

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE RAZURI ASCOPE 2025

INSTITUTIONAL CLIMATE AND TEACHER PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF RAZURI, ASCOPE 2025

Silvia Elizabeth Detan Sipiran¹, Rosa Angelica Mendoza Miranda², Mario Andrés Terrones Marreros³

¹⁻²⁻³ Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (Trujillo – Perú)

Autor correspondiente: S. Detan (elizadetan@gmail.com)

R. Mendoza (rosyangelicamendozamiranda@gmail.com), M. Terrones (marioterr201@hotmail.com)

ORCID de los autores:

S. Detan (<https://orcid.org/0009-0000-8182-5095>), R. Mendoza (<https://orcid.org/0009-0009-6097-613X>)

M. Terrones (<https://orcid.org/0000-0001-7841-9977>)

<https://doi.org/10.46363/warmi.v4i1.4>

Recibido: 14/01/2024

Aceptado: 06/04/2024

Publicado: 19/04/2024

RESUMEN

El presente informe de tesis tiene como finalidad determinar la relación entre el ambiente institucional y el rendimiento académico de los docentes en las escuelas de Rázuri, Ascope, en 2025. Se desarrolló un estudio básico con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicado a 70 colaboradores que respondieron a dos encuestas: una sobre el clima institucional y otra sobre el desempeño docente. Los datos fueron procesados con Microsoft Excel y SPSS versión 27, utilizando el coeficiente Rho de Spearman debido a la no normalidad de los datos.

Los resultados mostraron que el 59% de los docentes percibía un clima institucional medio, el 36% bajo y solo el 6% alto. En cuanto a las dimensiones, la confianza alcanzó un nivel alto en el 57%, la participación se situó en nivel medio en el 80%, la comunicación en el 50% y la motivación en el 53%. En relación con el desempeño docente, el 51.4% se encontraba en nivel medio, el 34.3% en bajo y el 14.3% en alto, destacando un 43% con nivel alto en gestión escolar. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente ($Rho = 0.911$).

Palabras clave: ambiente de trabajo, evaluación del docente, docente.

ABSTRACT

This thesis report aims to determine the relationship between the institutional environment and the academic performance of teachers in schools of Rázuri, Ascope, in 2025. A basic study with a quantitative approach and non-experimental design was carried out, involving 70 participants who responded to two surveys: one on institutional climate and another on teaching performance. Data were processed using Microsoft Excel and SPSS version 27, applying Spearman's Rho coefficient due to the non-normality of the data.

The results showed that 59% of teachers perceived a medium institutional climate, 36% a low one, and only 6% a high one. Regarding the climate dimensions, trust reached a high level in 57% of cases, participation was medium in 80%, communication in 50%, and motivation in 53%. Concerning teaching performance, 51.4% were at a medium level, 34.3% at a low level, and 14.3% at a high level, with 43% standing out in school management at a high level. It was concluded that there is a significant relationship between institutional climate and teaching performance ($Rho = 0.911$).

Keywords: work environment, teacher evaluation, teacher.

¹Br. en Educación, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.; ²Br. En Educación, Universidad San Pedro, Perú.; ³Lic. En Administración, Educación Universidad Nacional de Trujillo Magister en Gestión de la Educación y Doctor en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Perú – Trujillo, Docente Universidad Católica de Trujillo.

INTRODUCCIÓN

En el contexto global, tanto escuelas públicas como privadas enfrentan entornos laborales deficientes que, por ende, condicionan un rendimiento subóptimo del profesorado; por lo tanto, la colaboración con la comunidad educativa debe ser adecuada y efectiva para cumplir la visión y misión de optimizar la calidad de la enseñanza en niños, adolescentes y jóvenes (Quezada y Chávez, 2020; Quezada, 2021). Asimismo, hoy en día los docentes afrontan privaciones formativas, descenso en retribución, escasas oportunidades de desarrollo profesional, poco respeto entre pares y falta de incentivos y de confianza en sí mismos, lo que, en conjunto, deteriora el desempeño escolar. Según la Cumbre Mundial de Innovación en Educación, el 75% de estudiosos requiere ampliar opciones de desarrollo profesional y, además, un 57% considera que un salario alto es un incentivo relevante (UNICEF, 2021). En esa línea, Morante (2023) sostiene que la ocupación docente es un determinante crítico de la calidad; por consiguiente, el desempeño es una responsabilidad social y las escuelas deben ser conducidas por personal calificado que inspire a toda la comunidad. De modo complementario, Pérez (2021) afirma que personalidad, cultura organizacional y motivación influyen conjuntamente con la efectividad docente para mejorar el clima institucional en primaria y secundaria.

En Perú, Torres (2021) señala un entorno desfavorable para docentes, directivos y administrativos—marcado por falta de comunicación, desconfianza y disputas—, mientras que el MINEDU (2021) impulsa un marco de desempeño eficaz mediante

capacitaciones virtuales. En esa dirección, evidencias recientes muestran proporciones relevantes de desempeño sobresaliente o medio en planificación, compromiso y metodologías, y, además, una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente: un clima estable mejora el rendimiento; por el contrario, un clima deficiente lo afecta negativamente. A modo ilustrativo, en una escuela de Piura (2020) el 93% de docentes identificó conflictos personales graves y el 85% los vinculó con baja calidad de relaciones interpersonales, lo que incide directamente en el clima. Por ello, dado que el clima institucional se entiende como el buen trato y las percepciones compartidas que pueden evolucionar, su gestión resulta clave.

De forma consecuente, diversos autores enfatizan lineamientos y métodos para el buen desempeño, alineados a tendencias organizacionales y a marcos normativos que, a su vez, promueven responsabilidad y compromiso (Parra y Rocha, 2021; Parra, 2020; Iglesias, Torres & Mora, 2020). En el contexto local—un establecimiento del distrito de Rázuri (Ascope, La Libertad)—se observan conflictos entre clima y desempeño: baja motivación, comunicación deficiente, escasa participación y confianza, además de falta de incentivos, reconocimiento, sobrecarga laboral y emocional, e infraestructura inadecuada. Así, emergen problemas de trabajo en equipo, capacitación pedagógica, responsabilidad funcional y adopción de enfoques actuales, afectando la imagen institucional.

Por tal antecedente, se plantea como problema: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y desempeño docente en colaboradores de instituciones públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025? En este sentido, se justifica teóricamente por los fundamentos que promueven convivencia pacífica y vínculos socioafectivos; además, se justifica en la práctica por la necesidad de estrategias curriculares efectivas en un clima

saludable, y socialmente por su potencial impacto en Rázuri mediante recursos disponibles y relaciones interpersonales positivas. Metodológicamente, se prevé usar cuestionarios válidos y confiables—validados por expertos—para medir ambas variables. En consecuencia, el objetivo general es determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente, y, específicamente, entre comunicación, motivación, confianza y participación con el desempeño. La hipótesis general plantea una relación directa y significativa, y las específicas replican dicha relación para cada dimensión; la hipótesis nula niega dichas asociaciones.

Respecto de antecedentes, a nivel internacional diversos estudios—por ejemplo, López (2020) con 23 docentes; García y Campana (2020) con 128 docentes ($Rho = 0.845$ general y correlaciones por dimensiones entre 0.535 y 0.740); Niebles, Hoyos y De La Ossa (2020) con 107 profesores (Pearson = 0.95); Murillo (2021) con 23 instructores (confiabilidades 0.924 y 0.921); y Almeida (2020) con 45 docentes ($Rho = 0.848$)—coinciden, aunque con matices, en relaciones positivas entre clima y desempeño o en la importancia de factores como motivación, comunicación y liderazgo. A nivel nacional, Típula (2023) reporta correlación positiva ($Rho = 0.996$; $p < 0.05$); Guillermo (2020) halla relaciones sustantivas con trabajo colaborativo, motivación y gestión de conflictos; Allcahuamán (2020) encuentra correlación débil positiva ($Tau-b = 0.349$; $p < 0.05$); Cayra (2023) reporta relaciones significativas por dimensiones (34.3% a 46.3%); y Hurtado y Sosa (2025) informan una correlación alta ($Rho = 0.879$). En el

nivel local, Correa y Huamán (2020) hallan asociación fuerte ($rs = 0.798$; $p < 0.05$), Cenas y Blaz (2020) una correlación directa moderada ($rs = 0.31$; $p < .01$), Rocha (2020) rezagos en dimensiones pedagógica, cultural y política, y Pérez (2021) una relación positiva significativa ($r = 0.608$; $p = 0.000$; $R^2 = 36.97\%$); adicionalmente, Quezada (2023) observa un clima favorable y desempeño adecuado ($r = 0.610$; $p = 0.004$).

En cuanto a bases teóricas del clima, resultan pertinentes la Teoría de Relaciones Humanas de Mayo, que integra motivaciones económicas y psicosociales y, por ende, promueve considerar al trabajador como persona con aspiraciones (Atoche, 2021), y la Teoría del Clima Organizacional de Likert, centrada en estilos de liderazgo, delegación y bienestar (Atoche, 2021). Complementariamente, se perfilan dimensiones—comunicación, motivación, confianza y participación—con definiciones que resaltan intercambio recíproco, motivación intrínseca, seguridad interpersonal y compromiso en la vida institucional (Rodríguez, 2021, citado en Calcina, 2014). Conceptualmente, el clima institucional se entiende como percepciones globales que reflejan cultura, relaciones y valores—tanto tangibles como intangibles—y que guían políticas, prácticas y procesos (Soto, 2020; Dewangan & Verghese, 2023; Correa y Huamán, 2020; Lozano, 2021; Mogrovejo, 2020).

Por su parte, el desempeño docente, alineado con el Marco del Buen Desempeño Docente—orientado a competencias, enseñanza efectiva y desarrollo profesional—incluye preparación, enseñanza, participación en la gestión y desarrollo de la identidad profesional (MINEDU, 2024).

Además, se concibe como labor colegiada y ética al servicio de una educación pertinente (Bello, 2020), y como un conjunto de acciones y competencias pedagógicas que integran planificación, dominio disciplinar y estrategias innovadoras (Gómez y Valdés, 2020; Minedu, 2025; Benites, 2017; Prieto, 2023; Jara, 2020). En suma, la evidencia

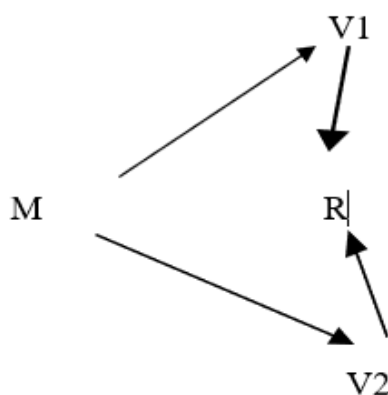
METODOLOGÍA

En cuanto al enfoque y tipo de investigación, se precisa que el estudio estuvo orientado en gran medida hacia lo cuantitativo, lo cual permitió profundizar y decodificar la información recopilada a través de diversas herramientas digitales en el contexto actual. Asimismo, se realizó un minucioso análisis documental de los datos obtenidos. El tipo de investigación se sustentó en un estudio básico de nivel descriptivo correlacional, lo cual fue necesario porque se pretendió describir la presencia de un fenómeno en contextos determinados, considerando la relación entre dos o más variables; en efecto,

teórica y empírica converge en que un clima institucional favorable—sostenido por comunicación, motivación, confianza y participación—se asocia de forma directa y significativa con un mejor desempeño docente, lo que justifica el objetivo y las hipótesis propuestos para el distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

se buscó delinear las características del ambiente institucional y el desempeño docente con el fin de establecer su relación (Hernández et al., 2014).

Por otra parte, respecto al diseño de investigación, Carrasco (2017) sostiene que, para determinar correlaciones entre más de dos variables, es pertinente un diseño no experimental, transversal y correlacional. De este modo, el esquema quedó representado con M (los docentes de la institución educativa del distrito de Rázuri), V1 (clima institucional), V2 (desempeño docente) y R (relación).



En lo referente a la población y muestra, según Hernández Sampieri (2018), la población estuvo conformada por 140 docentes y directivos de instituciones educativas públicas del distrito de Rázuri, Ascope, en 2025. De esta población, se

obtuvo una muestra de 70 colaboradores entre docentes y directivos del nivel secundario. El muestreo fue de tipo no probabilístico, ya que se seleccionaron grupos específicos conforme a criterios preestablecidos, en lugar de hacerlo al azar.

Como criterios de inclusión se consideraron a docentes nombrados y contratados, así como a los directores; y, en contraste, como criterios de exclusión se dejó fuera al personal administrativo y a los docentes de inicial y primaria.

En relación con las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se empleó la encuesta para ambas variables, utilizándose como instrumentos dos cuestionarios. Para la variable desempeño docente se diseñó un cuestionario con 40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje (10 ítems), enseñanza orientada al aprendizaje (19 ítems), participación en la gestión escolar (7 ítems) y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (4 ítems). Las respuestas se establecieron en cinco categorías (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). Por su parte, para la variable clima institucional se aplicó un cuestionario con 25 ítems divididos en cuatro dimensiones: comunicación (6 ítems), motivación (7 ítems), confianza (5 ítems) y participación (7 ítems), utilizando la misma escala de respuesta. La validación de ambos instrumentos se efectuó mediante juicio de cuatro expertos, quienes los consideraron aplicables.

En cuanto a la confiabilidad, los cuestionarios fueron administrados a una muestra piloto de 25 colaboradores. Posteriormente, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando un valor de

0.96 para el cuestionario de clima institucional y 0.90 para el de desempeño docente, lo cual demuestra una alta consistencia interna y la confiabilidad de los instrumentos.

Respecto a las técnicas de procesamiento y análisis de datos, se siguieron varias etapas. En primer lugar, se realizó la codificación de los datos para asignar códigos únicos a cada participante, y luego la calificación, otorgando puntajes específicos según criterios predeterminados. Con ello se construyó una base de datos consolidada. Posteriormente, se aplicaron estadísticas descriptivas, a fin de identificar patrones de comportamiento mediante tablas y frecuencias, y estadísticas inferenciales para responder a los objetivos planteados. Como condición previa se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual, dada la muestra mayor a 50, confirmó que los datos no seguían una distribución normal. En consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, considerada la más adecuada para determinar la relación entre las variables.

En síntesis, la metodología adoptada se sustentó en un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional no experimental y el uso de cuestionarios validados y confiables, lo que permitió asegurar la consistencia y pertinencia de los resultados obtenidos en torno a la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Rázuri, Ascope, 2025.

RESULTADOS

Del 100% de los colaboradores, respecto al clima institucional, el 59% se ubicó en un nivel medio, mientras que un 36% presentó un nivel bajo y solo el 6% un nivel alto. Asimismo, en cuanto a la comunicación, el 35% se ubicó en nivel medio, el 36% en alto y el 14% en bajo. De igual modo, respecto a la motivación,

el 50% se encontró en un nivel medio, el 36% en bajo y el 11% en alto. En la dimensión confianza, se evidenció que el 57% se ubicó en un nivel alto, el 33% en nivel bajo y únicamente el 10% en nivel medio. Finalmente, en la dimensión participación, predominó el nivel medio con un 80%, seguido del nivel bajo con un 10% y del nivel alto con un 6%.

Por otro lado, respecto al desempeño docente, se evidenció que el 51,4% se ubicó en un nivel medio, mientras que el 34,3% se encontró en un nivel bajo y solo el 14,3% en un nivel alto. En cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 60% alcanzó un nivel medio, el 33% bajo y el 7% alto. Asimismo, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 57% se ubicó en nivel medio, el 39% en nivel bajo y únicamente el 4% en nivel alto. Además, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 40% se concentró en nivel alto, el 43% en nivel medio y el 17% en nivel bajo. Finalmente, en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 46% se encontró en nivel medio, el 39% en nivel bajo y solo el 16% en nivel alto.

Asimismo, considerando la relación entre variables, se observó que el clima institucional y el desempeño docente tuvieron una correlación positiva, muy alta y significativa ($r = 0.911$; $p = 0.000$). De la misma manera, la comunicación presentó

una relación positiva, muy alta y significativa con el desempeño docente ($r = 0.882$; $p = 0.000$). Igualmente, la motivación se asoció de forma positiva, muy alta y significativa con el desempeño docente ($r = 0.863$; $p = 0.000$). De modo similar, la confianza mostró una correlación positiva, muy alta y significativa con el desempeño docente ($r = 0.890$; $p = 0.000$). Finalmente, la participación alcanzó el nivel de correlación más alto, evidenciando una relación positiva, muy alta y significativa con el desempeño docente ($r = 0.940$; $p = 0.000$).

En conclusión, se determinó que existe una relación directa, positiva, muy alta y estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, así como entre cada una de sus dimensiones (comunicación, motivación, confianza y participación), lo que confirma que un mejor clima institucional favorece el desempeño docente en los colaboradores de las I.E. Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Percepción del Clima Institucional y sus dimensiones en relación con el Desempeño Docente – I.E. Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025

Percepción del Clima Institucional y sus dimensiones en relación con el Desempeño Docente – I.E. Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025

Clima Institucional		
Bajo	Medio	Alto
36%	59%	6%
Total		
Relación con Desempeño Docente (Rho Spearman)		
0.911		

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Comunicación		
Total		
Bajo	Medio	Alto
14%	50%	36%
Relación con Desempeño Docente (Rho Spearman)		
0.882		

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Motivación		
Total		
Bajo	Medio	Alto
36%	53%	11%
Relación con Desempeño Docente (Rho Spearman)		
0.863		

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Confianza		
Total		
Bajo	Medio	Alto
33%	10%	57%
Relación con Desempeño Docente (Rho Spearman)		
0.890		

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Participación		
Total		
Bajo	Medio	Alto
14%	80%	6%
Relación con Desempeño Docente (Rho Spearman)		
0.940		

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Desempeño docente		
Total		
Bajo	Medio	Alto
34.3%	51.4%	14.3%

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Preparación estudiantes		
Total		
Bajo	Medio	Alto
33%	60%	7%

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Enseñanza estudiantes

Total		
Bajo	Medio	Alto
39%	57%	4%

Nota: Inquisición derivada en los 96 participantes

Gestión articulada

Total		
Bajo	Medio	Alto
17%	43%	40%

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

Profesionalidad/Identidad

Total		
Bajo	Medio	Alto
39%	46%	16%

Nota: Inquisición derivada en los 70 participantes

DISCUSIÓN

Con los hallazgos encontrados en la investigación, resulta pertinente contrastar los resultados con otros estudios previos, lo que enriquece la comprensión del fenómeno estudiado y fortalece la validez de las interpretaciones dentro del marco teórico. En ese sentido, se evidencia el objetivo principal de esta investigación la cual muestra correlación siendo esta positiva muy alta ($Rho = 0.911$; $p = 0.000$) entre la variable clima institucional la variable desempeño docente de colaboradores de una I.E. en el distrito de Razuri, Ascope, 2025. Este hallazgo sugiere que, a mejores condiciones institucionales, mayor es la eficiencia en el ejercicio profesional de los docentes. Situación que coincide con lo reportado por Típula (2023), quien evidenció una correlación media positiva ($Rho = 0.996$; $p < 0.05$) entre las mismas variables en un centro educativo. Asimismo,

Guillermo (2020) concluyó que el clima en el centro educativo se relaciona significativamente con el desempeño docente a través de dimensiones como motivación, trabajo en equipo y comunicación afectiva, relacionándola con la teoría de Elton Mayo, lo cual conviene con los encuentros del presente estudio. De igual modo, Cenas y Blaz (2020) identificaron una correlación significativa entre ambas variables en docentes del distrito La Esperanza, donde la percepción regular del clima institucional se relacionó con niveles aceptables de desempeño. Por tanto, puede afirmarse que este vínculo se mantiene constante en diversos contextos educativos.

Con los hallazgos encontrados en la investigación, resulta pertinente contrastar los resultados con otros estudios previos, lo que enriquece la comprensión del fenómeno

estudiado y fortalece la validez de las interpretaciones dentro del marco teórico.

En ese sentido, se evidencia el objetivo principal de esta investigación la cual muestra correlación siendo esta positiva muy alta ($Rho = 0.911$; $p = 0.000$) entre la variable clima institucional la variable desempeño docente de colaboradores de una I.E. en el distrito de Razuri, Ascope, 2025. Este hallazgo sugiere que, a mejores condiciones institucionales, mayor es la eficiencia en el ejercicio profesional de los docentes. Situación que coincide con lo reportado por Típula (2023), quien evidenció una correlación media positiva ($Rho = 0.996$; $p < 0.05$) entre las mismas variables en un centro educativo. Asimismo, Guillermo (2020) concluyó que el clima en el centro educativo se relaciona significativamente con el desempeño docente a través de dimensiones como motivación, trabajo en equipo y comunicación afectiva, relacionándola con la teoría de Elton Mayo, lo cual conviene con los encuentros del presente estudio. De igual modo, Cenas y Blaz (2020) identificaron una correlación significativa entre ambas variables en docentes del distrito La Esperanza, donde la percepción regular del clima institucional se relacionó con niveles aceptables de desempeño. Por tanto, puede afirmarse que este vínculo se mantiene constante en diversos contextos educativos.

En relación con la dimensión confianza, los resultados muestran una correlación muy alta ($r = 0.890$; $p = 0.000$) con el desempeño docente en los colaboradores de una I.E. en el distrito de Razuri, Ascope, 2025, lo que indica que la existencia de vínculos de confianza entre los miembros de la

institución educativa. Este hallazgo es similar al encontrado por Guillermo (2020), quien identificó la confianza como un componente clave del clima institucional con influencia directa en el accionar pedagógico. Además, Correa y Huamán (2020) encontraron que altos niveles de confianza institucional estaban acompañados de un mayor desempeño en los docentes de educación secundaria en Trujillo. De forma complementaria, Allecchhuamán (2020) observó que una percepción favorable del clima institucional, en especial en cuanto a relaciones de respeto y apoyo, contribuía al desempeño docente óptimo. Por tanto, se sostiene que al haber confianza genera una condición necesaria para crear un entorno educativo saludable y funcional.

Finalmente, la dimensión participación evidencia también una relación muy alta y significativa ($r = 0.940$; $p = 0.000$) con el desempeño docente en los colaboradores de una I.E. en el distrito de Razuri, Ascope, 2025. Este resultado se vincula directamente con el estudio de Cenas y Blaz (2020), quienes determinaron que una mayor implicancia de los docentes en actividades escolares y decisiones institucionales contribuía a mejorar sus prácticas docentes. De igual modo, Correa y Huamán (2020) identificaron que al ser partícipe de las diferentes encomiendas dentro de un centro educativo esto influye en un buen del clima institucional, generando un sentido de pertenencia y corresponsabilidad. Este hallazgo es relevante ya que, como se observó en los resultados descriptivos, los docentes con mayor participación mostraron un desempeño más favorable, evidenciando que la inclusión activa en la vida

Institucional impacta positivamente en su compromiso con el sumario de enseñanza-

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación positiva y muy alta ($Rho = 0.911$) estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en colaboradores de las I.E Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Se encontró una relación positiva y muy alta ($Rho = 0.882$) estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en colaboradores de las I.E Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Se evidenció una relación positiva y muy alta ($Rho = 0.863$) estadísticamente significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en colaboradores de las I.E. Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Existe una relación positiva y muy alta ($Rho = 0.890$) estadísticamente significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en colaboradores de las I.E. públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Finalmente se determinó una relación positiva y muy alta ($Rho = 0.940$) estadísticamente significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en colaboradores de las I.E. Públicas del distrito de Rázuri, Ascope, 2025.

Ante estos resultados, se recomienda a los

aprendizaje.

directores de los centros educativos del distrito de Rázuri, se recomienda asignar recursos adecuados que permitan fortalecer el clima institucional, priorizando la confianza, la comunicación efectiva y la colaboración docente en la gestión escolar. A los docentes de los centros educativos del distrito de Rázuri, se sugiere implementar estrategias metodológicas que promuevan la motivación intrínseca, fomentando un ambiente favorable para el aprendizaje significativo y la mejora continua del desempeño profesional.

A los estudiantes, se les recomienda asumir un rol activo y comprometido en el asunto de enseñanza-aprendizaje, notificando en diligencias escolares y colaborando en la construcción de un clima institucional favorable.

A la UGEL del distrito Ascope, que diseñe programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias profesionales del personal docente, integrando temas enfocados al ambiente institucional y desarrollo docente.

A la comunidad académica, se exhorta a continuar realizando indagaciones que ahonden en incentivar la calidad entre el ambiente institucional y el desempeño docente, con el fin de aportar evidencia empírica que contribuya al progreso de la calidad educativa en contextos similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allcahuamán, F. (2020). *Clima Institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017.*
- Bello, M. (2012). *Comentarios al Marco del Buen Desempeño Docente.* Universidad Peruano Cayetano Heredia, Lima, Perú.
http://www.tarea.org.pe/images/Tarea81_76_Manuel_Bello.pdf
- Chavez, M. (2020). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo.* (Tesis doctorado) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Correa, I. y Huamán, M. (2020). *Clima Institucional Y Desempeño Docente En Educación Superior No Universitaria, Trujillo 2018.* (Tesis de Maestría) Universidad Católica Trujillo.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/531/1/016100381J_016100392A_M_2019.pdf
- De San Antonio Abad Del Cusco, Perú.
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/5482/253T20200278_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, J. (2020). *Relación Entre Clima Institucional Y Desempeño Docente De Los Instructores Militares En La Escuela Militar De Chorrillos.*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131 - 143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Escribano, H. (2016). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Universidad de Costa Rica. Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, 2018
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder.* Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
[http://cicades.blogspot.com/2017/06/clima-institucional.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Martin%20\(2000\)%20Indica%20ue,los%20de%20innov%20aci%C3%B3n%20y%20cambioGómez](http://cicades.blogspot.com/2017/06/clima-institucional.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Martin%20(2000)%20Indica%20ue,los%20de%20innov%20aci%C3%B3n%20y%20cambioGómez)
- L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-497.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.25>
- Guillermo, E. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.