



Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020

Institutional climate and teaching performance in educational institutions of the La Esperanza district - UGEL N ° 02 – 2020

Clima institucional e atuação docente em instituições de ensino do bairro La Esperanza - UGEL N ° 02 - 2020

Fernando Ysmael Cenas-Chacón ^I
fernando.cenas@upn.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0237-0737>

Fanny Evelyn Blaz-Fernández ^{II}
fanny.blaz@upn.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1390-3810>

Wilmer Edwin Castro-Mendocilla ^{III}
wilmer.castro@unas.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8719-237X>

Correspondencia: a_pinos@hotmail.com

Ciencias de la educación
Artículos de investigación

***Recibido:** 16 de marzo de 2021 ***Aceptado:** 22 de abril de 2021 * **Publicado:** 05 de mayo de 2021

- I. Universidad Privada del Norte, Perú.
- II. Universidad Privada del Norte, Perú.
- III. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú.

Resumen

La presente investigación buscó determinar la relación entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas nacionales del distrito La Esperanza, de la UGEL N° 02 - 2020. La muestra estuvo conformada por 191 docentes de 13 instituciones educativas de nivel secundaria. Se utilizó el instrumento de Clima Institucional de Martin Bris de 1999 y el cuestionario de Desempeño Docente propuesto por el ministerio de educación; y validados por el investigador mediante criterio de jueces. Los resultados indican que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre ambas variables medidas mediante la correlación de Spearman. La percepción de los docentes en relación al clima institucional es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%).

Palabras clave: Clima institucional; desempeño docente; instituciones educativas; clima institucional docente.

Abstract

This study sought to determine the relationship between school climate and teacher performance in national educational institutions in the district La Esperanza, the UGELs No. 02 - 2020. The sample consisted of 191 teachers from 13 secondary level educational institutions. Institutional Climate instrument Martin Bris 1999 and Teaching Performance questionnaire proposed by the Ministry of Education was used; and validated by the investigator using criteria judges. The results indicate that there is a direct correlation ($r_s = .31$) and highly significant ($p < .01$) between the two variables measured by Spearman correlation. The perception of teachers in relation to the institutional climate is regular (46%) and teacher performance is good (32%).

Keywords: Institutional climate; teaching performance; educational institutions; educational institutional climate.

Resumo

A presente pesquisa buscou verificar a relação entre Clima Institucional e Desempenho Docente nas instituições nacionais de ensino do distrito de La Esperanza, UGEL n° 02-2020. A amostra foi composta por 191 professores de 13 instituições de ensino médio. Utilizou-se o instrumento de Clima Institucional de Martin Bris de 1999 e o questionário de Desempenho Docente proposto

pelo Ministério da Educação; e validado pela pesquisadora por meio de critérios de juízes. Os resultados indicam que existe uma correlação direta ($r_s = 0,31$) e altamente significativa ($p < 0,01$) entre as duas variáveis medidas pela correlação de Spearman. A percepção dos professores sobre o clima institucional é regular (46%) e o desempenho dos professores é bom (32%).

Palavras-chave: Clima institucional; desempenho docente; instituições educativas; clima de ensino institucion.

Introducción

En la actualidad se hace cada vez más importante estudiar el tipo de relaciones interpersonales que mantienen los trabajadores en sus ambientes de trabajo. En las instituciones educativas, Pérez (2012) considera necesario generar un análisis sobre el clima institucional, ya que este influye de manera directa en los docentes, padres y alumnos.

Frente a esto, el Ministerio de Educación promueve y busca que cada trabajador cumpla las normas, decretos y mantenga un perfil ético adecuado; siendo evaluado a partir de la capacidad de cada docente para involucrarse, participar y satisfacer las necesidades académicas de sus estudiantes.

Todos estos aspectos contribuyen a que otros puedan visualizar e intentar imitar sus conductas, ya que cuando se establecen adecuados parámetros de comunicación e interacción, se genera también un ambiente laboral adecuado, que contribuye a la realización y cumplimiento de los aspectos establecidos por el personal jerárquico y gubernamental.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que las relaciones interpersonales no suelen ser estables, varían dependiendo del entorno y de las condiciones laborales, Cuba (2010) considera que cada uno de los procesos y condiciones laborales en un ambiente laboral involucran diversos aspectos, como la productividad, cantidad de estudiantes, los tipos de familia y la calidad en las relaciones docentes, siendo necesario que se busquen los medios necesarios para mejorar el ambiente institucional.

Frente a esto, se debe comprender que las instituciones educativas, son lugares destinados a la formación de jóvenes estudiantes; constituyendo el lugar propicio para que los docentes puedan guiar y brindar adecuados ejemplos de convivencia, que contribuyan con el desarrollo de las habilidades necesarias para formar una sociedad mejor.

Siendo necesario, que las instituciones educativas cuenten con un adecuado clima institucional, que permite la mejora de cada uno de sus miembros, asimismo tomando en cuenta que un buen clima de trabajo permite que la gestión y el desempeño de los docentes se vea mejorado, es necesario poder analizar y estudiar el tipo de clima que se desarrolla en cada institución.

Asumiendo que el clima institucional inadecuado, representa una dificultad importante, que puede llegar a generar conflictos en el buen desempeño del docente; sin embargo un clima adecuado puede motivar y dinamizar, potenciar e influir de manera favorable en el desempeño docente; así pues, de esta manera orientamos este trabajo de investigación a destacar la relación que existe entre estas dos variables, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo integral principalmente en los centros educativos nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza – 2020, que integra el distrito de la Esperanza.

El clima institucional es la percepción que tienen los docentes y directivos de una institución y del ambiente en que realizan o desarrollan su trabajo. En las diversas instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL N° 02, La Esperanza, el clima institucional presenta características negativas como: inconformidad de los docentes por falta de liderazgo del personal directivo, conformismo y falta de identidad con la institución en los docentes y alumnos, incumplimientos de las normas de orden y disciplina y si lo efectúan lo hacen sin motivación, el clima es sumamente frágil, pues es mucho más difícil crear o establecer un buen clima que destruirlo.

Asimismo, con respecto al desempeño docente este se aprecia en profesores que no escuchan o atienden a sus estudiantes, utiliza un programa y metodología didácticas rígidas o muchas veces anticuadas, no se esfuerza por transformar nada, no cuestiona, no investiga o se compromete, es demasiado permisivo o autoritario, no mantiene la disciplina en su clase con métodos mediadores, no tiene paciencia y amor. Ello motivó el presente estudio de investigación que tiene como propósito de determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02 La Esperanza – 2020. A nivel internacional se encuentran los trabajos de Lozado (2013), Luengo (2013), Aguilera (2011), Bedoya y Obando (2011); a nivel nacional Albañil (2015), Pérez y Rivera (2015), Pérez (2012) y Cuba (2010); asimismo a nivel local Rodríguez (2014), Asunción (2013), Pérez y Santillán (2012) y Huayan (2008).

En relación al clima institucional se basa en las relaciones adecuadas que son capaces de establecer los docentes, siendo importante y de gran influencia para los padres y alumnos (Albañil, 2015)

(Martín, 1999) (Chiavenato, 2009) (Méndez, 2006) (Cuba, 2010) y (Maldonado 1997, citado en Bonilla, 2014) (Brunet, 2007).

Dentro de los Modelos teóricos, que explican el clima institucional se encuentra: la Teoría de Likert (Likert, 1986, citado en Bonilla, 2014) (Bonilla, 2014); la Teoría de las relaciones humanas (Bonilla, 2014) y la Teoría de “X” y teoría “Y” (Cuba, 2010) (Sacca, 2010). En base a las diversas aportaciones realizadas por Chiavenato en el 2007, Likert en 1961 y Brunet en 1987 se considera que los factores de importancia en el clima institucional son (Albañil, 2015): La comunicación, la satisfacción el reconocimiento (Chiavenato, 2007) (Robbins (2005, citado en Chiavenato, 2000) (Albañil, 2015). Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado de Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación

Es la más básica de las relaciones personales, en donde cada persona cumple la función de emisor y receptor intercambiando mensajes en forma alterada, recíproca y asertiva.

Se considera que dentro de cada institución, se debe buscar la eficacia en la comunicación, en donde se busque la correcta transmisión de mensajes y las personas implicadas puedan recibir adecuadamente las ideas, pensamientos o creencias de sus compañeros; lo que permite un mejor desempeño laboral y contribuye a formar adecuadas relaciones (Martín, 1999).

Para Fischman (2000) la comunicación en cada organismo, debe buscar ser efectiva, siendo el personal jerárquico los encargados de poder demostrar por medio de una escucha activa la importancia de la buena comunicación, ya que al ser adecuadamente usada permite que se genere un clima de confianza entre los colaboradores. Además, permite controlar, guiar y orientar al personal a que cumpla con las exigencias o normas establecidas.

Motivación

Se basa en la capacidad que tienen las personas para sentirse motivadas a realizar o cumplir sus funciones, para lo cual suelen establecerse metas que permitan la satisfacción de las necesidades de cada trabajador.

Se considera necesario que cada organización sea capaz de incentivar a sus trabajadores por medio de estrategias, las cuales suelen ser reconocimientos o premios frente al logro de sus metas. Tomando en cuenta, que la motivación permite crear lazos de honestidad y honradez con la institución.

Confianza

Se basa en la convicción que tiene cada persona para poder desempeñar sus funciones, surge a partir de sus creencias y experiencias, las cuales al ser positivas le permiten tener la seguridad para actuar (Martín, 1999). Se considera que las instituciones educativas, con un alto rendimiento, presentan entre sus colaboradores a docentes con una gran confianza, honestidad y capacidad para desempeñar sus funciones y guiar a sus estudiantes.

La participación

Indica la capacidad que tienen los docentes y el personal para participar en las diversas actividades académicas o recreacionales que se organizan.

Asimismo, indica el grado para poder establecer grupos de apoyo en el cual se involucre a la familia y estudiantes, que permita mejorar la comunicación y coordinación (Martín, 1999).

En relación al desempeño docente, es considerado como aquel conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que realizan los docentes hacia los estudiantes, en donde buscan la promoción de aspectos culturales dentro o fuera de las aulas (Subaldo, 2012) (Cuba, 2010) (Montenegro, 2003, citado en Piña, 2010) (Pavez, 2008). Subaldo (2012) considera que los factores que influyen en el desempeño docente son: la formación y capacitación, motivación y las relaciones laborales (Marcelo, 2008) (Moya, 2010).

El desempeño del docente, se evalúa o identifica a partir del conocimiento, dominio y empleo de procesos adecuados para el aprendizaje del estudiante (Ministerio de Educación, 2012).

Propósitos específicos de la evaluación del buen desempeño docente:

- Generar procesos de comunicación entendibles sobre la enseñanza entre docentes y padres de familia.
- Buscar que los docentes evalúen sus prácticas académicas.
- Generar la adecuada valoración del trabajo docente en la sociedad, mostrándose como un profesional capacitado para el desarrollo de sus funciones.

- Orientar en forma coherente a que se planifiquen y ejecuten políticas adecuadas para formación, valoración, afirmación profesional e incremento positivo de las condiciones de trabajo.

En este contexto, se han identificado cuatro aspectos principales:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se basa en la capacidad del docente para planificar adecuadamente sus labores académicas, en el cual están incluidas las unidades, sesiones y programación basada en un enfoque de inserción cultural e inclusiva; demostrando el dominio de aspectos en los contenidos académicos; y la capacidad de planificar sus actividades en base a las características de sus estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se evidencia en la capacidad del docente para saber orientar su aprendizaje basándose en aspectos de inclusión y diversidad cultural.

Se basa también, en la capacidad para generar un clima adecuado para los estudiantes que les permita poder aprender y estar motivados, empleado estrategias didácticas flexibles, la correcta evaluación y el uso adecuados de materiales didácticos. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Consiste en la capacidad para involucrarse en la gestión escolar, desde una postura basada en la democracia que permita el aprendizaje; para lo cual se debe coordinar, elaborar, ejecutar y ser capaz de evaluar cada una de las funciones educativas.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se basa en la capacidad para gestionar y poner en práctica conductas y normas que promuevan el desarrollo personal, por medio de un análisis de la práctica pedagógica de cada docente, en donde se analiza la colaboración y participación.

Frente a esto, la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

Los Específicos: Identificar el nivel del clima institucional y sus dimensiones (Comunicación, motivación, confianza y participación) según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020. Identificar el nivel de desempeño docente y sus dimensiones (preparación para el aprendizaje del estudiante, enseñanza para el aprendizaje del estudiante, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020. Identificar la relación entre la dimensión comunicación, motivación, confianza y participación con el desempeño docente y sus dimensiones, según la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

Metodología

El diseño de investigación empleado fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 191 docentes de 13 instituciones educativas. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Clima Institucional de Martin Bris creado en 1999, el instrumento fue adaptado mediante el criterio de jueces en el análisis de la “V” de Aiken alcanzó un valor de .91 para todo el instrumento y de .85 a .95 en los ítems, el índice de homogeneidad de los ítems muestra valores entre .22 y .77, la confiabilidad es de .95 y de .83 a .91 para las dimensiones. El cuestionario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación también consta de 30 ítems y fue adaptado para la evaluación; alcanzó a través del índice de V de Aiken un valor de .89 para el instrumento completo y entre .80 a .95 en los ítems, se utilizaron los índices de homogeneidad de los ítems, hallándose valores entre .36 y .71, presenta una confiabilidad elevada con un Alfa de .95 para el instrumento completo y una buena confiabilidad con un Alfa de .81 a .88 en sus dimensiones.

Resultados

Los resultados muestran que el clima institucional es regular (46%), asimismo se aprecia una percepción regular con respecto a las dimensiones comunicación (47%), motivación (46%),

confianza (42%) y participación (49%). En relación al desempeño docente, es percibido como bueno (32%) por los docentes, muestra también un nivel regular en la dimensión preparación para el aprendizaje del estudiante (32%), enseñanza para el aprendizaje del estudiante (35%), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (43%) y un nivel bueno en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (41%) en los docentes del distrito La Esperanza.

Se observa una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre el clima institucional global con el desempeño docente en general, asimismo, con las dimensiones enseñanza para el aprendizaje del estudiante, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, preparación para el aprendizaje del estudiante, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Se evidencia una correlación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión comunicación, confianza, participación y motivación del clima institucional con las dimensiones enseñanza para el aprendizaje del estudiante y el desempeño docente en general, preparación para el aprendizaje del estudiante, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Finalmente se aprecia una correlación directa, de grado débil y significativa ($p < .05$) con las dimensiones preparación para el aprendizaje del estudiante y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Discusión

Se ha comprobado que la forma de actuar y el desempeño laboral se origina a partir de la percepción realizada por el trabajador en la cual se involucran aspectos como las políticas internas, los valores, normas, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas y el tipo de dirección que mantienen los directivos (Martín, 1999).

Frente a esto, Pérez (2012) manifiesta que en los últimos años se ha tomado muy en cuenta el ambiente laboral en los centros educativos, buscando que estos sean lugares en donde el clima sea adecuado, ya que esto influye de manera directa en los estudiantes y en el desempeño del docente. En relación a esto, la presente investigación buscó determinar la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas nacionales del distrito de La Esperanza, de la UGEL N° 02 - 2020, concluyendo que:

Se acepta la hipótesis que indica:

Existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en las instituciones nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020, como se observa en la tabla 05.

Es decir, todas aquellas creencias, actitudes, hábitos y valores que comparten los miembros de una organización (Chiavenato, 2009) se relacionan de manera directa con el conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que realizan los docentes hacia los estudiantes, en donde buscan la promoción de aspectos culturales dentro o fuera de las aulas (Cuba, 2010). Demostrando que el ambiente laboral o institucional que se mantienen en los centros educativos de la UGEL N° 02 de La Esperanza, influye en el desempeño de cada una de las labores que realiza el docente dentro y fuera del aula.

Lo cual se asemeja a lo encontrado por Luengo (2013) y Aguilera (2011) en sus investigaciones sobre Clima y el Desempeño Laboral, quienes en diferentes realidades socioculturales determinaron que ambas variables se relacionan de forma directa y altamente significativamente ($p < .01$) es decir, un adecuado ambiente laboral educativo, influye en el desempeño laboral de los docentes, ya que al percibir adecuados ambientes de trabajo basados en la colaboración, respeto e interés repercute en la percepción y satisfacción para realizar sus funciones.

Asimismo, Lozado (2013) considera de vital importancia que los directivos en los centros educativos busquen promover las adecuadas relaciones, por medio de actividades que promuevan la armonía, la adecuada comunicación y el reconocimiento de las actividades realizadas por los docentes.

En relación al Clima Institucional, esta es percibida en su mayoría como regular (46%) por los docentes evaluados; indican que el centro de labores en el cual interactúan los docentes es dinámico y permite un adecuado desenvolvimiento en las funciones de cada trabajador, generando un ambiente agradable de trabajo (Martin, 1999).

Sin embargo, aunque el clima según refiere Méndez (2006) surge a partir de una valoración subjetiva del trabajador en relación al ambiente físico o emocional; Albañil (2015) considera que ha ido adquiriendo diversas connotaciones e importancia en las diversas ramas de estudio, influenciado por aspectos económicos, sociales, culturales y psicológicos; es en la actualidad un aspecto investigado y tomado en cuenta para la mejora de los ambientes laborales en las instituciones educativas.

De igual forma los resultados indican en base a la Preparación para el aprendizaje del estudiante un nivel regular (32%) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como bueno (41%) como se aprecia en la tabla 4; lo cual indica que los docentes presentan adecuadas condiciones para estructurar sus clases en base al dominio y conocimiento de cada uno de los temas; sin embargo, se aprecia que muestran un gran sentido de profesionalismo, evalúan constantemente su desempeño y buscan incentivar las adecuadas prácticas en el comportamiento y valores de sus estudiantes.

Se evidencia una correlación directa ($r_s=.28$) y altamente significativa ($p<.01$) entre la dimensión comunicación del clima institucional con las dimensiones preparación para el aprendizaje del estudiante; enseñanza para el aprendizaje del estudiante; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (tabla 6); asimismo se identifica que los docentes consideran regulares niveles de comunicación (47%) como se aprecia en la tabla 2.

Asimismo, los resultados permiten comprobar una correlación directa ($r_s =.27$) y altamente significativa ($p<.01$) entre la dimensión Motivación del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente (tabla 7); asimismo se identifica que los docentes consideran regulares niveles de motivación (46%) como se aprecia en la tabla 2.

Es decir los aspectos relacionados a la forma de comunicarse, la transmisión de los mensajes y la claridad en estos por parte de los docentes (Martín, 1999) se relacionan de manera directa con el respeto a las características de los estudiantes, la capacidad para resolver conflictos, la organización del aula y otros espacios; la interacción con otros docentes, familia y comunidad, lo cual genera que se promuevan la práctica normas de convivencia y permite que se practique la profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas.

Frente a esto, la investigación realizada por Aguilera (2011) buscó investigar la percepción del clima de la institución en docentes de una institución, encontrando que el 59% de los docentes no perciben adecuados canales de comunicación, concluyendo este tipo de dificultades generaba un clima laboral inadecuado, que era percibido por docentes y estudiantes, afectado las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución.

Asimismo, Albañil (2015) considera que la comunicación es un aspecto importante en toda organización, ya que es a través de la comunicación que se realiza la transmisión de datos e

información; se comparte emociones, pensamientos y creencias; siendo necesario que se busque mantener adecuados canales de comunicación entre cada una de las personas que interactúa en un centro educativo.

De igual forma, los resultados permiten comprobar una correlación directa ($r_s = .30$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Confianza del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente (tabla 8); asimismo se identifica que los docentes consideran regulares niveles de confianza (42%) como se aprecia en la tabla 2. De igual forma, se aprecia correlación directa ($r_s = .26$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Participación del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente (tabla 9); asimismo se identifica que los docentes consideran regulares niveles de participación (49%) como se aprecia en la tabla 2.

Frente a esto, se puede inferir que los aspectos relacionados a la comunicación e interacción sincera, el respeto, la capacidad de los docentes para realizar coordinaciones y realizar un trabajo coordinado, se relaciona de forma directa con su capacidad para solucionar dificultades, ser organizados, involucrarse en las diversas actividades académicas con los padres, docentes y alumnos.

La investigación realizada por Rodríguez (2014) permite corroborar que un buen clima organizacional, repercute en forma positiva en el desempeño los docentes; frente a esto Huayan (2008) determinó que un adecuado clima educativo, contribuye a que los docentes busquen involucrarse mejor en su desempeño laboral, profesional y ético.

Ante lo cual, se toma en cuenta, lo expuesto por Moya (2010) quien considera que el tipo de interacciones que generan y mantienen los docentes repercute en diversas áreas del centro educativo; puede incluso llegar a generar condiciones en los alumnos, lo cual repercute en su aprendizaje y el rendimiento de cada estudiante; siendo importante que se establezca un ambiente de colaboración, respeto y confianza entre ambas partes.

Por su parte, Pérez y Santillán (2012) realizaron una investigación sobre la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico, permite comprobar que ambas variables se relacionan de forma directa y significativamente; es decir la responsabilidad mostrada por los docentes en el cumplimiento de sus labores, se ve reflejada en la capacidad de los estudiantes para poder realizar sus actividades, cumplir sus tareas y estudiar para los diversos exámenes.

Estos resultados, permiten comprobar que el desempeño docente, es considerado como aquel conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que realizan los docentes hacia los

estudiantes, en donde buscan la promoción de aspectos culturales dentro o fuera de las aulas (Cuba, 2010). Para Montenegro (2003, citado en Piña, 2010) el desempeño del docente involucra aspectos relacionados al cumplimiento de sus funciones en cada sesión educativa; siendo necesario que esta sea evaluada con el fin de realizar una reflexión y mejoramiento de acuerdo a las exigencias de los estudiantes.

Finalmente se puede apreciar que el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas nacionales del distrito de la Esperanza, guardan estrecha relación; siendo necesario que sean tomados en cuenta por las autoridades, para que puedan ser constantemente monitoreadas y generar procesos que busquen mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes.

Conclusiones

En base a los resultados, se concluye que:

Existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre las variables clima institucional y desempeño docente medidas mediante la correlación de Spearman.

La percepción de los docentes en relación al clima institucional, es regular (46%) como se aprecia en la tabla 1; en relación a las dimensiones del clima institucional, se concluye que en general existe una percepción regular con respecto a la comunicación (47%), motivación (46%), confianza (42%) y participación (49%) por parte de los docentes de instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

- El desempeño docente es bueno (32%) en los docentes como se aprecia en la tabla 3; asimismo se aprecia un nivel regular en la dimensión participación para el aprendizaje del estudiante (32%), enseñanza para el aprendizaje del estudiante (35%), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (43%) y un nivel bueno en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (41%) en los docentes de instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.
- Se evidencia una correlación directa ($r_s = .28$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Comunicación del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

- Se evidencia una correlación directa ($r_s = .27$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Motivación del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.
- Se evidencia una correlación directa ($r_s = .30$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Confianza del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.
- Se evidencia correlación directa ($r_s = .26$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Participación del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente, en los docentes de las instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

Referencias

1. Aguilera, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. (Tesis de Doctorado). Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, España.
2. Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
3. Asunción, N. (2013). Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros del valle de Santa Catalina del distrito de Laredo. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
4. Bedoya, A. & Obando, L. (2011). El clima organizacional en la institución educativa nuestra señora de la candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa. (Tesis de Maestría). Universidad de San Buenaventura, Santiago de Calí, Colombia.
5. Bonilla, K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
6. Brunet, L. (2007). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
7. Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano (Octava ed.). Mc Graw Hill.

8. Cuba, G. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la i.e. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
9. Huayan, E. (2008). El clima institucional y la gestión pedagógica en la institución educativa publica Carlos Gutiérrez Noriega de la localidad de Chepén – 2008. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
10. Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. (Tesis de Maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
11. Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. (Tesis de Maestría). Universidad Bolivariana, Maracaibo, Venezuela.
12. Marcelo, C. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
13. Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) Madrid: Educar.
14. Méndez, C. (2006). Clima organizacional: Un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro Editorial Universitario del Rosario.
15. Moya, A. (2010). La relación Profesor – Alumno. Revista Digital Innovación y experiencias Educativas. 27 (1), 23-54.
16. Pavez, J. (2008). La Construcción e Implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente Chileno. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 1 (2).
17. Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
18. Pérez, L. & Santillán, M. (2012). Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en la institución educativa Fe y Alegría n° 36 - La Esperanza, 2011. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

19. Piña, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad particular de Iquitos, año 2010. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
20. Rodríguez, F. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Túpac Amaru II del distrito de Florencia de Mora – 2013. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
21. Sacca, J. (2010). Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
22. Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.

© 2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)