación curricular (42%), el proceso de enseñanza y aprendizaje (37%) y el uso de materiales didácticos (46%).

Huaroc (2018), en su tesis de grado denominado “*Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo – 2016*” para obtener el grado de magister en ciencias de la educación con mención en administración y planificación de la educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuyo objetivo principal fue conocer la correlación entre el desempeño docente en la Institución Educativa "Santa Isabel" N° 31540 de Huancayo y el clima institucional, donde la hipótesis plantea que existe una correlación directa y estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente para lo que utiliza el método científico en general y el descriptivo en particular; el diseño aplicado es descriptivo-correlacional y la naturaleza de la investigación es fundamental, la muestra, compuesta por 42 individuos y también conocida como muestra censal de profesores, fue seleccionada de forma no probabilística, los métodos de recogida de datos empleados en este estudio consistieron en la observación y la encuesta, utilizó una muestra de

42 docentes para evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, que empleó el cuestionario como instrumento de investigación; el coeficiente de correlación de Pearson derivado fue $r=0,55$; y la hipótesis se validó mediante la prueba t de Student. Los resultados indican que existe una correlación directa y estadísticamente significativa entre el desempeño docente y el clima institucional en la institución educativa “Santa Isabel”.

Matamoros y Silva (2018), en su investigación acerca de “*Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa Cebas del ámbito de la Ugel Surcubamba*” para obtener el título de segunda especialidad profesional de andragogía en línea a educación básica alternativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, con el objetivo principal de establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional de los Centros de educación básica alternativa (CEBAs) del ámbito de la UGEL Surcubamba, teniendo una población de 231 participantes y una muestra de 115, empleando para ello como método general, el método científico y como método específico, el método descriptivo; las técnicas empleadas fueron: la observación, la encuesta y la entrevista además el instrumento empleado fue la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: para el clima organizacional los estudiantes indican que es bueno en un 13%, excelente en un 87%, en la encuesta realizada a los docentes para el clima organizacional el 40% indica que es bueno y el 60% señala que es excelente, en cuanto al desempeño docente en función a la opinión de los estudiantes el 2% señala que es regular, el 29% indica que es bueno y el 69% señala que es excelente, de acuerdo a la opinión de los docentes el 40% menciona que es regular y el 60% menciona que es excelente, concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes en los CEBAs.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

2.2.1.1. Teoría del clima institucional

La Teoría de las Relaciones Humanas, desarrollada en la década de 1930 por Elton Mayo de la Escuela de Hawthorne, marca un cambio de enfoque en la gestión y la psicología organizacional, ya que esta teoría surgió como reacción a la Teoría Clásica de la Administración, que se enfocaba en la productividad a través de la estructura y la eficiencia de los procesos, sin atender al bienestar humano en el lugar de trabajo (Castiller, 2018).

Destaca que las relaciones interpersonales dentro de la organización son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados. La teoría sugiere que los trabajadores no son solo entes económicos, sino personas motivadas por factores sociales y emocionales.

Así mismo, cuando los trabajadores se sentían escuchados y valorados, su desempeño mejoraba, este fenómeno, conocido como el "Efecto Hawthorne", reveló que el interés de los supervisores en el bienestar del empleado podía aumentar la motivación y la eficiencia.

La teoría también propone que el rendimiento de los empleados se ve afectado por factores como la comunicación, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. En lugar de solo ofrecer incentivos financieros, se resalta la importancia de la motivación intrínseca, lograda a través de un buen clima de trabajo y relaciones de apoyo (Castiller, 2018).

Mayo observó que los empleados, al sentirse parte de un grupo, tienden a tener un compromiso mayor con sus responsabilidades y los objetivos de la organización, resaltando la importancia de los equipos y la colaboración en el entorno laboral (Castiller, 2018).

Finalmente, la teoría sugiere que el liderazgo debe ser participativo, donde los empleados se sientan escuchados y tengan oportunidades de expresar sus opiniones, donde se fomente un ambiente de confianza y reduzca la resistencia al cambio (Castiller, 2018).

En resumen, la Teoría de las Relaciones Humanas destaca el valor de factores humanos como la interacción social, la motivación emocional y el liderazgo participativo en el éxito organizacional, haciendo énfasis en que muchas organizaciones modernas colocan en el bienestar y la satisfacción de sus empleados como factores clave para mejorar el rendimiento y la productividad (Castiller, 2018).

2.2.1.2. Definición del clima institucional

Ambiente de trabajo, clima organizativo y clima laboral son denominaciones alternativas de clima institucional, es evidente la existencia de numerosas denominaciones que le atribuyen distintos autores, los conceptos de clima organizacional se han desarrollado tanto a nivel organizacional como individual, donde a nivel individual, se denomina principalmente clima psicológico, y a nivel organizativo, este fenómeno se suele denominar "clima laboral" o "clima organizativo" (Bris, 1999).

Brunet (2004), afirma que Gellerman introdujo inicialmente la noción de clima institucional en la disciplina de la psicología institucional en 1960, tanto la escuela de la Gestalt como la escuela de pensamiento funcionalista ejercieron una influencia sobre este concepto.

Por el contrario, Schneider y Hall (1972), definen el "clima" como “un conjunto de percepciones globales individuales relativas al entorno de la organización”, a este respecto, surge un matiz, ya que introducen un término novedoso: “la percepción global” de los miembros de la organización.

Por el contrario, “clima institucional” es definido por Guillén y Guil (2000) y Escat Cortés (2000), como “las percepciones de los profesionales

sobre el comportamiento organizativo que influyen en su desempeño laboral”, que coinciden con los autores anteriores en que la percepción es un factor crucial para dilucidar la actuación de los miembros de la organización.

En la misma línea, Bustos, Miranda y Peralta (2002), definen el clima organizacional como el conjunto de sentimientos y disposiciones que definen a los empleados de una determinada organización respecto a sus interacciones profesionales y determinan el grado de satisfacción de los empleados con su trabajo, sus compañeros y la organización en su conjunto.

2.2.1.3. Factores que influyen en el clima institucional

Es factible identificar varios modelos que ilustran las dimensiones potenciales del clima institucional, donde Brunet (1987), identifica como elementos fundacionales del clima organizacional los siguientes en la materia: el contexto, la tecnología, la estructura, la remuneración individual y la posición jerárquica; los elementos personales incluyen la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción; y las evaluaciones del clima organizacional por parte de subordinados, colegas y superiores.

El mismo autor identifica tres categorías de variables que podrían determinar las características: Variables causales, que son factores independientes que dictan tanto la trayectoria del desarrollo de una organización como los resultados que alcanza, Intermedias, en las que estas variables representan la condición interna y el bienestar de una organización; y Finales, en las que las variables dependientes surgen de la influencia combinada de las dos variables que las preceden (Likert, 1961).

Los resultados alcanzados por la organización institucional se reflejan en estas variables; al combinarlas, pueden identificarse dos categorías primarias de clima organizativo (Likert, 1961), cada una con dos subdivisiones:

2.2.1.3.1. Clima de tipo autoritario explotador

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene confianza en sus empleados, donde la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente (Likert, 1961).

2.2.1.3.2. Clima de tipo autoritario paternalista

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo, donde la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores (Likert, 1961).

2.2.1.3.3. Clima de tipo participativo consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados, donde la política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores, y la comunicación es de tipo descendente (Likert, 1961).

2.2.1.3.4. Clima de tipo participativo en grupo

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados, donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles, y la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral (Likert, 1961).

Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos (Likert, 1961).

Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados, donde hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores (Likert, 1961).

López Yáñez (1992), utiliza el cuestionario OCDQ (cuestionario descriptivo del clima organizacional) para llegar a determinar la «organización y el clima escolar percibidos por el profesor».

Tabla 1.
Tipos de clima en función a criterios y conductas del director

Criterios		Conducta del director	
		Abierta	Cerrada
Conducta de los docentes	Abierta	Clima abierto	Clima comprometido
	Cerrada	Clima no comprometido	Clima cerrado

Fuente: Martín Bris (1999)

Este cuestionario descriptivo permite determinar el tipo de clima de una institución educativa teniendo en consideración dos variables: la conducta de los profesores y la conducta del director (Bris, 1999).

Así se pueden presentar cuatro tipos de climas: Clima abierto : si las conductas de los profesores y del director son abiertas, Clima cerrado: si las conductas de los profesores y del director son cerradas, Clima comprometido: si la conducta de los profesores es abierta pero la conducta del director es cerrada y Clima no comprometido: si la conducta de los profesores es cerrada a pesar que la conducta del director sea abierta (Brunet, 2004).

Por otro lado: las seis dimensiones que propone y utiliza son: Profesionalidad, Relaciones sociales, Despreocupación, Apoyo, Directividad y Restrictividad (Brunet, 2004).

Finalmente, descendiendo a la realidad escolar, Martín Bris (1999) plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentada en Tagiuri y contemplando las siguientes dimensiones:

Figura 1.
Modelo de clima de trabajo



Fuente: Martín Bris (1999)

Transferencia de información y comunicación, respeto, aceptación, reglas, espacios y horarios; rapidez y agilidad; el acto de ocultar información sinceridad, confianza, motivación, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía involucrarse en la participación, en relación con las actividades, organizaciones colegiadas, el profesorado y el personal promueven la participación activa, grupos, formales e informales, equipos de trabajo y reuniones, aspectos adicionales de coordinación (Robbins, 2005).

Enfoque de dirección, administración o control, gestionar procedimientos, familiarizado con el entorno de trabajo, comprometido en el entorno profesional, utilización, organización y distribución de recursos, exigencias y requerimientos de su entorno, convivencia con normas y disciplina, se cumplen los objetivos educativos del centro, con la administración y el diseño del centro (Robbins, 2005).

Evidentemente, existen multitud de tipos de clima que pueden delimitarse examinando las distintas variables que componen cada clima, sin embargo, utilizando la noción y los atributos de las organizaciones más eficientes como punto de comparación, se hace evidente que éstos son, en la gran mayoría de los casos, los mismos componentes (dimensiones) que serían beneficiosos para una investigación y/o un modelo del clima laboral (Forehand & Gilmer, 1964).

Como hemos mencionado anteriormente en múltiples ocasiones en este documento, parece que el clima es un importante facilitador de una organización vibrante y dinámica que tiene el potencial de aumentar su eficacia a medida que crece y se solidifica (Halpin y Croft, 1963).

Desde este punto de vista, resultan evidentes una serie de componentes que están estrechamente asociados a este atributo de una organización viva (humana) y que son esenciales para el desarrollo saludable de cualquier organización basada en interacciones humanas y que requiera estructura y funcionalidad (Halpin y Croft, 1963).

En conclusión, se puede afirmar que, para mejorar el rendimiento de la enseñanza en las escuelas, la gestión institucional, junto con el liderazgo, la motivación y el establecimiento de un entorno de trabajo propicio por parte de los administradores, debe esforzarse por

integrar el potencial de los distintos sujetos a partir de la dedicación de todos al proyecto educativo (Halpin y Croft, 1963).

Del mismo modo, puede observarse que el Clima Institucional dentro de un centro educativo suele reflejar las capacidades establecidas dentro del establecimiento, en la medida en que la institución cuente con una estructura profesional que fomente la colaboración entre educadores y administradores, estimule la participación de familias y alumnos y promueva el trato respetuoso, puede confiarse en que el clima institucional reflejará positivamente estos atributos (Robbins, 2005).

2.2.1.4. Dimensiones del clima institucional

Aunque el clima institucional abarca numerosas facetas, esta investigación se ha centrado únicamente en un subconjunto de ellas debido a su importancia percibida en la configuración del ambiente dentro del centro educativo, la investigación llevada a cabo para evaluar el clima institucional se ha basado en el modelo de clima laboral en los centros educativos, que se fundamenta en los principios de Tagiuri y comprende los siguientes elementos: (Bris, 1999):

2.2.1.4.1. Comunicación

La relación dentro de una comunidad humana se caracteriza por el intercambio total de comunicaciones entre los participantes; como tal, es un elemento crítico para fomentar la convivencia e influir en las formas de socialización de las organizaciones (Bris, 1999).

Está ampliamente reconocido que la comunicación eficaz es un aspecto fundamental de cualquier grupo, sin embargo, la comunicación no debe definirse simplemente como el intercambio de significados entre los miembros; también se requiere la comprensión de los significados transmitidos, que incluyen la información, las ideas, los objetivos y las aspiraciones de la organización (Bris, 1999).

Fischman (2000) afirma que la comunicación eficaz dentro de las organizaciones depende de la capacidad del líder para escuchar y expresarse asertivamente con su personal, sin embargo, la comunicación es un arma de doble filo: Cuando se utiliza correctamente, fomenta una atmósfera de confianza y unidad entre el líder y su personal; cuando se utiliza incorrectamente, puede provocar descontento, indignación y dolor, así como un ambiente destructivo dentro de la organización.

Ejerce autoridad sobre la conducta individual estableciendo jerarquías a las que los empleados están obligados a ajustarse. Como fuente de información, la comunicación informal también regula la conducta de los empleados en función del nivel de confianza entre sus participantes (Fischman, 2000).

2.2.1.4.2. Motivación

Esta dimensión desempeña un papel fundamental en la configuración del ambiente dentro del centro académico. Como afirma Robbins (1994), “es la aspiración a realizar un esfuerzo considerable para lograr los objetivos de la organización, supeditada a la satisfacción potencial de alguna necesidad” (p. 123).

Este marco conceptual consta de tres componentes fundamentales: esfuerzo, necesidades y objetivos de la organización, dado que el esfuerzo significa intensidad, los individuos motivados demuestran un compromiso inquebrantable con sus objetivos, sin embargo, incluso con niveles elevados de motivación, la consecución de resultados favorables en el rendimiento laboral es inalcanzable a menos que el esfuerzo ejercido se dirija hacia el beneficio de la institución (Robbins, 1994).

Así mismo, Fischman (2000), sostiene que la motivación interna es la que perdura en el tiempo y fomenta un sentimiento de lealtad hacia

la organización, cuando las organizaciones dependen exclusivamente de incentivos externos, como primas monetarias o salarios elevados, los empleados se preocupan por esos factores y descuidan su motivación intrínseca.

Depender estrictamente de incentivos externos puede acabar disminuyendo el aprecio y el sentimentalismo de los individuos hacia el vestuario de la organización, ya que éstas serán las únicas cosas que aprecien, para mantener la motivación de los empleados depende de satisfacer los deseos intrínsecos de sus miembros, lo que a su vez inspira una auténtica dedicación y motivación internas (Fischman, 2000).

2.2.1.4.3. Confianza

Es una firme convicción o seguridad en la sinceridad, integridad o fiabilidad de un individuo que capacita a las personas para comunicar sus deseos y aspiraciones con un significado cada vez mayor y colaborar eficazmente en la consecución de objetivos comunes (Fischman, 2000).

Según Martin (1999), las instituciones de alto rendimiento se distinguen por un nivel significativo de confianza recíproca entre sus miembros, en el que los individuos confían en la competencia, integridad y carácter de los demás.

2.2.1.4.4. Participación

Participación del profesorado, el personal y otros miembros de la comunidad académica en grupos de trabajo, organizaciones colegiadas y actividades escolares, con el grado en que los educadores fomentan el compromiso de sus compañeros, tutores y alumnos, así mismo el grado en que se establecen grupos formales e informales, así como su conducta en relación con las actividades académicas, también el grado de formación del profesorado, la frecuencia de las reuniones, el nivel de colaboración y la forma en que se llevan a cabo, y el nivel

de coordinación externa e interna que posee la institución (Martín, 1999).

2.2.1.5. Factores que influyen en el clima organizacional

Se ha considerado los factores que influyen en el clima institucional a partir de la definición que Goncalves (2000), en función al comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional:

2.2.1.5.1. Comportamiento institucional

Saturno (2009), la define como un sistema de normas, tradiciones y costumbres centrado en una actividad humana que requiere que los participantes en la conducta institucional estén adecuadamente preparados para desempeñar las responsabilidades que se les han asignado, aunque con frecuencia se articulan en códigos formales, las ligeras variaciones de personalidad repercuten en la conducta institucional, donde los conflictos que surgen en el seno de una asociación suelen ser el resultado de la colisión de los roles institucionales con las diferencias de personalidad.

2.2.1.5.2. -Capacidad organizacional

Lusthaus (2002), considera la capacidad organizacional como la gestión de procesos, que se refiere a la capacidad de una organización para utilizar sus recursos con el fin de ejecutar sus operaciones, investiga la manera en que la organización supervisa las interacciones relacionadas con el trabajo y las relaciones humanas. Las conexiones entre la forma en que se administra una organización y su objetivo, junto con las funciones que el personal y las finanzas cumplen en las operaciones rutinarias de la organización, se delinean en la estructura. Este marco permite a la organización gestionar eficazmente sus relaciones inter organizativas, que son externas a la organización.

Según Robbins (2009), “es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar ese conocimiento para mejorar la eficacia organizativa” (p.10).

2.2.1.5.3. Dinámica institucional

Nava (2009), indica que la dinámica institucional se entiende a través de una lente social y psicológica; en este sentido, la institución educativa es un organismo en el que los individuos entran en acción, plantean cuestiones en forma de problemas y colaboran para encontrar soluciones, esto es válido no sólo en circunstancias ideales y ventajosas, sino también en situaciones críticas o peligrosas, donde el grado de dinámica, o la naturaleza del movimiento, viene determinado por la presencia de estrategias y mecanismos de acción, así como por la capacidad de que dichos mecanismos se pongan en práctica durante el proceso de toma de decisiones de la institución.

2.2.1.6. Importancia del clima organizacional

La importancia del clima organizacional radica en que fomenta la convivencia armónica y promueve la consecución de objetivos educativos centrados en el crecimiento individual, donde el éxito de una organización depende de la percepción que tengan sus empleados sobre el clima organizacional, en otras palabras, el hecho de que los miembros de la organización tengan una opinión favorable o desfavorable del clima es atribuible a sus percepciones individuales (Guillén y Guil, 2000).

Una organización que fomente un clima organizativo positivo experimentará los siguientes beneficios: realización, compromiso de los empleados, influencia, eficacia, reducción del desgaste, satisfacción, flexibilidad y pensamiento inventivo (Bustos et al., 2002).

Por el contrario, un clima organizativo negativo genera sentimientos de desinterés, apatía, melancolía y descontento entre los

empleados, en circunstancias extremas, estos sentimientos pueden manifestarse como comportamiento perturbador, hostilidad o desobediencia (Gipson, et. al, 2001).

Palomino y Rogger (2001), destacan dos resultados significativos de un clima organizativo positivo: el aumento de la productividad a largo plazo y un entorno de trabajo de alta calidad que contribuye significativamente al éxito de la organización.

Martínez de Velasco y Nosnik (2002), sostienen que la importancia de investigar el clima organizativo de una institución depende de su impacto en el rendimiento, la satisfacción y la motivación de los empleados, también es beneficioso comprender los factores que podrían influir en el aumento o la disminución de la motivación y la productividad.

Según Saturno (2009), el clima organizacional tiene el potencial de facilitar o impedir el éxito de la organización; también puede ejercer un impacto en la conducta de sus miembros, donde la investigación del clima organizativo en los centros escolares es un importante campo de estudio.

El clima es un componente de diversos modelos de eficacia escolar que tienen en cuenta tanto la equidad como la efectividad, así mismo en la investigación ha demostrado que varios resultados escolares, incluidos los resultados del aprendizaje de los alumnos, la distribución de los conocimientos de clase social, las tasas de abandono y los incidentes de violencia escolar, se ven afectados por el clima organizativo (Creemers y Reezigt, 2003).

Fernández (2004), afirma que la preocupación por el clima organizativo tiene una relevancia significativa en el contexto de las reformas educativas de segunda generación, cuando el objetivo de la política es provocar un cambio interno en la organización escolar, el clima organizacional y la gestión se convierten en factores internos influyentes

que sólo pueden alterarse mediante la participación activa de los instructores en cada escuela individual.

Desde esta perspectiva, es posible argumentar que los logros de una institución están inextricablemente ligados a la eficacia continuada de sus miembros, y que el grado en que esta eficacia mejore o se vea obstaculizada depende de que el clima institucional sea favorable o desfavorable, donde se prevé que un resultado positivo se traducirá en un aumento de la productividad y un mayor rendimiento, por el contrario, un resultado negativo probablemente se traducirá en desinterés, reducción de la producción y disminución de la eficacia (Creemers y Reezigt, 2003).

Es fundamental dotar al clima institucional favorable de una cualidad duradera que garantice el cumplimiento de los objetivos de eficiencia a largo plazo, ya que en su artículo " Mario Martin Bris examina el clima institucional en las organizaciones educativas, incluyendo las definiciones y categorías de clima laboral, así como los factores determinantes del clima laboral, según él, el clima laboral adquiere una importancia significativa en cualquier institución educativa que analice reflexivamente su contexto y sus procedimientos, ya que tiene un impacto inmediato en los resultados, los procesos y, en última instancia, en la calidad del centro educativo (Educar 27, 2000, pp. 103-117).

No obstante, el clima laboral posee una naturaleza polifacética, que hace necesario un enfoque global de su gestión, que no puede percibirse como una entidad estática o inflexible, sino como una entidad dinámica que puede mejorarse y optimizarse fundamentalmente mediante esfuerzos de colaboración para modernizar, innovar, progresar y alcanzar mayores niveles de eficiencia, esto se consigue mediante la interacción de las estrategias organizativas con los esfuerzos del elemento humano, para lo cual son cruciales componentes como la comunicación (Guillén y Guil, 2000).

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Teorías del desempeño docente

Paulo Freire sostiene que la educación debe ser un acto de liberación y concientización, donde el docente juega un papel transformador. En lugar de actuar solo como transmisor de conocimiento, el docente debe ser un facilitador que fomente el pensamiento crítico y la reflexión. Freire critica el "modelo bancario" de la educación, en el que los estudiantes son tratados como receptores pasivos de información. Según él, el desempeño docente ideal debería empoderar a los estudiantes para cuestionar su realidad y ser agentes de cambio social (Monier & Peña, 2023).

Así mismo Henry Giroux amplía las ideas de Freire, sugiriendo que el docente es un intelectual transformador que desafía las estructuras de poder y opresión dentro de la educación. Plantea que el desempeño docente no solo debe evaluarse en función de resultados académicos, sino también en su capacidad para crear espacios de resistencia y autonomía, donde los estudiantes puedan cuestionar normas y valores sociales impuestos (Monier & Peña, 2023).

Michael Apple también critica cómo las políticas educativas y el currículo a menudo reflejan los intereses de las élites en lugar de los de la comunidad. En su enfoque, el desempeño docente es afectado por la estructura de poder en el sistema educativo. Apple sugiere que el docente debe ser consciente de su papel en este contexto y actuar como un crítico cultural, promoviendo la equidad y la justicia en su enseñanza (Monier & Peña, 2023).

2.2.2.2. Definición del desempeño docente

De acuerdo con Torres y Zegarra (2015), la calidad de la educación está correlacionada con el desempeño exhibido por cada profesor, ya que el desempeño docente está supeditado al cumplimiento de sus respectivas

funciones, las cuales a su vez están influenciadas por factores relacionados con el profesor, el alumno y el entorno.

Según Lingán (2015), el desempeño docente puede definirse como el conjunto de esfuerzos emprendidos por los educadores para elevar la conciencia cultural de sus alumnos y, por extensión, del entorno social en el que se desenvuelven.

Como sociedad futura que aún está en proceso de construcción, el Ministerio de Educación (2014), afirma que los educadores deben estar dispuestos a enfrentar nuevos desafíos en su práctica pedagógica y en su formación a la luz de los cambios sociales contemporáneos, donde estos nuevos educadores deben poseer cualidades particulares, incluyendo transformaciones en la identidad, el conocimiento y la práctica de la profesión, que en pos de este objetivo, el Ministerio de Educación formuló el marco de buen desempeño docente, que comprende un conjunto de principios y normas para una enseñanza ejemplar.

2.2.2.3. Competencias del docente

El Marco para el Buen Desempeño Docente (2014), ofrece una definición similar de las competencias docentes (pp. 20-23):

- A. Un profesor que posee un conocimiento exhaustivo de los antecedentes y circunstancias de sus alumnos, del material disciplinar que instruye y de los métodos y procedimientos pedagógicos que emplea para favorecer el desarrollo de capacidades avanzadas y su formación integral (MINEDU, 2014).
- B. Organiza la enseñanza de forma colegiada, garantizando que el proceso pedagógico, los recursos disponibles, la evaluación y los objetivos de aprendizaje de los estudiantes sean coherentes dentro de un programa curricular que se revisa continuamente

(estas dos competencias corresponden al dominio I) (MINEDU, 2014).

- C. Fomenta un entorno propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la valoración de la diversidad en su conjunto, con el objetivo último de formar ciudadanos críticos e interculturales (MINEDU, 2014).
- D. Enseña eficazmente a los alumnos empleando estrategias y recursos pertinentes y demostrando pericia en la materia, esto permite a cada estudiante desarrollar una comprensión crítica y reflexiva de la resolución de problemas en relación con sus experiencias personales, áreas de interés y antecedentes culturales (MINEDU, 2014).
- E. Evalúa constantemente el progreso de los estudiantes en consonancia con los objetivos institucionales predeterminados para fundamentar la toma de decisiones y ofrecer comentarios constructivos a la comunidad académica y a los estudiantes, aunque se tienen en cuenta los matices culturales y las diferencias individuales, estas tres competencias entran en el ámbito del dominio II (MINEDU, 2014).
- F. Demuestra una postura comprometida, colaborativa y democrática en la administración de la institución educativa, realizando valiosas contribuciones al desarrollo y mejora continua de la infraestructura del proyecto educativo con el fin de fomentar un aprendizaje de alta calidad (MINEDU, 2014).
- G. Desarrolla relaciones con las familias, la comunidad, otras instituciones estatales y la sociedad civil basadas en el respeto mutuo, la colaboración y la responsabilidad, que contribuye a los procesos educativos mediante la utilización de los conocimientos y recursos disponibles y la presentación de

informes sobre los progresos realizados (ambas competencias corresponden al ámbito III) (MINEDU, 2014).

- H. Las personas y las organizaciones participan en procesos de aprendizaje continuo reflexionando sobre su práctica y su experiencia institucional para construir y desarrollar su identidad profesional y su sentido de la responsabilidad (MINEDU, 2014).
- I. Un profesional se comporta de acuerdo con un marco ético que defiende los derechos fundamentales de todas las personas, al hacerlo, demuestra integridad, imparcialidad, responsabilidad y dedicación a sus deberes sociales, dos de los cuales se clasifican en el ámbito IV (MINEDU, 2014).

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

El Marco para el Buen Desempeño Docente, establece las normas, competencias y demostraciones que definen la enseñanza ejemplar y que son obligatorias para todos los instructores rutinarios de educación básica del país donde se establece un consenso técnico y social entre el gobierno, los educadores y el público en general sobre las competencias que los educadores deben adquirir a lo largo de su desarrollo profesional para facilitar la educación de todos los alumnos, que es un instrumento estratégico dentro de una política integral de desarrollo docente (MINEDU, 2014).

2.2.2.4.1. Preparación para los aprendizajes

El Ministerio de Educación (2012) ha autorizado el marco del desempeño docente excelente, que abarca la organización de los esfuerzos pedagógicos, incluido el desarrollo de unidades didácticas, sesiones de aprendizaje y el currículo, todo ello al servicio de un ethos intercultural e inclusivo, que abarca la comprensión de los principales atributos cognitivos, materiales e inmateriales, sociales, culturales y

materiales de los alumnos, la pericia pedagógica y temática, y el criterio en la elección de los recursos didácticos, los enfoques pedagógicos y los métodos de evaluación del aprendizaje.

2.2.2.4.2. Enseñanza para el aprendizaje

Según el marco aprobado por el Ministerio de Educación (2012) para el desempeño eficaz de la docencia, esto implica llevar a cabo el proceso de instrucción con una actitud que abarque y aprecie la diversidad y la inclusión en todas sus manifestaciones, que abarca la intervención pedagógica del instructor en el cultivo de un ambiente propicio para el aprendizaje, la supervisión de la materia, asegurando la motivación continua de los estudiantes, el diseño de una variedad de enfoques de evaluación y metodológicos, y el empleo de materiales didácticos pertinentes y útiles, que implica la aplicación de una serie de instrumentos y criterios que ayudan a identificar los éxitos y obstáculos del proceso de aprendizaje, así como las áreas de instrucción que requieren mejoras.

2.2.2.4.3. Participación en la gestión de la escuela

Como reconoce el Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente efectivo abarca la participación democrática en la administración de una escuela o red de escuelas con el objetivo de influir en la comunidad de aprendizaje, donde la comunicación efectiva con los diversos integrantes de la comunidad educativa, la participación activa en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y el fomento de un clima institucional positivo son componentes de este concepto, que implica honrar y valorar a la comunidad y sus atributos, así como involucrar a las familias en la corresponsabilidad de los resultados del aprendizaje.

2.2.2.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende, en el marco del desempeño docente excelente autorizado por el Ministerio de Educación (2012), las prácticas y

procedimientos que definen la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de educadores, esto implica realizar una introspección metódica sobre la propia metodología de enseñanza y la de sus pares, así como participar en esfuerzos colaborativos y proyectos grupales como parte de su desarrollo profesional, que implica informar sobre los procesos y resultados del aprendizaje y gestionar datos relativos al desarrollo y la ejecución de políticas educativas nacionales y regionales.

2.2.2.5. Relación entre el desempeño docente y clima institucional

El entorno institucional tiene un valor significativo para las organizaciones y los empleados de todo tipo, donde no ocurre lo mismo con las instituciones educativas, que son entornos en los que tienen lugar la enseñanza y el aprendizaje y en los que es imperativo impartir una educación de calidad superior, por lo tanto, el rendimiento del profesor se verá afectado por el clima institucional, ya que las conexiones interpersonales con otros agentes y miembros de la comunidad educativa establecerán una atmósfera particular que, si es favorable, promoverá un rendimiento ejemplar; por el contrario, si es desfavorable, hará que el entorno sea perjudicial para el rendimiento, indicando así que un clima institucional favorable sirve de catalizador para la motivación de los profesores, influyendo en consecuencia en su rendimiento docente ejemplar (MINEDU, 2014).

2.3. Formulación de las hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Se relaciona de manera positiva y significativa el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Se relaciona de manera positiva y significativa la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Se relaciona de manera positiva y significativa la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Se relaciona de manera positiva y significativa la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.
- Se relaciona de manera positiva y significativa la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.

2.4. Definición de términos

Capacidad pedagógica. Es un conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas que los profesionales (en este caso los docentes) deben poseer: cognitive-based competencia (Zabalza, Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional, 2007).

Clima institucional. Un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento (Robbins & Judge, 2009)

Comunicación: proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización (Zabalza, 2003).

Desempeño docente. Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente, esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula, y la participación activa en eventos de carácter institucional, como actividades deportivas, apoyo en la solución de problemas institucionales ya sea de infraestructura y equipamiento académico, disciplina y propuesta de innovación pedagógicas (MINEDU, 2014).

Desempeño. La medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier individuo para realizar las labores que le corresponden, que tan bien logran los objetivos pertinentes (Rebeil & Sandoval, 1998).

Evaluación del Aprendizaje. Medición y análisis del progreso de los estudiantes mediante técnicas y herramientas apropiadas, la evaluación formativa como una práctica clave para mejorar el aprendizaje (MINEDU, 2014).

Liderazgo Directivo. Estilo de gestión que ejerce la autoridad administrativa para influir en el clima organizacional y el desempeño del personal, que un liderazgo transformacional puede inspirar motivación y compromiso (Chiavenato, 2004).

Liderazgo: influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados, que no tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntura (Chiavenato, 2004).

Motivación: Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes

naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (Chiavenato, 2004).

Participación: contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos (Zabalza, 2007).

Planificación de la Enseñanza. Proceso de diseñar objetivos, contenidos y estrategias didácticas alineadas con el currículo, donde una planificación efectiva mejora la estructura y la claridad de las lecciones (Zabalza, 2007).

Relaciones interpersonales. Son relaciones de interacción entre personas: un conjunto de comportamientos observables más una cantidad considerable de sensaciones asociadas a esos contactos, que son fundamentalmente canales de comunicación verbal y gestual, en los que se manifiesta una influencia considerable del afecto y del efecto acumulativo de los intercambios producidos a lo largo del tiempo (Arnoletto, 2009).

Responsabilidad laboral. Es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente (Cueto, 2014).

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Desempeño docente

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima institucional	Se define como el ambiente laboral, resultado de la interacción de todos los actores y elementos de la institución educativa de acuerdo con su estructura orgánica y las interacciones basadas en la comunicación, confianza, motivación y participación (García, 2009).	La variable del clima institucional se mide con un cuestionario en función a las dimensiones planteadas que son la comunicación, motivación, confianza y participación organizacional dentro de la I.E.I. "D'UNI"	Comunicación institucional Motivación institucional Confianza institucional Participación institucional	La sinceridad La fluidez del discurso La descarga de conceptos congruentes La sustancia cognitiva El acto de ocultar información Demostración de habilidad para organizar y planificar Poseer una sólida capacidad de toma de decisiones. Evaluación de la revalorización Incentivos para el éxito Condiciones de salida Satisfacción del educador Trato equitativo Ambiente de credibilidad Reconocimiento de las características Confianza en la resolución de conflictos Autoestima suficiente	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Me es indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Desempeño docente	El desempeño laboral docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función del proceso enseñanza – aprendizaje. (Zulueta, 2015).	El desempeño docente se evalúa en función a lo propuesto en el marco del buen desempeño docente en el Perú el cual se centra en evaluar la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación articulada, y el desarrollo del profesionalismo docente todo ello se mide con un cuestionario.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Construcción del plan de estudios Estructura de los procedimientos pedagógicos Resolución de conflictos mediante el diálogo con los alumnos Ofrece a los alumnos oportunidades para aplicar sus conocimientos.	Escala Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Me es indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Una amplia gama de recursos tecnológicos fácilmente disponibles Enfoques pedagógicos Técnicas y métodos de evaluación Resultados de la evaluación Comunicación con los compañeros de trabajo	
			Participación en la gestión articulada de la escuela y la comunidad	Desarrollo de proyectos de investigación Esfuerzo cooperativo Instrucción crítica Momentos destacados	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Desarrollo de políticas académicas Principios fundamentales de la ética profesional Proceso de toma de decisiones	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

El propósito de la investigación a nivel básico es contribuir al cuerpo intelectual de conocimientos ya que se emplea a fin de comprender y ampliar conocimientos de un campo específico (Carrasco, 2007).

Esta investigación fue de tipo básico, por lo cual se puso en práctica las sapiencias obtenidas para delimitar la relación sobre el clima institucional y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel integral.

3.2. Nivel de investigación

El nivel correlacional en la investigación, es aquella donde se puede relacionar o asociar dos o más conceptos o variables de una investigación, ya que permiten determinar el grado de correlación entre amabas o más variables de estudio de un determinado problema en específico, para poder encontrar relación en un problema de estudio es necesario realizar una análisis de cada variable de estudio para después encontrar vínculos entre sí y por consiguiente cuantificar las variables (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

La investigación presentó el nivel correlacional ya que se quiso determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de dos instituciones educativas particulares de la ciudad de Huancavelica en el año 2023.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método general

El método científico es considerado como un procedimiento para tratar un conjunto de problemas, dando respuestas a una serie de incógnitas, entendiendo su esencia, su origen y su relación con uno o varios efectos, utilizando la inteligencia y racional (Briones, 2002).

Se utilizó el método científico en la presente investigación a fin de contribuir nuevos temas al conocimiento y los cuales sirven de base para la producción de investigaciones que tomen como precedente la presente tesis, ya que, sin este método no puede haber ciencia.

3.3.2. Método específico

El método hipotético deductivo es uno de los modelos relacionados con el método científico, en donde se emplea la observación del fenómeno, la creación de una hipótesis para la explicación de dicho fenómeno, la deducción a partir de proposiciones elementales, y finalmente la verificación de la verdad de los enunciados deducidos a partir de la experiencia (Briones, 2002).

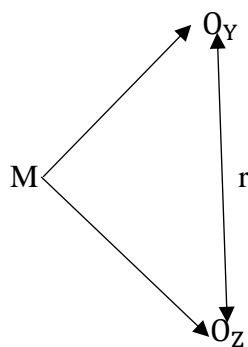
El método hipotético deductivo ayudó a la investigación dado que se establecieron hipótesis las cuales fueron contrastadas a partir de análisis estadísticos, conclusiones del investigador y finalmente comparaciones con otros estudios realizados.

3.4. Diseño de investigación

El diseño no experimental se caracteriza por que no se realiza la manipulación de variables, ya que solo se emplea la observación de las variables sin intervención del investigador, y el diseño no experimental transversal se realiza en un momento dado, donde el propósito principal es la descripción de las variables y la interrelación que presentan en un solo momento (Niño, 2011).

La investigación correlacional, es un tipo de investigación no experimental en donde es necesaria la medición de dos variables y establecer la relación estadística entre ellas sin necesidad de incluir variables externas con la finalidad de llegar a conclusiones relevantes para la investigación (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

La investigación presentó el diseño correlacional y de corte transversal, ya que se quiso determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente y no se realizó la manipulación de las variables de estudio, así mismo la investigación fue de corte transversal ya que solos se recogerá datos del 2023.



Donde:

- M: es la muestra de los docentes.
- Oy: es la observación del clima institucional.
- R: es el coeficiente de correlación entre las dos variables

- O_z : es la observación del desempeño docente.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Se define como población a aquel conjunto de individuos u objetos los cuales tienen que poseer una característica en común para que se pueda realizar el estudio, por lo general las características más comunes son el lugar, el tiempo y las características del contenido (Borja, 2012).

La población de la investigación se encontró conformada por 52 docentes que laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria de las siguientes instituciones de la ciudad de Huancavelica, tal como se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 3.
Población de estudio

Institución Educativa	Docentes
Institución Educativa Integral “D’UNI”	27
Institución Educativa Cooperativa	25
Total	52

Nota: Información extraída de la planilla de docentes que laboran en ambas instituciones en el 2023.

3.5.2. Muestra

La muestra se define como el sub conjunto de la población, esta es extraída de acuerdo a ciertos criterios, de ello va a depender la cantidad y el alcance del estudio (Mejia, 2005).

La muestra de la investigación fue del total de la población lo cual es el total de 52 docentes que laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Integral “D’UNI” así como de la Institución Educativa Cooperativa de la ciudad de Huancavelica.

3.5.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico intencional o deliberado se emplea para hacer estimaciones inferenciales de la población, a partir de este muestreo no se puede asegurar la generalización para toda la población, para ser aplicada se debe tener en cuenta que debe ser una porción representativa, también la selección de la muestra va a depender de los criterios que emplee el investigador (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

Para la investigación se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se seleccionaron las muestras de acuerdo los interés e inquietudes que se cuentan en la presente investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Para Bernal (2010), la encuesta es una técnica muy empleada tanto en la investigación cuantitativa como cualitativa y básicamente se da mediante una conversación dirigida con un formato de preguntas y respuestas detalladas en el instrumento que se emplea, por lo general se emplean las preguntas cerradas para facilitar la encuesta así mismo facilita el recojo de la información y en la reducción del tiempo de la entrevista.

Para este análisis se hizo uso de esta técnica a fin de obtener los datos necesarios para el análisis de las variables así mismo facilitó la recopilación de la información también se utilizó un menor tiempo y se dio mayor facilidad al encuestado en lo que respecta a la explicación de la pregunta.

3.6.2. Instrumentos

El cuestionario para Arias (2012) es un instrumento muy empleado para la recolección de datos y se basa en un conjunto de preguntas las cuales pretender recabar información relevante del tema en investigación, por lo

general se miden en grados de aceptación o rechazo. Las preguntas que se emplean en el cuestionario van a depender de la variable a medir, por lo general se emplean preguntas cerradas con respuestas ya sean dicotómicas o de opción múltiple en diferentes escalas, en cuestión de escalas la más utilizada es la escala de Likert.

Para la presente investigación se hizo uso de los cuestionarios, donde se propusieron preguntas estructuradas en función a las dimensiones e indicadores que se tienen de las dos variables de estudio, teniendo así respuestas cerradas con opción múltiple en la escala de Likert.

Para la variable del clima institucional se tomo como referencia el instrumento cuya ficha técnica es la siguiente:

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento del clima institucional

Autor	Rolando Munive Onsihuay
Título	Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016
Año	2017
Universidad	Universidad César Vallejo
Validez	0.98
Confiabilidad	0.915
Campo de aplicación	de Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de la instituciones educativas privadas
Aspectos a evaluar	a Comunicación institucional Motivación institucional Confianza institucional Participación institucional
Calificación	Escala tipo Likert
Categorías	Nunca Casi nunca

A veces
Casi siempre
Siempre

En cuanto a la variable de la desempeño docente se tomó como referencia el instrumento cuya ficha técnica es la siguiente:

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento del desempeño docente

Autor	José Belermino Zulueta Cadenillas
Título	Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “José María Monzón Hernández” – distrito de Chalamarca – Chota, 2014
Año	2015
Universidad	Universidad Nacional de Cajamarca
Validez	0.817
Confiabilidad	0.861
Campo de aplicación	de Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de la instituciones educativas privadas
Aspectos a evaluar	a Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión articulada de la escuela y la comunidad Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Calificación	Escala tipo Likert
Categorías	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

3.6.3. Validez y confiabilidad

En vista que los instrumentos tomados como referencia no era muy precisos, se realizó la mejora de las preguntas y cambio por palabras técnicas y comprensibles por lo que se realizó un nuevo proceso de validez y confiabilidad del instrumento aplicado.

La validez del instrumento de investigación se llevó a cabo mediante un juicio de expertos en el tema de investigación, así como la metodología de la investigación.

El proceso de confiabilidad del instrumento se realizó mediante el análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach en los que se obtuvo valores mayores a 0.7 tal como se muestra en la tabla.

Tabla 6
Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach
Clima institucional	0.75
Desempeño docente	0.88

Nota: valores hallados en el programa estadístico SPSS v. 25

A partir de ello se pudo indicar que los instrumentos eran válidos y confiables por lo que se procedió a aplicar el cuestionario a cada docente que laboraba en las instituciones indicadas.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para realizar el procesamiento del análisis de los datos Valderrama (2013), define que en la investigación científica se emplean básicamente dos técnicas, la estadística descriptiva y la estadística diferencial.

La estadística descriptiva se basa en el procesamiento de los datos obtenidos a partir de las técnicas e instrumentos empleados, este análisis de da en ciertos programas los cuales procesaran la información que se le

proporciona, por lo general los resultados se dan en forma de gráficos y tablas de frecuencia los cuales ayudan a el mejor entendimiento del análisis que se tiene en la investigación.

La estadística inferencial es aquella técnica que se emplea con la finalidad de tomar ciertas decisiones partiendo del procesamiento de una información obtenida a partir de la población, esta estadística es muy importante ya que a partir del análisis inferencial se obtendrán los resultados y la contratación de las posibles respuestas planteadas en la investigación.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango (dependencia estadística del ranking entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas.

La técnica de procesamiento de datos se realizó mediante la estadística inferencial, para hallar el coeficiente de correlación, con un estadístico de prueba. Para la correlación se usó el coeficiente de rho de Spearman.

La técnica de análisis de datos fue la interpretación estadística, ello para la interpretación de los resultados que se obtuvieron de los datos procesados.

La técnica para el análisis de la información que se ha recopilado de las encuestas, se realizó la sistematización de esta información a través de una base de datos, luego para el procesamiento se hizo uso de la estadística descriptiva (uso de tablas y gráficos) e inferencial (Coeficiente de Spearman) para la comprobación de hipótesis, por lo que se utilizó el Software informático SPSS y Windows 10. Los datos sistematizados, se presentan en tablas y gráficos, para mayor entendimiento.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Según Sanches et. al (2018) la contrastación de la hipótesis es una actividad en que el investigador mediante la observación, la experimentación, la documentación y/o la encuesta sistemática, comprueba si la hipótesis en estudio es falsa o verdadera” (p. 38). En ese sentido para esta investigación, la contrastación siguió un proceso estadístico orientado a recabar En este sentido, para esta investigación, la contratación siguió un proceso estadístico orientado a recabar información mediante el uso de la encuesta y la revisión documental, para luego utilizarla en el proceso de contrastación que se considere oportuno.

- El proceso de contrastación fue el siguiente:
- Formulación de las hipótesis estadísticas
- Elección del nivel de significancia y el nivel de riesgo
- Prueba estadística
- Definición de a regla de decisión
- Análisis del resultado
- Conclusión de la prueba estadística.

Se ha realizado según a los objetivos de la tesis, dependiendo de su distribución de las variables (prueba de normalidad). Para la prueba de hipótesis se tuvo que utilizar la fórmula de rho de Spearman porque las variables son de distribución no normal.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

Después del procesamiento realizado a las variables del clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la ciudad de Huancavelica se pudo obtener la información plasmada en los siguientes ítems.

Cabe señalar que en el análisis descriptivo se tuvo dos tipos de procesamiento que fue el análisis univariable que se centró en cada una de las variables y dimensiones, después de ello se realizó en análisis bivariado donde se tuvo como prioridad establecer los niveles de relación entre ambas variables de estudio, así como su relación con las dimensiones indicadas dentro de los objetivos específicos del estudio presentado.

4.1.1. Resultados univariados

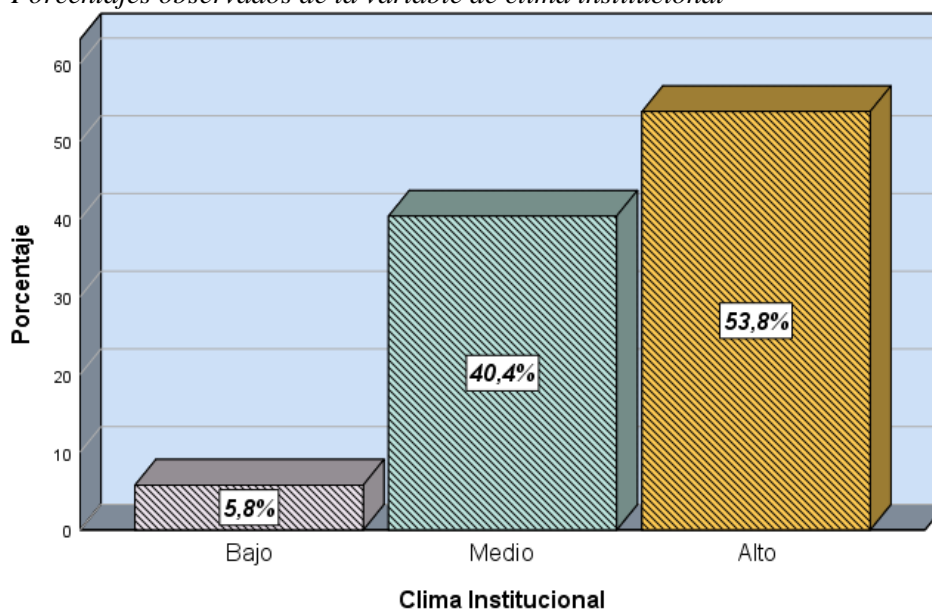
A partir de un análisis crítico, se puede evidenciar los datos esenciales obtenidos para cada variable y dimensión correspondiente.

4.1.1.1. Resultados del clima institucional

Los resultados de la variable y dimensiones del clima institucional obtenido a partir de la aplicación del instrumento son:

Tabla 7*Resultados de la variable del clima institucional*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Clima institucional	Bajo	3	5,8%
	Medio	21	40,4%
	Alto	28	53,8%
	Total	52	100,0%

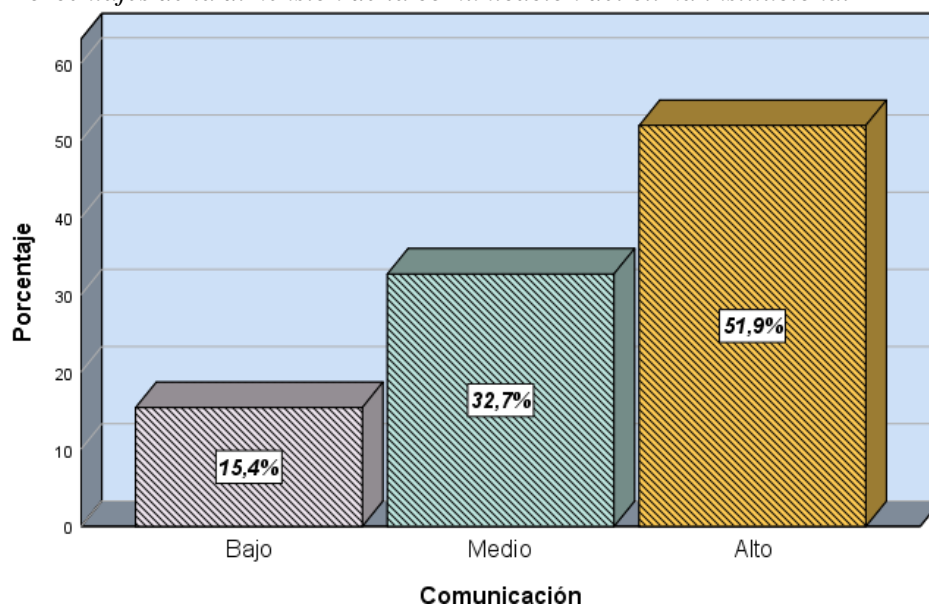
Figura 2*Porcentajes observados de la variable de clima institucional*

Interpretación:

Como se evidencia en los datos presentados para la variable del clima institucional evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica que nos conlleva a indicar que el 53.8% de los docentes indican que el clima institucional se encuentra en un nivel alto en el que se desarrolla una participación fluida entre docentes, existe un compartir armonioso y sobre todo una mejora continua en valores y actitudes que fortalece la unión en las instituciones, así mismo el 40.4% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 5.8% del total menciona que el clima institucional es bajo.

Tabla 8*Resultados de la dimensión de la comunicación del clima institucional*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	Bajo	8	15,4%
	Medio	17	32,7%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

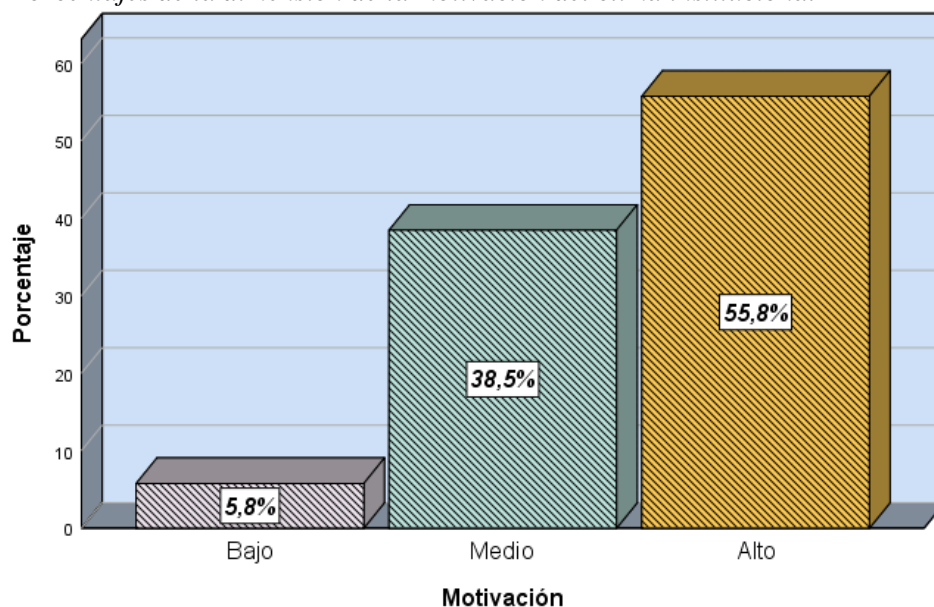
Figura 3*Porcentajes de la dimensión de la comunicación del clima institucional*

Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la comunicación de la variable del clima institucional evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica indicando que el 51.9% de los docentes mencionan que la comunicación se encuentra en un nivel alto en el que se promueve el compartir información ya que se proporcionan espacios de convivencia en las instituciones, así mismo el 32.7% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 15.4% del total de docentes menciona que la comunicación es de nivel bajo.

Tabla 9*Resultados de la dimensión de la motivación del clima institucional*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Bajo	3	5,8%
	Medio	20	38,5%
	Alto	29	55,8%
	Total	52	100,0%

Figura 4*Porcentajes de la dimensión de la motivación del clima institucional***Interpretación:**

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la motivación de la variable del clima institucional evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica indicando que el 55.8% de los docentes mencionan que la motivación se encuentra en un nivel alto donde se promueve un ambiente laboral armonioso que genera relaciones interpersonales óptimas en las instituciones, así mismo el 38.5% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 5.8% del total de docentes menciona que la motivación es de nivel bajo.

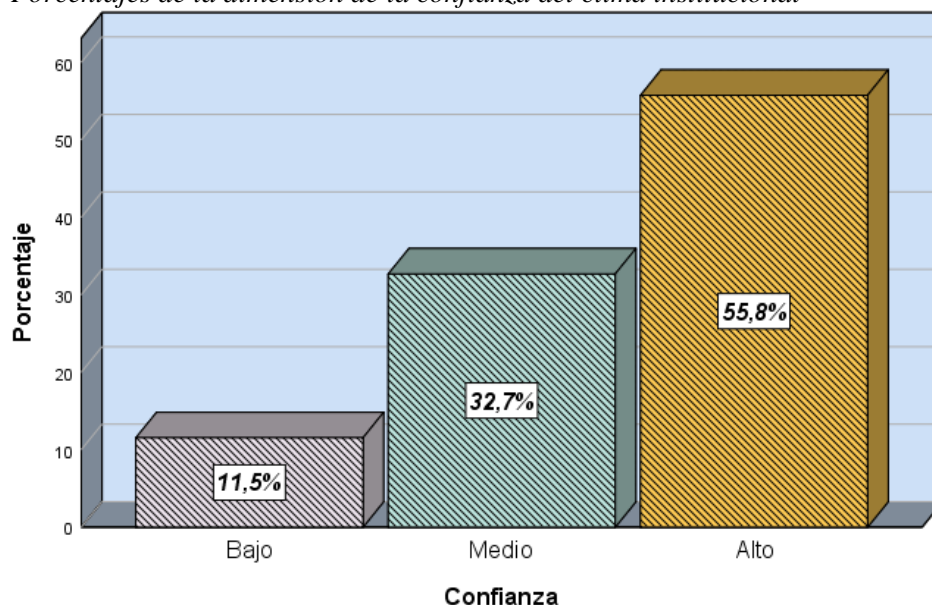
Tabla 10

Resultados de la dimensión de la confianza del clima institucional

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Confianza	Bajo	6	11,5%
	Medio	17	32,7%
	Alto	29	55,8%
	Total	52	100,0%

Figura 5

Porcentajes de la dimensión de la confianza del clima institucional



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la confianza de la variable del clima institucional evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica indicando que el 55.8% de los docentes mencionan que la confianza se encuentra en un nivel alto ya que se respetan los espacios de cada docente así como se promueve un trato amical en las instituciones, así mismo el 32.7% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 11.5% del total de docentes menciona que la confianza es de nivel bajo.

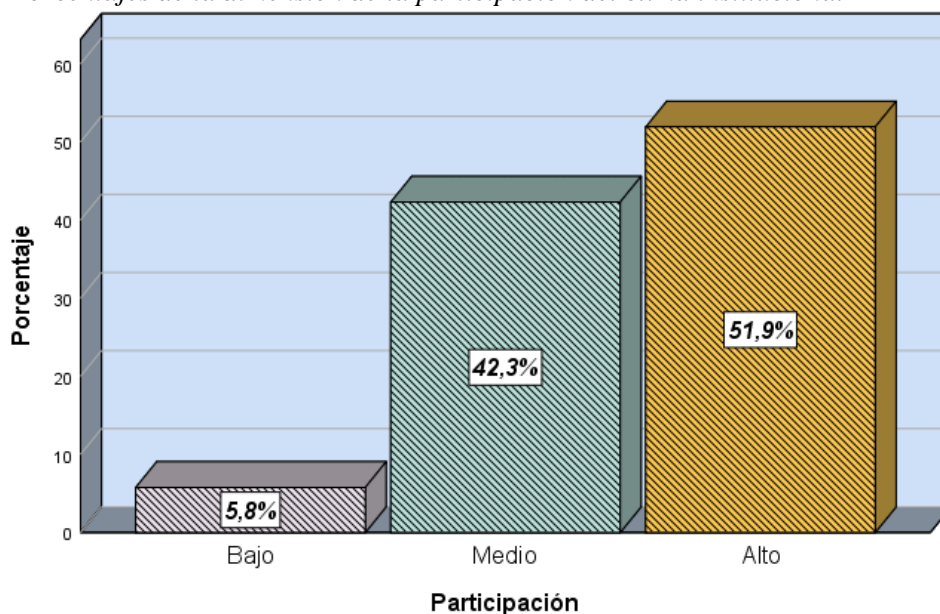
Tabla 11

Resultados de la dimensión de la participación del clima institucional

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Participación	Bajo	3	5,8%
	Medio	22	42,3%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 6

Porcentajes de la dimensión de la participación del clima institucional



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la participación de la variable del clima institucional evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica indicando que el 51.9% de los docentes mencionan que la participación se encuentra en un nivel alto donde existe identificación, coordinación y disponibilidad con las actividades desarrolladas en las instituciones, así mismo el 42.3% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 5.8% del total de docentes menciona que la participación es de nivel bajo.

4.1.1.2. Resultados del desempeño docente

Los resultados de la variable y dimensiones del desempeño docente obtenido a partir de la aplicación del instrumento son los siguientes:

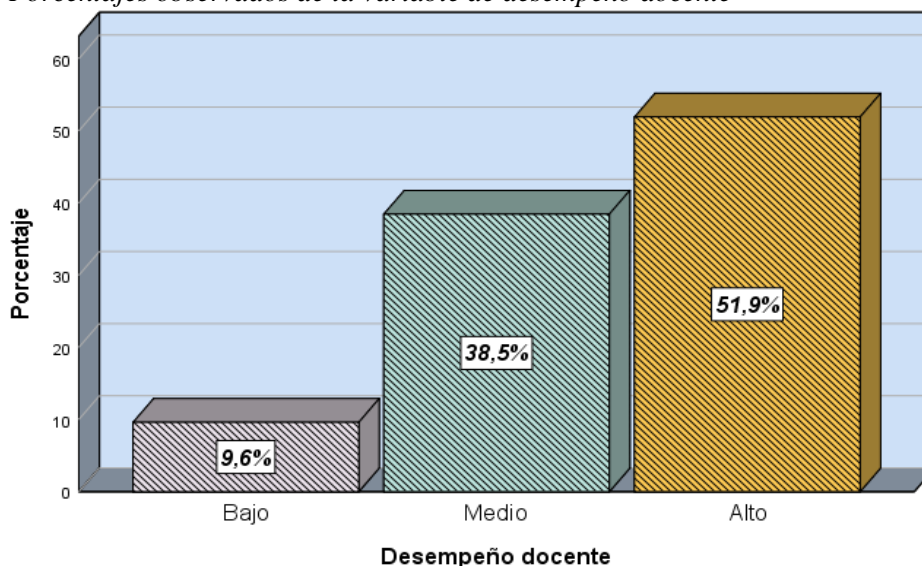
Tabla 12

Resultados de la variable del desempeño docente

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Bajo	5	9,6%
	Medio	20	38,5%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 7

Porcentajes observados de la variable de desempeño docente



Interpretación:

Como se evidencia en los datos presentados para la variable del desempeño docente evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica donde el 51.9% de los docentes indican que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto proporcionando una preparación y enseñanza para el aprendizaje de estudiantes conjuntamente con una participación articulada en las instituciones, así mismo el 38.5% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 9.6% menciona que el desempeño docente es bajo.

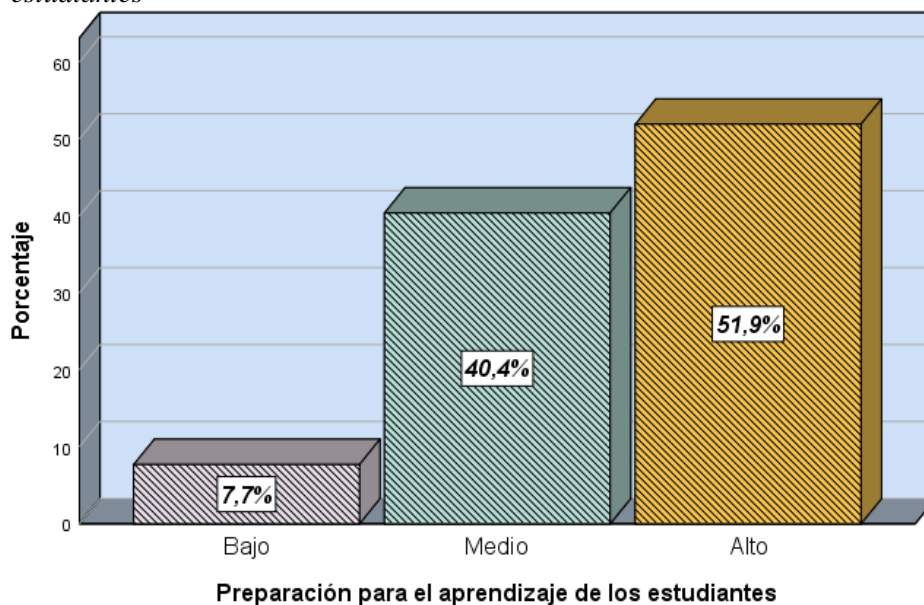
Tabla 13

Resultados de la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	8	15,4%
	Medio	17	32,7%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 8

Porcentajes de la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica donde el 51.9% de los docentes mencionan que la preparación se encuentra en un nivel alto donde las unidades didácticas son coherentes y guaran relación con la programación anual de las instituciones, así mismo el 32.7% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 15.4% del total de docentes menciona que la preparación para el aprendizaje es de nivel bajo.

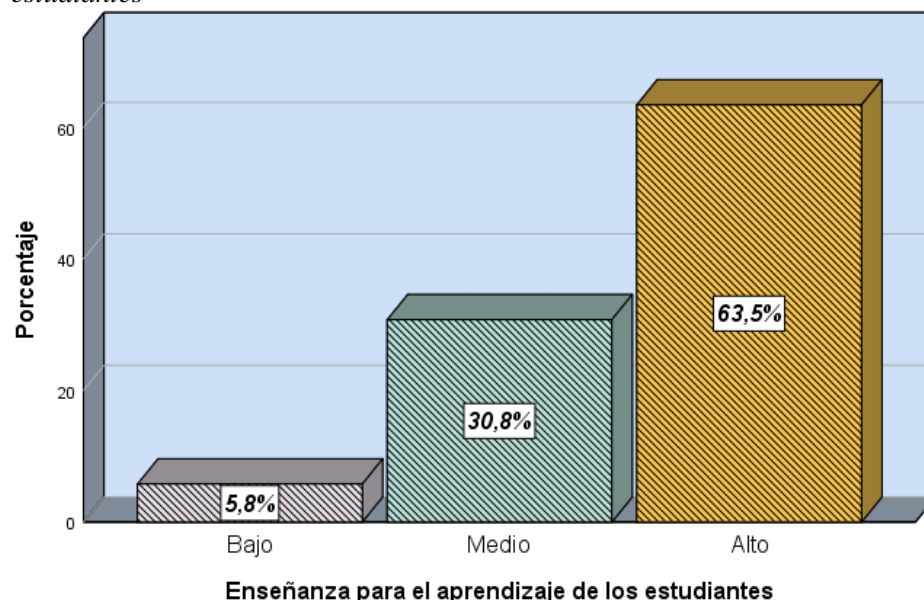
Tabla 14

Resultados de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Bajo	8	15,4%
	Medio	17	32,7%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 9

Porcentajes de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica donde el 63.5% de los docentes mencionan que la enseñanza se encuentra en un nivel alto donde existe la aplicación de estrategias didácticas y actividades en función a las sesiones de aprendizaje, así mismo el 30.8% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 5.8% del total de docentes menciona que la enseñanza para el aprendizaje es de nivel bajo.

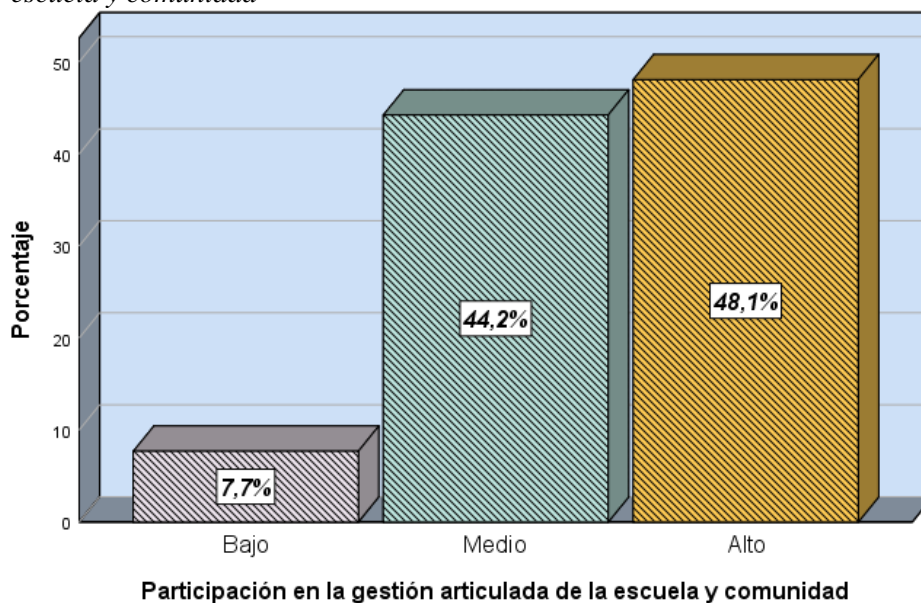
Tabla 15

Resultados de la dimensión de la participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad	Bajo	8	15,4%
	Medio	17	32,7%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 10

Porcentajes de la dimensión de la participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión de la participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad de la variable desempeño docente evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica donde el 48.1% de los docentes mencionan que la gestión articulada se encuentra en un nivel alto donde se fomenta el trabajo colaborativo y se integra los saberes culturales de la región, así mismo el 44.2% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 7.7% del total de docentes menciona que la gestión articulada es de nivel bajo.

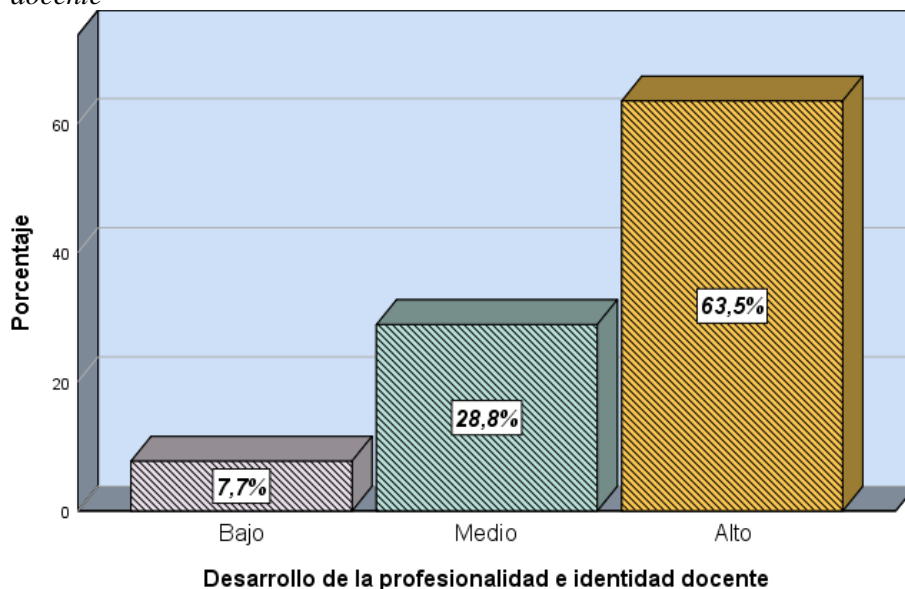
Tabla 16

Resultados de la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Bajo	8	15,4%
	Medio	17	32,7%
	Alto	27	51,9%
	Total	52	100,0%

Figura 11

Porcentajes de la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente



Interpretación:

Se aprecia en datos presentados para la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente evaluado en dos Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Huancavelica donde el 63.5% de los docentes mencionan que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente se encuentra en un nivel alto donde se pone en práctica la pedagogía institucional y la generación de políticas educativas a nivel local actuando en función a la ética profesional, así mismo el 28.8% refiere que se encuentra en un nivel medio y solo el 7.7% del total de docentes menciona que este el desarrollo e identidad es de nivel bajo.

4.1.2. Resultados bivariados

A partir de un análisis crítico, se puede evidenciar los datos esenciales obtenidos para la correlación de las variables y dimensiones correspondientes.

4.1.2.1. Resultados relacionales del clima institucional y desempeño docente

Por medio del análisis unitario de cada variable se procedió al estudio relacional de la primera variable que es clima institucional y la segunda variable que es el desempeño docente obteniendo los siguientes resultados:

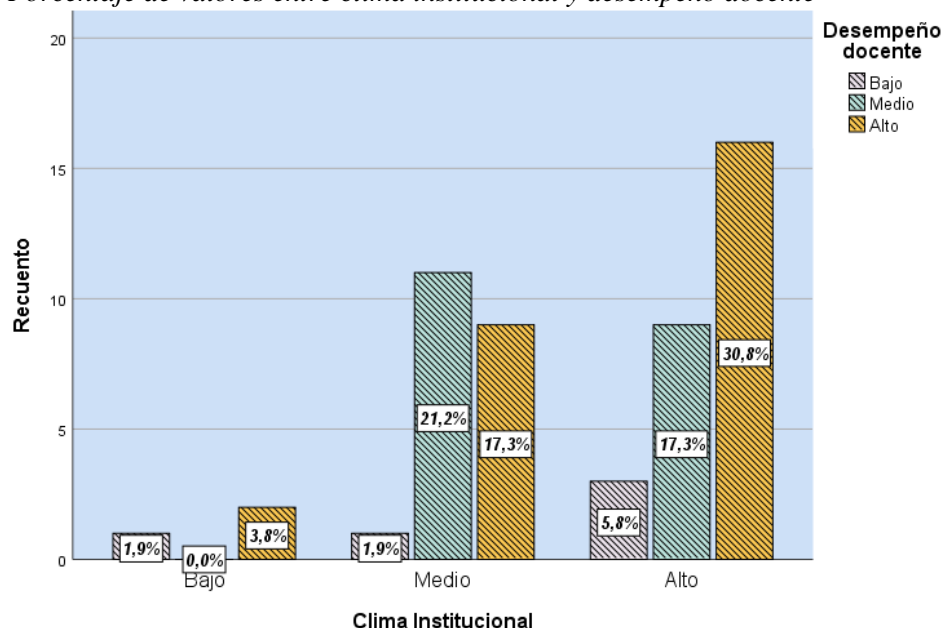
Tabla 17

Resultados del análisis relacional del clima institucional y desempeño docente

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Clima institucional	Bajo	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,9%	0,0%	3,8%	5,8%
	Medio	Recuento	1	11	9	21
		% del total	1,9%	21,2%	17,3%	40,4%
	Alto	Recuento	3	9	16	28
		% del total	5,8%	17,3%	30,8%	53,8%
Total	Recuento	5	20	27	52	
	% del total	9,6%	38,5%	51,9%	100,0%	

Figura 12

Porcentaje de valores entre clima institucional y desempeño docente



Interpretación:

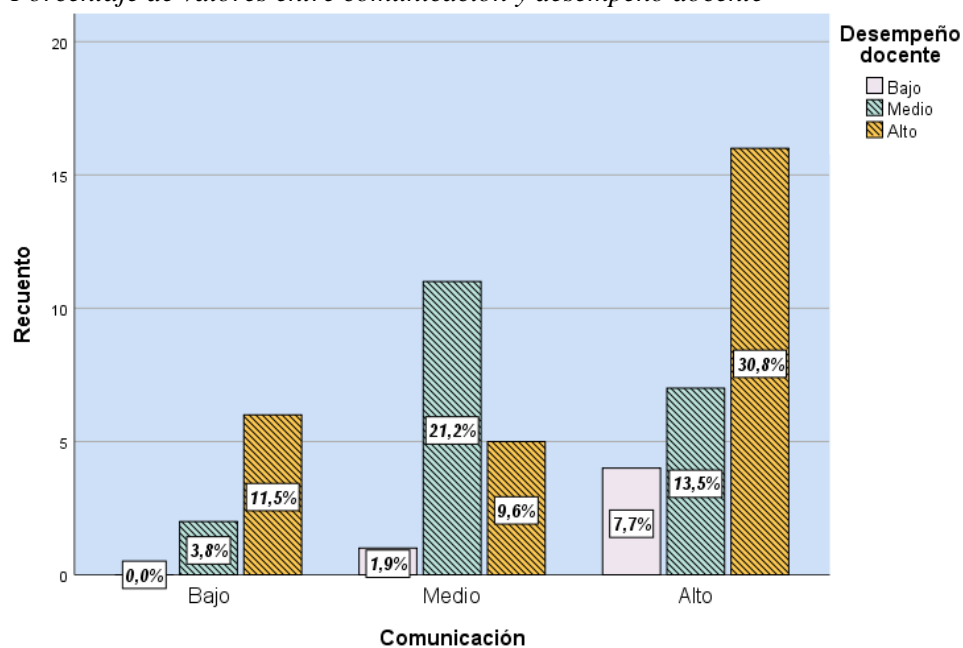
En la figura, así como tabla se presenta los valores relacionales en porcentajes de la variable del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que en ambas variables intersecan en el valor alto con un 30.8%, así mismo el 53.8% del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre las variables de estudio.

4.1.2.2. Resultados relacionales de la comunicación y desempeño docente

Por medio del análisis unitario de cada variable y dimensión de estudio se procedió al estudio relacional de la dimensión motivación de la primera variable que es clima institucional y la segunda variable que es el desempeño docente obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 18*Resultados del análisis relacional de la comunicación y desempeño docente*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Comunicación	Bajo	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	3,8%	11,5%	15,4%
	Medio	Recuento	1	11	5	17
		% del total	1,9%	21,2%	9,6%	32,7%
	Alto	Recuento	4	7	16	27
		% del total	7,7%	13,5%	30,8%	51,9%
Total	Recuento	5	20	27	52	
	% del total	9,6%	38,5%	51,9%	100,0%	

Figura 13*Porcentaje de valores entre comunicación y desempeño docente*

Interpretación:

En la figura, así como tabla se presenta los valores relacionales en porcentajes de la dimensión comunicación del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que la dimensión y variable estudiada intersecan en el valor alto con un 30.8%, así mismo el 51.9% de la comunicación del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

4.1.2.3. Resultados relacionales de la motivación y desempeño docente

Por medio del análisis unitario de cada variable y dimensión de estudio se procedió al estudio relacional de la dimensión motivación de la primera variable que es clima institucional y la segunda variable que es el desempeño docente obteniendo los siguientes resultados:

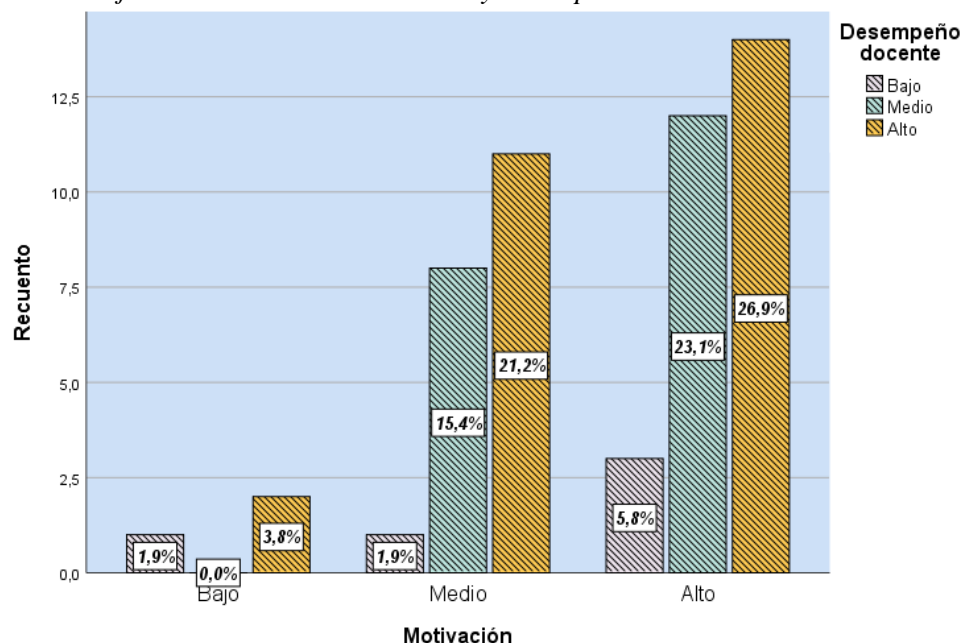
Tabla 19

Resultados del análisis relacional de la motivación y desempeño docente

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,9%	0,0%	3,8%	5,8%
	Medio	Recuento	1	8	11	20
		% del total	1,9%	15,4%	21,2%	38,5%
	Alto	Recuento	3	12	14	29
		% del total	5,8%	23,1%	26,9%	55,8%
Total	Recuento	5	20	27	52	
	% del total	9,6%	38,5%	51,9%	100,0%	

Figura 14

Porcentaje de valores entre motivación y desempeño docente



Interpretación:

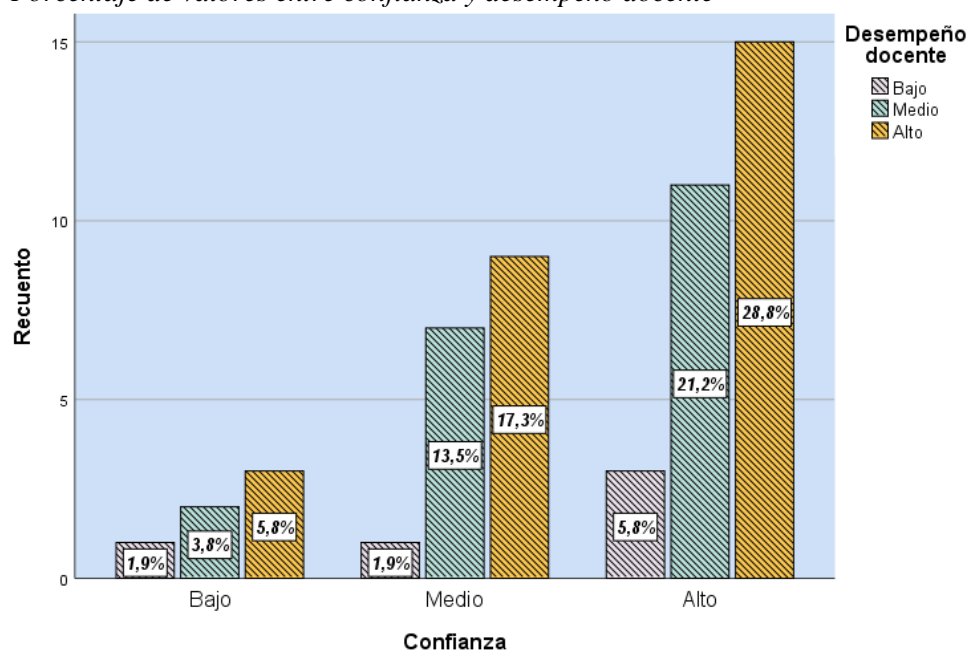
En la figura, así como tabla se presenta los valores relacionales en porcentajes de la dimensión motivación del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que la dimensión y variable estudiada intersecan en el valor alto con un 26.9%, así mismo el 55.8% de la motivación del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

4.1.2.4. Resultados relacionales de la confianza y desempeño docente

Por medio del análisis unitario de cada variable y dimensión de estudio se procedió al estudio relacional de la dimensión confianza de la primera variable que es clima institucional y la segunda variable que es el desempeño docente obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 20*Resultados del análisis relacional de la confianza y desempeño docente*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Confianza	Bajo	Recuento	1	2	3	6
		% del total	1,9%	3,8%	5,8%	11,5%
	Medio	Recuento	1	7	9	17
		% del total	1,9%	13,5%	17,3%	32,7%
	Alto	Recuento	3	11	15	29
		% del total	5,8%	21,2%	28,8%	55,8%
Total	Recuento	5	20	27	52	
	% del total	9,6%	38,5%	51,9%	100,0%	

Figura 15*Porcentaje de valores entre confianza y desempeño docente*

Interpretación:

En la figura, así como tabla se presenta los valores relacionales en porcentajes de la dimensión confianza del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que la dimensión y variable estudiada intersecan en el valor alto con un 28.8%, así mismo el 55.8% de la confianza del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

4.1.2.5. Resultados relacionales de la participación y desempeño docente

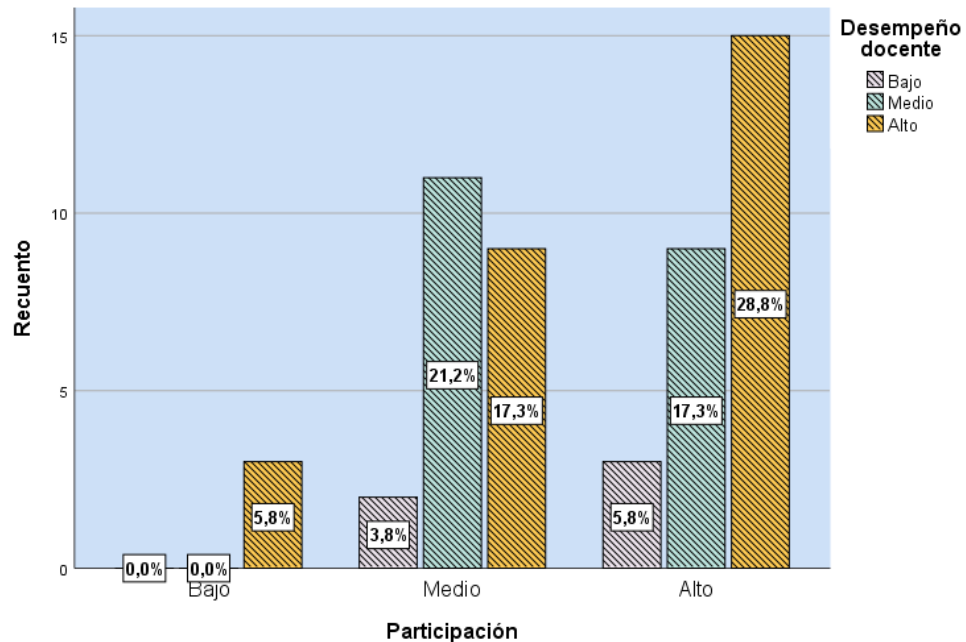
Por medio del análisis unitario de cada variable y dimensión de estudio se procedió al estudio relacional de la dimensión participación de la primera variable que es clima institucional y la segunda variable que es el desempeño docente obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 21
Resultados del análisis relacional de la participación y desempeño docente

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Participación	Bajo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	5,8%	5,8%
	Medio	Recuento	2	11	9	22
		% del total	3,8%	21,2%	17,3%	42,3%
	Alto	Recuento	3	9	15	27
		% del total	5,8%	17,3%	28,8%	51,9%
Total	Recuento	5	20	27	52	
	% del total	9,6%	38,5%	51,9%	100,0%	

Figura 16

Porcentaje de valores entre participación y desempeño docente



Interpretación:

En la figura, así como tabla se presenta los valores relacionales en porcentajes de la dimensión participación del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que la dimensión y variable estudiada intersecan en el valor alto con un 28.8%, así mismo el 51.9% de la participación del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Proceso de prueba de normalidad

La variable, así como las dimensiones de estudio atravesaron en primera instancia por la prueba de normalidad que se midió por medio del estadístico Kolmogórov-Smirnov, para ello, se planteó la siguiente premisa estadística:

Ho: La distribución de datos es normal ($p > 0.05$)

Ha: La distribución de datos no es normal ($p < 0.05$)

Tabla 22

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de estudio

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,970	52	,217
Motivación	,954	52	,063
Confianza	,975	52	,351
Participación	,960	52	,080
Clima Institucional	,965	52	,124
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,970	52	,216
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,942	52	,013
Participación en la gestión articulada de la escuela y comunidad	,978	52	,458
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,933	52	,006
Desempeño docente	,970	52	,217

Nota: Datos compilados del programa SPSS v.25

Interpretación:

De la tabla se evidencia que los valores en la significancia tanto para las variables como dimensiones son mayores a 0.05 lo que nos conlleva a indicar que la distribución de datos es normal, identificando así la aplicación de la prueba paramétrica de correlación Pearson.

4.2.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Para el proceso de la prueba de hipótesis se realizó en primer lugar el planteamiento de la hipótesis, para proceder a la prueba paramétrica para finalmente indicar la decisión estadística.

A. Planteamiento de hipótesis

Ho: No se relaciona de manera positiva y significativa el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.

Ha: Se relaciona de manera positiva y significativa el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

B. Prueba paramétrica

Considerando la premisa se procedió a efectuar la prueba de hipótesis mediante la prueba Pearson, obteniendo los siguientes datos:

Tabla 23

Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis general

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,872
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,872	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Procesado mediante el programa SPSS v. 25

C. Decisión estadística

En función a lo obtenido se indica que se acepta la hipótesis alterna planteada con la premisa de “Se relaciona de manera positiva y significativa el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023”, corroborado con una significancia menor al 0.05 y una correlación de Pearson de 0.872.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Para el proceso de la prueba de hipótesis específica 1 se realizó en primer lugar el planteamiento de la hipótesis, para proceder a la prueba paramétrica para finalmente indicar la decisión estadística.

A. Planteamiento de hipótesis

Ho: No se relaciona de manera positiva y significativa la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

Ha: Se relaciona de manera positiva y significativa la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

B. Prueba paramétrica

Considerando la premisa se procedió a efectuar la prueba de hipótesis específica 1 mediante la prueba Pearson, obteniendo los siguientes datos:

Tabla 24
Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 1

		Comunicación institucional	Desempeño docente
Comunicación institucional	Correlación de Pearson	1	,759
	Sig. (bilateral)		,000

	N	52	52
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,759	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Procesado mediante el programa SPSS v. 25

C. Decisión estadística

En función a lo obtenido se indica que se acepta la hipótesis alterna planteada con la premisa de “Se relaciona de manera positiva y significativa la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023”, corroborado con una significancia menor al 0.05 y una correlación de Pearson de 0.759.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Para el proceso de la prueba de hipótesis específica 2 se realizó en primer lugar el planteamiento de la hipótesis, para proceder a la prueba paramétrica para finalmente indicar la decisión estadística.

A. Planteamiento de hipótesis

Ho: No se relaciona de manera positiva y significativa la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

Ha: Se relaciona de manera positiva y significativa la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

B. Prueba paramétrica

Considerando la premisa se procedió a efectuar la prueba de hipótesis específica 2 mediante la prueba Pearson, obteniendo los siguientes datos:

Tabla 25*Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 2*

		Motivación institucional	Desempeño docente
Motivación institucional	Correlación de Pearson	1	,781
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,781	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Procesado mediante el programa SPSS v. 25

C. Decisión estadística

En función a lo obtenido se indica que se acepta la hipótesis alterna planteada con la premisa de “Se relaciona de manera positiva y significativa la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023”, corroborado con una significancia menor al 0.05 y una correlación de Pearson de 0.781.

4.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Para el proceso de la prueba de hipótesis específica 3 se realizó en primer lugar el planteamiento de la hipótesis, para proceder a la prueba paramétrica para finalmente indicar la decisión estadística.

A. Planteamiento de hipótesis

Ho: No se relaciona de manera positiva y significativa la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

Ha: Se relaciona de manera positiva y significativa la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

B. Prueba paramétrica

Considerando la premisa se procedió a efectuar la prueba de hipótesis específica 3 mediante la prueba Pearson, obteniendo los siguientes datos:

Tabla 26

Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 3

		Confianza institucional	Desempeño docente
Confianza institucional	Correlación de Pearson	1	,736
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,736	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Procesado mediante el programa SPSS v. 25

C. Decisión estadística

En función a lo obtenido se indica que se acepta la hipótesis alterna planteada con la premisa de “Se relaciona de manera positiva y significativa la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023”, corroborado con una significancia menor al 0.05 y una correlación de Pearson de 0.736.

4.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

Para el proceso de la prueba de hipótesis específica 4 se realizó en primer lugar el planteamiento de la hipótesis, para proceder a la prueba paramétrica para finalmente indicar la decisión estadística.

A. Planteamiento de hipótesis

Ho: No se relaciona de manera positiva y significativa la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

Ha: Se relaciona de manera positiva y significativa la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023.

B. Prueba paramétrica

Considerando la premisa se procedió a efectuar la prueba de hipótesis específica 4 mediante la prueba Pearson, obteniendo los siguientes datos:

Tabla 27

Prueba estadística paramétrica Pearson para la hipótesis específica 4

		Participación institucional	Desempeño docente
Participación institucional	Correlación de Pearson	1	,804
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,804	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Procesado mediante el programa SPSS v. 25

C. Decisión estadística

En función a lo obtenido se indica que se acepta la hipótesis alterna planteada con la premisa de “Se relaciona de manera positiva y significativa la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023”, corroborado con una significancia menor al 0.05 y una correlación de Pearson de 0.804.

4.3. Discusión de resultados

En línea con lo descrito se puede indicar que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel privado en la ciudad de Huancavelica, donde se obtuvo que los valores relacionales en porcentajes de la variable del clima institucional y del desempeño docente donde se indica que en ambas variables intersecan en el valor alto con un 30.8%, así mismo el 53.8% del clima institucional se centra en el valor alto y en el desempeño docente en el valor alto con un 51.9%, evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa entre las variables de estudio.

Para lo cual se puede citar a Pérez y Saldaña (2018), quienes obtuvieron en cuanto al liderazgo institucional el 36% señala que casi siempre, el 45% menciona que siempre, en cuanto al desempeño docente evaluado en sus dimensiones: preparación para el aprendizaje el 59% a menudo, en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje el 58.8% manifiesta a menudo, en cuanto a la participación en la gestión el 50% señala que a menudo lo cual indica tiene semejanza con lo hallado en esta investigación ya que el 53.8% de los docentes indican que el clima institucional se encuentra en un nivel alto en el que se desarrolla una participación fluida entre docentes, así mismo el 51.9% de los docentes indican que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto proporcionando una preparación y enseñanza para el aprendizaje de estudiantes conjuntamente con una participación articulada en las instituciones, lo cual nos lleva a

mencionar que al tener un bajo clima institucional el desempeño docente es mínimo o menor a lo esperado, pero en cuanto se mejoren las situaciones del liderazgo en el director, la mejora en la gestión educativa favorece en las relaciones interpersonales de los docentes, mejora en la preparación y gestión del aula, e incluso ello incide en el rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo se puede citar a Valverde (2022) quien obtuvo para el clima organizacional, el 18,39% de docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional, el 66,67% muestran un nivel medio y el 14,94% muestran un alto nivel de clima organizacional, para el desempeño docente, el 25,29% de los docentes, muestran un inadecuado desempeño docente, el 59,77% muestran un aceptable desempeño docente y el 14,94% muestran un sobresaliente desempeño docente, concluyendo que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente con un nivel de significancia, es $\alpha = 0.05 = 5\%$, este hallazgo muestra similitud con lo obtenido ya que se aprecia que en las pruebas de hipótesis los valores de correlación indican un valor mayor a 0.7 conllevando a indicar una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas así mismo en el análisis relacional se pudo apreciar que ambas variables intersecan en el valor de regular a alto con un 30.8% evidenciando que existe una relación positiva y de forma significativa lo cual indicaría que las instituciones tanto públicas como privadas el clima institucional al ser menor generaría un bajo desempeño docente, más por el contrario, al contar con un ambiente laboral armonioso y comunicativo se genera un mejor rendimiento y desempeño profesional del docente.

También se podría citar la Teoría de las Relaciones Humanas, desarrollada por Elton Mayo que destaca la importancia de las relaciones interpersonales dentro de la organización ya que son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados, donde los trabajadores no son solo entes económicos, sino personas motivadas por factores sociales y

emocionales (Castiller, 2018), lo cual sugiere en la investigación realizada que dentro de las instituciones educativas es fundamental fomentar un clima institucional que ayude a favorecer el aprendizaje y la enseñanza con relaciones interpersonales saludables donde se brinde un respeto mutuo, cooperación y solidaridad.

Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente evaluado en dos instituciones educativas privadas de la ciudad de Huancavelica, con un valor de 30% en relación a ambas variables de estudio, así mismo se cuenta con un 53.8% de clima institucional alto y un 51.9% de desempeño docente, lo cual genera en las instituciones un ambiente escolar positivo favoreciendo el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales así como un adecuado rendimiento académico en los estudiantes.
- De la misma manera se puede indicar que la comunicación institucional cuenta con una relación positiva y significativa en el desempeño docente, lo cual se puede verificar con un 30.8% de interrelación con un valor de correlación de Pearson de 0.759, así mismo esto es reflejado en la comunicación fluida, información compartida y espacios para compartir información entre docentes y directivos.
- También, se puede señalar que la motivación institucional cuenta con una relación positiva y significativa con el desempeño docente identificado en instituciones educativas privadas con una interrelación del 26.9% así mismo el valor de correlación de 0.781 en la escala Pearson, lo cual se centra en el buen ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la motivación diaria que reciben cada uno de los docentes que desempeñan sus labores.
- Así mismo, se indica que existe una relación positiva y significativa entre la confianza institucional se relaciona de forma significativa con el desempeño docente en instituciones educativas particulares con un valor de correlación de Pearson de 0.736 y un valor de intersección de 28.8% lo cual se debe a la sinceridad individual del docente, el trato amical y reuniones de trabajo.
- Finalmente, se pone en conocimiento que la participación institucional se relaciona de forma directa, positiva y significativa con el desempeño docente

lo cual se manifiesta en la partición de actividades, disponibilidad, coordinación y reuniones en equipo, así mismo es corroborado con un valor de intención del 28.8% y el valor de correlación de Pearson de 0.804.

Recomendaciones

- A los directivos de las instituciones educativas, fomentar un clima institucional armonioso mediante un enfoque integral que involucre a los docentes, estudiantes, personal administrativo y estudiantes mediante la colaboración y respeto mutuo.
- A los docentes, mejorar la comunicación institucional de forma asertiva, respetuosa y colaborativa tanto entre profesores como personal administrativo, familia, estudiantes y directivos.
- Al Ministerio de Educación, promover capacitaciones y talleres institucionales para que los docentes se encuentren motivados y comprometidos en el desarrollo de las competencias profesionales y la mejora continua de la institución educativa.
- A las Unidades de Gestión Educativa Local, realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles áreas de mejora en las instituciones educativas.
- A la comunidad científica, ampliar el análisis del desempeño docente, principalmente la relación con la formación continua, preparación pedagógica, experiencia profesional.

Referencias bibliográficas

- Alejo, M. (2024). *Desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, 2022*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Alvarez, I., & Baldeon, B. (2018). *La cultura ambiental en el hábito de selección de residuos sólidos en estudiantes de distrito de Carhuamayo*. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Aranda, K. (2022). *La educación ambiental y la conservación del medio ambiente en los pobladores de la Urb. San Sebastián - Cusco 2022*. Lima - Perú: Universidad Continental.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Venezuela: Editorial Epistema.
- Arnoletto, E. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Cuba: Dirección de capacitación de cuadros y estudios de dirección (DCCED-Cuba).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Borja, M. (2012). *Metodología de la investigación científica para ingenieros*. Chiclayo.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Colombia: ARFO.
- Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Madrid - España: Ediciones Educar.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

- Bustos, P., Miranda, M., & Peralta, R. (Mayo de 2002). *Clima organizacional*.
Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/>
- Cama, V. (2018). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial “Jorge Chávez” de Marangani, Canchis, Cusco*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica: pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos EIRL.
- Castiller, O. (18 de Setiembre de 2018). *La teoría de las relaciones humanas y su aplicación a las organizaciones*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-relaciones-humanas>
- Cayra, G. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco Perú 2022*. Cusco, Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Chavez, J. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Chinguel, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Publicas*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Creemers, B., & Reezigt, G. (2003). El rol del clima en la escuela y en el aula en el ambiente de aprendizaje en escuelas primarias. En J. Freiberg, *Clima de las escuelas. Midiendo, mejorando y sosteniendo ambientes de aprendizaje saludables*. London: Routledge Falmer Press.

- Crevoisier, L., & Guerra, S. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*. Lima - Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Cueto, C. (2014). *Análisis de la responsabilidad social corporativa de las grandes ciudades en España*. España: Alicante: Área de innovación y desarrollo.
- Dionicio, A. (2022). *Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Durand, J. (2023). *lima institucional y el desempeño docente institución educativa de Huánuco*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Escat, M. (2000). Definición de Clima laboral. *Universidad Complutense de Madrid*.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay, REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 43-68.
- Fischman. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El comercio - Universidad Peruana de ciencias aplicadas.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Variación del ambiente en estudios de comportamiento organizacional. *Boletín Psicológico*.
- García, S. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Gipson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*.

- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *Clima Organizacional en la Escuela*. Washington: University Press .
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Huallpa, D. (2022). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Huaman, A., & Matamoros, P. (2019). *Clima isntitucional en la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohmann" de Yauli - Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Huaroc, S. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo - 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Likert, R. (1961). *Organización Humana*. Nueva York: Mac Graw Hill.
- Lingán, J. (2015). *Clima insitucional y desempeño docente en las instituciones de la red educativa "Amautas Competitivos" de la provincia de San Miguel*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. Piura: Universidad de Piura.
- Lopez-Yañez, J. (1992). Ambiente Organizativo en Centros de Egb a Través del Ocdq. En F. Clover, & N. Hoy, *Clima Organizativo y de Aula. Teorías, Modelos e Instrumentos de Medida* (págs. 289-304). Gobierno del Pais Vasco.

- Lozano, A. (2019). *clima organizacional y desempeño docente de los CEBAS del distrito de El Tambo - Huancayo 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lusthaus, C. (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. *Ciencia y educación*, 12-20.
- Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden, *Educación*. Universidad de Alcalá. Departamento de Educación, 103-117.
- Martínez de Velasco, A., & Nosnik, A. (2002). *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*. México: Trillas.
- Matamoros, L., & Silva, L. (2018). *Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa Cebas del ámbito de la Ugel Surcubamba*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Mateo, P., & Navarro, Á. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Matos, E. (2024). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del Distrito de Molino Pachitea-Huánuco, 2023*. Lima, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Medina, N. (2019). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mejia, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Mena, L., & Urteaga, N. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública De El Alto*. Bolivia: Universidad Mayor de San andres.

- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Perú.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Obtenido de Directivo cosntruyendo escuela:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño docente*. Lima - Perú.
- Monier, D., & Peña, r. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 77-86.
- Moreano, M. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wachaq - Cusco*. Arequipa: Universidad Nacional de San agustín de Arequipa.
- Nava, H. (2009). *Instituciones educativas y cultura escolar*. Colima: Villa de álvarez.
- Niebles, W. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber y ciencia*, 283-294.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigacion*. Bogota.
- Palacios, P. (2024). *Clima institucional y desempeño docente en la I.E.P. Bilingüe Max Uhle, Moquegua 2022*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Palomino, M., & Rogger, A. (2001). *Clima Organizacional*. Consultora: Ser humano y trabajo, internet.
- Pérez, E., & Saldaña, R. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Pérez, J. (2021). *Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María de la Esperanza - Trujillo 2021*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

- Ramos, G. (2019). *Relación entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Rebeil, M., & Sandoval, C. (1998). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: Plaza y Valdes.
- Reyes, P. (2023). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 32575 de Panao, Pachitea 2022*. Lima, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizaciona*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Salazar, L. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.
- Schneider, B., & Hall, D. (1972). Correlación de la identificación organizacional de la función del patrón de carrera y el tipo de organización. *Revista Trimestral de Ciencia Administrativa*.
- Soledad, J., & Pérez, M. (2023). Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de secundaria: revisión sistemática y metaanálisis. *Enfoques*, 53-76.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda Edición ed.). (A. Díaz, Ed.) Perú: Editorial San Marcos.

- Valdivia, W. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana, Quillabamba 2017*. Lima, Perú: Universidad San Pedro.
- Valverde, E. (2022). *El clima organizacional y la influencia en el desempeño docente de la institución pública emblemática “Andres de los Reyes” provincia de Huaral 2017*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Vargas, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Editorial Narcea: España.
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea S.A.
- Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014 – Perú. *Comunicación*, 5-14.

Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023? • ¿Cómo se relaciona la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023? • ¿Cómo se relaciona la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023? 	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de relación entre la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. • Identificar el nivel de relación entre la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. • Identificar el nivel de relación entre la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. 	<p>Hipótesis General: Se relaciona de manera positiva y significativa el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se relaciona de manera positiva y significativa la comunicación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. • Se relaciona de manera positiva y significativa la motivación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. • Se relaciona de manera positiva y significativa la confianza institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. • Se relaciona de manera positiva y significativa la participación institucional y el desempeño 	<p>Variable 1: Clima institucional</p> <p>Indicadores: Comunicación institucional Motivación institucional Confianza institucional Participación institucional</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Indicadores: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión articulada de la escuela y la comunidad Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Método General: Método científico</p> <p>Diseño: No Experimental transversal</p> <p>Población: 52 docentes de la Institución Educativa Integral “D’UNI” de Huancavelica y la Institución Educativa Cooperativa.</p> <p>Muestra: 52 docentes de la Institución Educativa Integral “D’UNI” de Huancavelica y la Institución Educativa Cooperativa.</p> <p>Muestreo: No probabilístico – convencional</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la participación institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de relación entre la participación institucional y el desempeño docente en la Institución en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023. 	<p>docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú - 2023.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
--	--	--	---

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Buen día, el presente cuestionario forma parte de la investigación titulada: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE LA REGIÓN ALTOANDINA DEL PERÚ - 2023”; cuyo propósito es determinar el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares de la región altoandina del Perú – 2023, por lo que la confidencialidad de sus respuestas será respetada y no serán utilizados para ningún propósito distinto a la investigación, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

Instrucciones: Lee cada enunciado y selecciona una de las alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate a responder todos los enunciados.

I. CLIMA INSTITUCIONAL

Escala de respuestas:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
COMUNICACIÓN				
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
2	3	4	5	
3	4	5		
4	5			
5				
MOTIVACIÓN				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
7	8	9	10	
8	9	10		
9	10			
10				
CONFIANZA				
1	2	3	4	5
11	12			
12				

13	Usted considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa.					
14	Considera usted que los compañeros del trabajo le brindan un trato amical.					
15	Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa.					
PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
16	Considera usted que los docentes son participativos en las diferentes actividades desarrolladas por la institución educativa.					
17	Para usted, los docentes presentan una gran disponibilidad de participación en el consejo educativo.					
18	Usted considera que el profesorado tiene una participación oportuna en las deliberaciones y decisiones para la institución educativa.					
19	Considera usted que en los docentes de la institución educativa existe una buena coordinación.					
20	Para usted, las reuniones para evaluar la el trabajo en equipo fomenta la participación activa de los docentes en la institución educativa.					

II. DESEMPEÑO DOCENTE

Escala de respuestas:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre		
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1.	Considera usted que la unidad didáctica guarda relación con la programación anual de la institución educativa.					
2.	Para usted, la unidad didáctica responde a las capacidades, conocimientos y actitudes programadas en la institución educativa.					
3.	Usted considera que la unidad didáctica presenta coherencia interna entre sus elementos.					
4.	Considera que la unidad didáctica atiende las características y necesidades de los estudiantes de la institución educativa.					
5.	Para usted, la unidad didáctica evidencia que se planifica la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
6.	Considera usted que se ejecuta las actividades en concordancia con lo programado en las sesiones de aprendizaje impartido a los estudiantes.					
7.	Usted aplica estrategias que permiten recuperar saberes previos de los estudiantes.					
8.	Usted aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.					
9.	Considera que es necesario aplicar estrategias para promover procesos de alta demanda cognitiva: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.					

10. Para usted, es necesario combinar momentos y estrategias para el trabajo grupal y personal en los estudiantes.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN ARTICULADA DE LA Y LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
11. Usted participa en la Gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12. Usted desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
13. Considera usted que fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
14. Usted integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
15. Usted comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
16. Usted participa activamente en la comunidad de profesionales sobre su práctica pedagógica institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17. Considera usted que los docentes participan en experiencias significativas y de desarrollo profesional.					
18. Usted participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
19. Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					
20. Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Muchas gracias.

Anexo 3

Base de datos

CLIMA INSTITUCIONAL																										
N°	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 4					d1	d2	d3	d4	v1	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20						
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	18	19	17	19	73
2	2	3	4	3	4	2	5	4	4	3	2	3	4	5	3	3	2	3	2	4	16	18	17	14	65	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	15	60	
4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	1	2	3	3	3	3	4	3	4	15	15	14	17	61	
5	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	17	14	17	17	65	
6	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	17	19	18	18	72	
7	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	18	16	16	15	65	
8	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	17	18	19	19	73	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	15	15	18	17	65	
10	4	2	4	2	5	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	5	17	15	14	16	62	
11	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	19	19	19	18	75	
12	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	17	22	19	20	78	
13	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	23	21	21	18	83	
14	1	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	1	3	3	3	4	5	5	13	22	16	20	71	
15	3	4	3	3	3	4	4	4	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	16	18	15	21	70	
16	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	3	16	14	18	22	70	
17	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	5	18	23	18	21	80	
18	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	3	21	15	17	21	74	
19	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	14	16	15	15	60	

20	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	4	4	3	3	20	25	17	17	79	
21	5	5	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	20	16	23	18	77	
22	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	17	19	19	17	72	
23	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	3	4	3	14	15	17	19	65	
24	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	12	19	18	14	63	
25	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	2	2	15	15	14	14	58	
1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	13	17	17	16	63	
2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	17	14	15	17	63
3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	9	17	18	16	60	
4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	1	2	3	4	5	4	3	3	5	15	17	13	20	65	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	5	1	4	15	15	18	16	64
6	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	16	17	16	20	69	
7	4	4	4	3	1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	16	20	24	19	79
8	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	14	16	15	16	61	
9	5	4	4	4	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	18	24	21	21	84	
10	4	3	3	4	1	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	15	19	16	17	67	
11	3	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	4	11	19	19	17	66	
12	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	2	3	1	1	13	14	12	9	48
13	3	5	3	3	1	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	15	21	19	15	70	
14	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	15	14	10	15	54	
15	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	9	9	8	11	37	
16	3	4	3	4	1	5	5	5	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	5	15	21	14	16	66	
17	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	17	18	16	17	68	
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	17	15	20	16	68	
19	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	22	24	25	92	
20	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	18	20	19	23	80	

21	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	22	24	21	21	88
22	4	3	3	1	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	12	18	15	15	60
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	15	16	16	15	62
24	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	10	6	11	10	37
25	2	3	2	3	5	1	1	1	3	3	1	1	4	4	5	5	3	4	1	3	15	9	15	16	55
26	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	3	12	15	13	9	49
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	15	19	19	15	68

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 4					D1	D2	D3	D4	V2
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	20	19	20	74
2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	15	16	16	14	61
3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	20	21	15	20	76
4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	14	18	17	17	66
5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	16	17	18	20	71
6	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	3	5	18	17	18	15	68
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	20	16	15	19	70
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	17	18	17	20	72
9	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	15	19	20	71
10	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	5	5	15	15	14	18	62
11	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	19	16	18	18	71
12	5	4	4	3	1	2	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	17	18	22	16	73
13	5	5	4	3	2	1	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	2	2	3	4	19	15	20	14	68

14	2	2	3	4	4	4	3	5	2	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	15	16	17	25	73
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	23	23	21	20	87
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	18	21	17	23	79
17	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	18	20	20	20	78
18	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	1	2	2	3	4	4	13	19	12	15	59
19	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	1	4	3	5	3	14	16	14	16	60
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	21	21	18	14	74
21	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	17	17	20	24	78
22	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	18	16	19	18	71
23	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	13	14	15	19	61
24	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	14	15	15	15	59
25	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	12	16	22	15	65
1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	18	17	16	18	69
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	18	20	77
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	17	18	18	19	72
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	3	5	4	24	25	20	19	88
5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	17	15	15	63
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	24	21	18	19	82
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	25	21	19	21	86
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	19	16	13	14	62
9	4	3	3	2	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	3	3	1	4	5	14	24	18	16	72
10	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	1	1	4	5	5	3	3	1	4	5	16	24	16	16	72
11	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	16	22	22	20	80
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	21	23	16	17	77
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	23	24	22	23	92
14	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	15	21	19	16	71

15	1	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	8	11	14	16	49	
16	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	1	3	1	5	5	16	21	16	15	68	
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	19	15	20	19	73
18	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	15	18	18	18	69
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	25	25	23	25	98	
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	21	24	21	23	89
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	20	25	20	19	84
22	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	18	14	15	68
23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	21	24	16	18	79
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	25	25	19	24	93
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	19	25	93
26	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	12	12	10	16	50
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	17	16	17	23	73

Anexo 4
Panel fotográfico







