

Clima institucional en el desempeño docente en una institución
educativa pública de Lima, Perú

*Institutional climate in teaching performance in a public educational institution in Lima,
Perú*

Autores

Josue Nina-Cuchillo. <https://orcid.org/0000-0002-2217-9713>
Universidad César Vallejo, Perú.
jninac@ucvvirtual.edu.pe

Juan Franco Ruiz Dextre. <https://orcid.org/0000-0002-6271-7053>
Universidad César Vallejo, Perú.
jruizde86@ucvvirtual.edu.pe

Enoc Eusebio Nina-Cuchillo. <https://orcid.org/0000-0002-9017-2265>
Universidad César Vallejo, Perú.
eninac@ucvvirtual.edu.pe

Flor de María Sánchez Aguirre. <https://orcid.org/0000-0001-6416-6817>
Universidad César Vallejo, Perú.
fsancheza@ucv.edu.pe

Fecha de recibido: 2023-07-23
Fecha de aceptado para publicación: 2024-02-27
Fecha de publicación: 2024-03-31



Resumen

El clima institucional, es un aspecto de interés para las instituciones educativas que buscan la mejora del desempeño de sus docentes. Por ello, la finalidad de la investigación fue determinar si el clima institucional incide en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín, Lima, Perú. Fue utilizada una metodología bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal y diseño no experimental. La muestra censal se conformó por 85 docentes, a quienes se les ha aplicado dos cuestionarios para la medición de su percepción.



Según los hallazgos, el clima institucional se encuentra en un nivel bajo y el desempeño docente posee un nivel deficiente, determinándose que el clima institucional incide en el desempeño docente de forma directa y significativa.

Palabras clave: clima institucional; desempeño docente; gestión de la educación; liderazgo; motivación.

Abstract

The institutional climate is an aspect of interest for educational institutions that seek to improve the performance of their teachers. Therefore, the purpose of the research was to determine if the institutional climate influences the performance of teachers at a public educational institution in Lima, Peru. A methodology was used under a quantitative approach, causal correlational level and non-experimental design. The census sample was made up of 85 teachers, to whom two questionnaires were applied to measure their perception. According to the findings, the institutional climate is at a low level and teaching performance has a poor level, determining that the institutional climate affects teaching performance in a direct and significant way.

Keywords: institutional climate; teaching performance; educational management; leadership; motivation.

Introducción

La búsqueda de la calidad educativa se ha convertido en el último decenio en una demanda fundamental en diversas organizaciones de educación a nivel mundial. Por ello, diferentes países han venido aplicando ajustes e innovaciones en sus sistemas educativos con el fin de lograr avances en el aprendizaje (Rakhimov & Rakhimova, 2021). En este sentido, el entorno institucional de una escuela y el desempeño efectivo de los docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje desempeñan un papel fundamental en la consecución de estándares más altos de excelencia educativa.

Peláez & Merino (2020) definen el clima institucional como la percepción del entorno que se propicia en una institución educativa a partir de las convivencias diarias que comparten sus integrantes. Este ambiente se relaciona con los valores, actitudes, motivaciones y creencias que



posee cada integrante y se manifiestan en las relaciones interpersonales y profesionales. Khan (2019) manifiesta que el clima institucional establece un ambiente adecuado mediante un espacio de trabajo que posibilita los esquemas de organización y gestión, teniendo en cuenta la actualización y modernización. De esta manera, el clima institucional desarrolla las habilidades socio afectivas, mejorando la comunicación, el buen trato y el trabajo en equipo entre los miembros de la institución.

De acuerdo con Lian (2020), el clima institucional comprende condiciones de trabajo que son físicas y psicológicas en un ambiente laboral que además de influir en el comportamiento, se convierten en un factor motivacional que necesita la atención de todos los líderes de la organización. Para Argon & Ekinci (2016), es un medio para que los docentes trabajen en un ambiente con una perspectiva positiva. Por consiguiente, el ambiente institucional en las escuelas puede variar desde ser placentero hasta ser neutral o incluso desfavorable. Sin embargo, en general, tanto directores, maestros y demás empleados escolares aspiran a un entorno favorable, ya que este puede contribuir a un mejor rendimiento. Esta situación resalta la importancia de la gestión administrativa, ya que un clima institucional positivo, impulsado por un liderazgo efectivo, puede fomentar el desempeño laboral y el bienestar emocional, facilitando así la ejecución de los proyectos institucionales establecidos al inicio del año escolar.

Sobre el desempeño docente, Anchundia-Delgado (2019) manifiesta que es un conjunto de acciones específicas que miden un índice de rendimiento de un profesional que ejerce la docencia. Por su parte, el Ministerio de Educación del Perú (2018) establece que, regulariza los propósitos que definen a una buena docencia y que son requisito indispensable en nuestro sistema educativo, lo cual favorece entre los tres ejes de la educación (el estado, docentes y la sociedad) un trato profesional y sociable, teniendo en cuenta el desarrollo de competencias, estándares y dimensiones que regula la práctica del desempeño docente y que se espera tenga un crecimiento progresivo a lo largo de su etapa como educador.

El desempeño docente ocupa cada vez más relevancia como tema de interés de los países, debido a que el docente es el responsable de formar a las personas que van a forjar el futuro de cada nación (Mulyani *et al.*, 2020). Cada país posee mecanismos y políticas para garantizar el aprendizaje significativo en los estudiantes (Shi *et al.*, 2021). Un mal clima institucional genera una escasez docente. Por este motivo, es crucial contar con un ambiente laboral que promueva tanto la estabilidad como el desarrollo profesional, ofreciendo salarios justos, oportunidades de

capacitación continua y un respaldo socioemocional. El liderazgo dentro de la institución juega un papel fundamental en la creación de un clima laboral positivo y en la prevención de problemas entre los docentes, tales como el estrés en el trabajo, la falta de conexión con la institución, la participación en actividades institucionales y la motivación en el proceso de enseñanza.

De Blaisdell (2021) manifestó que la educación cambió significativamente debido a los efectos del Covid-19, siendo la tecnología el mejor medio de enseñanza – aprendizaje. En este sistema educativo en donde, el uso de las computadoras, tablets, teléfonos celulares y otros, se han vuelto obligatorios, ha provocado que los docentes tengan que aprender nuevas técnicas que antes no usaban, todo esto ha conducido a largas horas de capacitaciones, generando fatiga, estrés y desmotivación al no poder cumplir con las expectativas.

Del mismo modo, se ha observado que el clima laboral, generalmente se enfoca en el bienestar de los estudiantes mientras que releva a un segundo lugar al educador. Según Delgado (2019), esta profesión es una de las carreras más estresantes, afectando la salud, compromiso, rendimiento y satisfacción. La labor docente va más allá de la simple instrucción de los estudiantes, ya que implica también la interacción con los padres o tutores para informar sobre el progreso y los logros, lo que puede resultar desafiante especialmente en grupos numerosos o con dificultades. En ocasiones, los docentes pueden sentir que sus opiniones no son valoradas o que no se les escucha adecuadamente en este proceso. Esta falta de apoyo emocional, a través de programas de bienestar y gestión del estrés, ha impactado negativamente en el desempeño de los docentes, quienes enfrentan significativas dificultades debido a esta situación.

Por ese motivo, Diaz & Merino (2017) señalaron que los docentes suelen sentirse disconformes con la falta de orientación y el trato que ofrecen las autoridades de las instituciones educativas, provocando que no se sientan involucrados debido a que, se les encarga tareas obligadas sin respetar su horario laboral y la comunicación entre colegas es débil. De esta manera, se ha planteado que un clima institucional negativo ha envuelto a los docentes de la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín, afectando su desempeño docente.

El presente estudio partió de la hipótesis de que el clima institucional incide en el desempeño docente de los docentes; y se propuso como objetivo determinar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín, Lima, Perú. Los resultados obtenidos de esta investigación ayudaron a conocer la situación



que se viven en la institución, y en base a ella se realizaron recomendaciones a las autoridades respectivas para aplicar mejoras en el futuro.

Metodología

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y de tipo básico, dado que, se tuvo como propósito incrementar el conocimiento científico, sin algún fin práctico inmediato (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se empleó el método hipotético deductivo, formulándose hipótesis a partir de los fenómenos estudiados, que luego fueron corroborados y de manera deductiva se llegó a conclusiones para la investigación (Fresno, 2019). Asimismo, tuvo un diseño no experimental con un corte transeccional, limitándose al monitoreo de las variables en su entorno durante un período de tiempo predeterminado (Bilbao & Escobar, 2020). En el caso del nivel de investigación, se realizó una investigación correlacional causal.

En cuanto a la población de estudio, correspondió a 85 docentes de la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín siendo la muestra censal, dado que, la totalidad de la unidad de investigación fue considerada como muestra. Además, para la recopilación de la data, se empleó la técnica de la encuesta y se aplicaron cuestionarios, como instrumentos.

En el caso del clima institucional se empleó un cuestionario con 25 ítems en total y para medir el desempeño docente, se hizo uso de un cuestionario conformado por 18 ítems. En ambos casos, para la medición se usó una escala de Likert, con las alternativas totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). En cuanto a la validez, se sometió a un juicio de expertos, donde personalidades con reconocida trayectoria en el campo de la gestión educativa e investigación, validaron los instrumentos. Asimismo, para la confiabilidad se realizó la prueba de fiabilidad, usando el Alfa de Cronbach, aplicándose una prueba piloto a 10 docentes, dando como resultado 0,985 para el clima institucional y 0,943 para el desempeño docente, siendo ambos instrumentos muy confiables.

Los datos obtenidos, luego de recopilarlos mediante formularios de Google Forms, de manera on-line, se procesaron usando el programa estadístico SPSS V.26, estableciéndose los rangos de las variables. Se realizaron cálculos estadísticos descriptivos de frecuencia, que facilitaron la interpretación de los datos recabados, así como la visualización mediante tablas y gráficos. Para la comprobación de las hipótesis, fue de utilidad el análisis de regresión logística ordinal junto con el



estadístico de Nagelkerke y la estadística inferencial (Castro & Ferreira, 2022), donde al analizar las variables se determinó que alcancen un valor de significancia menor a 0.05 para validar las hipótesis.

Resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos, se hizo el procesamiento de los datos recogidos en los instrumentos. Según precisa la tabla 1, el 49,4% de los participantes indicó que el clima institucional se halla en un bajo nivel, el 36,5% indicó que se halla en un nivel medio y para el 14,1% su percepción es que se encontró en una escala alta. Por ello se llegó a concluir, que el nivel bajo es el que muestra predominancia.

Tabla 1. *Niveles del clima institucional.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	49,4%
Medio	31	36,5%
Alto	12	14,1%
Total	85	100,0%

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

En la figura 1, se aprecia que, en cuanto a la dimensión Comunicación, el 48,2% de la población estudiada indicó que evidencia un rango bajo, el 37,6% una escala media y el 14,1% un nivel elevado. Para el caso de la Motivación, los docentes encuestados indicaron que se halla en 50,6% en un bajo nivel, 35,3% en un rango medio y 14,1% en un rango alto. Asimismo, para la Confianza, el 41,2% indicó que se evidencia una escala baja, para el 40% una escala media y para el 18,8% en un alto nivel. Finalmente, para la Participación, el 51,8% de los encuestados mostró una percepción de nivel bajo, el 32,9% nivel medio y el 15,3% nivel alto. Se concluye, que el nivel bajo es el que predomina para todas las dimensiones que conforman el clima institucional.

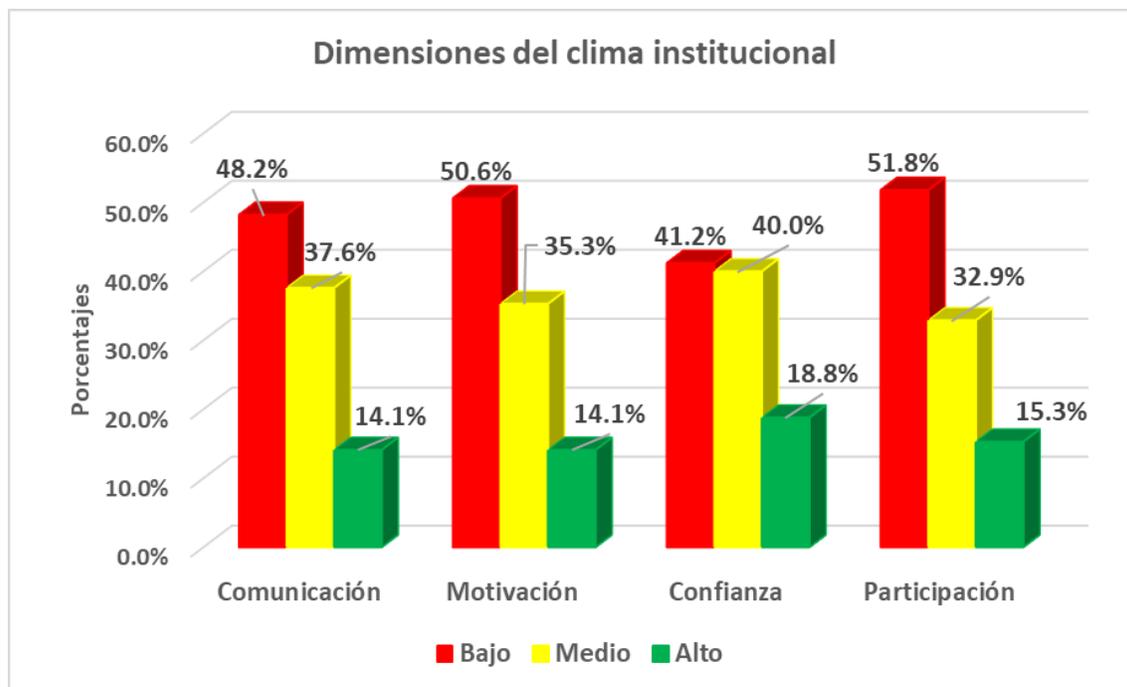


Figura 1. Niveles de las dimensiones del clima institucional.

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

Como se muestra en la tabla 2, el 51,8% de los encuestados indicó que el desempeño docente se halla en un nivel deficiente, el 35,3% indicó que se halla en un nivel regular y para el 12,9% su percepción es que se encuentra en un nivel eficiente. Se llegó a concluir, que el nivel deficiente es el que presentó predominancia.

Tabla 2. Niveles del desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	44	51,8%
Regular	30	35,3%
Eficiente	11	12,9%
Total	85	100,0%

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta

De acuerdo con los resultados hallados en la figura 2; en cuanto a la Preparación para el aprendizaje de los discentes, el 62,4% de los participantes mostró un desempeño deficiente, el 25,9% un desempeño regular y el 11,8% un eficiente nivel. Para el caso de la Enseñanza para el aprendizaje de los discentes, los docentes encuestados evidenciaron que el 51,8% se halla en un nivel deficiente, 34,1% en un nivel regular y 14,1% en un rango eficiente. Asimismo, para la

Participación en la gestión del colegio articulada a su comunidad, el 55,3% evidenció un nivel deficiente, el 31,8% un nivel regular y el 12,9% un nivel eficiente. Finalmente, para la dimensión Desarrollo personal y la identidad docente, el 37,6% de los que participaron en la encuesta mostró una escala deficiente, el 43,5% un desempeño regular y el 18,8% un nivel eficiente. Se llegó a concluir, que el nivel deficiente es el que posee predominancia para todas las dimensiones del desempeño docente, excepto del Desarrollo personal y la identidad docente, donde predomina el nivel regular.

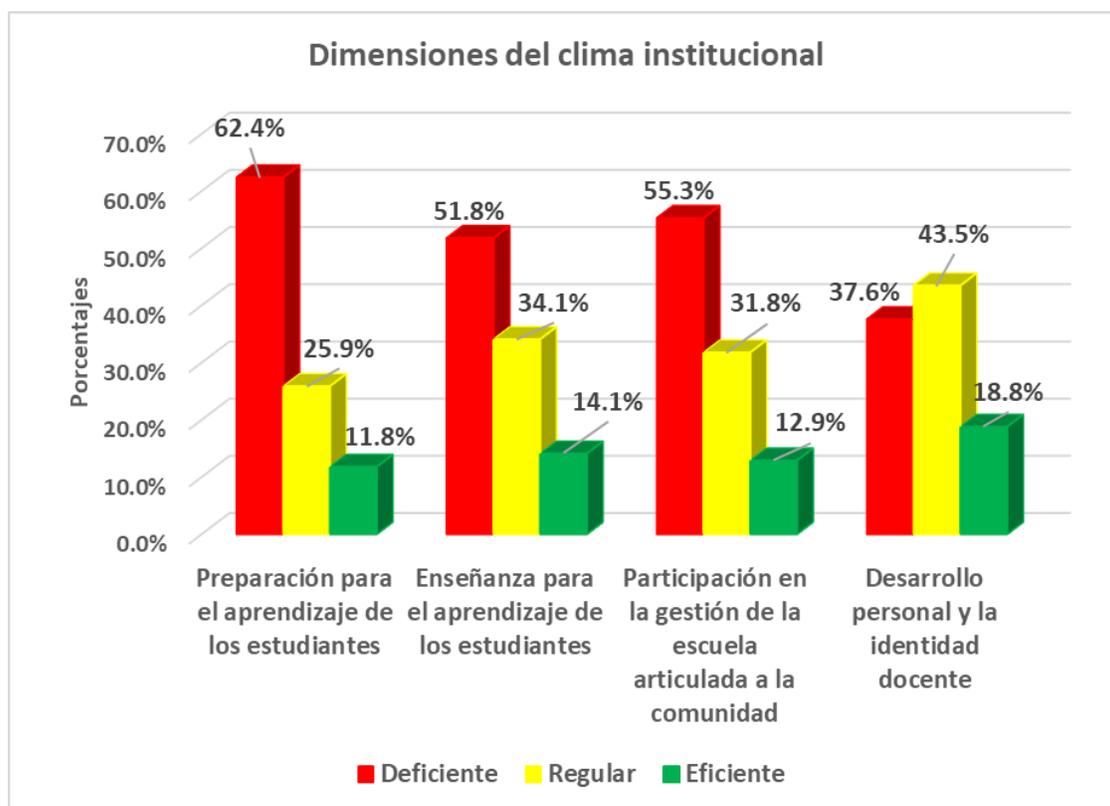


Figura 2. Niveles de las dimensiones del desempeño docente.

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

Por otro lado, en el análisis de la hipótesis general, se tiene lo siguiente:

H₀: El clima institucional no incide en el desempeño docente de forma directa y significativa.

H_a: El clima institucional incide en el desempeño docente de forma directa y significativa.



La tabla 3 evidencia la incidencia del clima institucional sobre el desempeño docente, donde muestra una correlación causal directa, de nivel positivo elevado (Nagelkerke = 0.758) con valor de significancia=0,000 menor a 0,05 (Chi-cuadrado=89,236). Por este motivo, se rechazó la hipótesis nula, encontrándose que, cuando el nivel del clima institucional sea elevado el desempeño docente será percibido de la misma forma también.

Tabla 3. Resultados del análisis de regresión logística ordinal para la hipótesis general

Prueba	Regresión logística ordinal	Desempeño docente
Clima institucional	Chi-cuadrado	89,236
	Valor de significancia	0,000
	Coefficiente de Nagelkerke (R ²)	0,758
	N	85

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

En el caso de las hipótesis específicas, se tiene lo siguiente:

H₀: Las dimensiones del clima institucional no inciden en el desempeño docente de forma directa y significativa.

H_a: Las dimensiones del clima institucional inciden en el desempeño docente de forma directa y significativa.

En la tabla 4 se evidenció que la influencia de las dimensiones del clima institucional sobre el desempeño docente es directa, de nivel positivo moderado, para todos los casos (comunicación: chi-cuadrado=56,770, R²=0,568; motivación: chi-cuadrado=68,455, R²=0,645; confianza: chi-cuadrado=70,780, R²=0,659 y participación: chi-cuadrado=75,575, R²=0,687) y el desempeño docente. Además, para todos los casos, el valor de significancia es 0,000 menor a 0,05. Por este motivo, se pudo rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna en todos los análisis y se encontró que existe una incidencia directa y significativa entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente.



Tabla 4. Resultados del análisis de regresión logística ordinal para las hipótesis específicas.

Prueba	Estadísticos de regresión logística ordinal	Desempeño docente	
Regresión logística ordinal	Comunicación	Chi-cuadrado	56,770
		Valor de significancia	0,000
		Coefficiente de Nagelkerke (R ²)	0,568
	Motivación	Chi-cuadrado	68,455
		Valor de significancia	0,000
		Coefficiente de Nagelkerke (R ²)	0,645
	Confianza	Chi-cuadrado	70,780
		Valor de significancia	0,000
		Coefficiente de Nagelkerke (R ²)	0,659
	Participación	Chi-cuadrado	75,575
		Valor de significancia	0,000
		Coefficiente de Nagelkerke (R ²)	0,687
N		85	

Nota. Resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta.

Discusión

Los resultados de este estudio indican que la percepción de los docentes sobre el clima institucional en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín es mayoritariamente negativa, con un 49,4% de los docentes reportando un bajo nivel de clima institucional. Esto sugiere que existe un ambiente laboral que no es satisfactorio para la mayoría de los docentes. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas de Çolak & Altinkurt (2017), que han demostrado que un clima institucional negativo puede tener un impacto significativo en el bienestar de los docentes y en su desempeño.

Asimismo, Yücesoy *et al.* (2020), enfatizaron en la importancia del clima organizacional, dando prioridad al trabajo en equipo teniendo los mismos objetivos y ser productivo según la situación lo exija. Un mal clima institucional, afecta el desarrollo organizacional que se genera dentro de los centros educativos, incidiendo en el factor socioemocional, la organización administrativa, el trato asertivo, resolución de problemas, la motivación, el aprendizaje entre otros. Por lo mismo, Luqman *et al.* (2020) sostienen que estos factores predominan en la eficacia y el trabajo de la comunidad educativa, así como el rendimiento de la organización, su habilidad para generar nuevas experiencias y en el goce laboral.



La dimensión del clima institucional que destaca como problemática es la comunicación, con el 48,2% de los docentes reportando un bajo nivel en esta área. La comunicación efectiva en una institución educativa es esencial para una colaboración eficaz entre el personal y la administración. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos, conflictos y desmotivación entre los docentes. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de Khan (2019) que han subrayado la importancia de una comunicación abierta y transparente en las instituciones educativas para mejorar el clima institucional.

Otra dimensión crítica que merece atención es la motivación, donde el 50,6% de los docentes perciben un nivel bajo. La motivación es un factor crucial en el desempeño docente, ya que docentes desmotivados pueden tener dificultades para mantenerse comprometidos y efectivos en su trabajo. Los resultados de Ul-Haq *et al.* (2020) refuerzan la importancia de la gestión de recursos humanos en la institución educativa para mantener a los docentes motivados y comprometidos

Los resultados del estudio indican que el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín es mayoritariamente deficiente, con un 51,8% de los docentes reportando un bajo nivel. Esto es una preocupación significativa, ya que el desempeño docente está directamente relacionado con la calidad de la educación que los estudiantes reciben. Esto se alinea con lo reportado por, Valarezo (2021) quien en sus resultados destacó que el clima institucional en escuela tiene un impacto en la efectividad con la que se implementa un modelo de liderazgo y el desempeño docente.

Comprender cómo el comportamiento de liderazgo y la comunicación institucional, así como los valores, expectativas, convenciones y reglas, afectan el desempeño docente es esencial para la implementación exitosa de modelos de liderazgo docente en el entorno escolar. Estos hallazgos respaldan la noción de que la gestión del clima institucional y el fomento de un ambiente de trabajo favorable pueden ser estrategias efectivas para mejorar el desempeño docente y, en última instancia, elevar el nivel de calidad en la educación.

Las dimensiones del desempeño docente que destacan como problemáticas son la preparación y la enseñanza para el aprendizaje, con el 62,4% y el 51,8% de los docentes reportando un nivel deficiente, respectivamente. Estos hallazgos indican que muchos docentes pueden no estar preparados para satisfacer las necesidades de sus estudiantes y ofrecer una enseñanza efectiva. Esta falta de preparación y calidad en la enseñanza puede tener un impacto negativo en el aprendizaje

de los estudiantes y, en última instancia, en la calidad de la educación que la institución proporciona. La falta de participación en la gestión del colegio articulada a su comunidad también es un problema significativo, con el 55,3% de los docentes reportando un nivel deficiente en esta dimensión. Ante esto, Erturk & Ziblim (2020) han logrado demostrar que la participación de los docentes en la toma de decisiones y la gestión de la institución puede ser crucial para la mejora de la preparación y la enseñanza para el aprendizaje, así como del ambiente institucional en general.

Por otro lado, se planteó la hipótesis de que el clima institucional incide en el desempeño docente. Los resultados de la investigación respaldan esta hipótesis, mostrando una correlación causal directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Esto sugiere que el ambiente en la institución educativa, tal como es percibido por los docentes, tiene un impacto directo en su desempeño. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Argon & Ekinci (2016), que demuestran que un clima institucional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, una alta motivación, la confianza y la participación, está asociado con un mejor desempeño docente. Esta relación es fundamental para el bienestar de los docentes y para la calidad de la educación que ofrecen a los estudiantes.

Los hallazgos del estudio no solo tienen implicaciones para el desempeño docente, sino que también apuntan hacia un impacto más amplio en la eficacia y el funcionamiento general de las organizaciones educativas. Coincidiendo con ello, los resultados de Arenas (2017) demostraron que tener un clima institucional positivo tiene un impacto significativo en el desempeño individual y colectivo del profesorado, así como la motivación para trabajar en una variedad de actividades que realizan las organizaciones educativas, lo cual corrobora los resultados del elevado nivel de correlación que poseen las variables de investigación. Por ese motivo, Erturk & Ziblim (2020) consideraron que es crucial considerar la implementación de estrategias y políticas destinadas a fortalecer el entorno organizacional en beneficio de la comunidad educativa en su conjunto.

Del mismo modo, se ha encontrado deficiencias en la comunicación, lo cual evidencia problemas para llegar a acuerdos, controlar el comportamiento individual de los docentes y para establecer adecuadas relaciones interpersonales. Estos resultados son respaldados por los hallazgos de Aboudahr & Mohamad (2021), quienes indicaron que un buen manejo del clima institucional favorece la integración entre los miembros de una comunidad de trabajo, en este caso en el sector educativo, teniendo un trato que refleje una buena comunicación entre docentes y sus pares, con los padres de familia y con el equipo directorio. Ante ello, Hamzah *et al.* (2018) aseveraron que es



vital que se realice un intercambio de mensajes en forma recíproca, alturada y asertiva para que se logre una mayor integración del personal educativa y se sienta más motivado.

Rivai *et al.* (2019) señalaron que la motivación permanente establece un sentido de lealtad a la institución y se cree que es intrínseca a la institución. Cuando los estímulos externos se definen para una persona como recompensas económicas, la gente sólo prestará atención a las recompensas y perderá su motivación interna como resultado de esto. Por lo tanto, Tang y Lee (2021) manifestaron que cuando se satisfacen los deseos personales de las personas, se fomenta la motivación interna y el compromiso, lo que es una forma poderosa de motivarlas realmente. De esta manera, se fortalecerá el deseo de proporcionar y alcanzar los objetivos establecidos para cumplir con un requisito relacionado al ejercicio de la profesión docente.

En el estudio se halló que los docentes evidenciaron problemas de confianza, lo cual afecta su capacidad para llevar a cabo sus funciones y asesorar a sus alumnos. Ante ello, los resultados de Chang *et al.* (2017), demostraron que al favorecer la confianza del integrante de la institución mejora su convicción para ser capaz de ejecutar sus funciones, dado que, esto se deriva de sus creencias y vivencias, las cuales, al ser positivas, le permiten tener la seguridad para actuar. Por ello, Osman & Kamis (2019) indicaron que es importante que los docentes puedan expresar sus ideas e inquietudes sobre su desarrollo laboral, generando la comunicación asertiva y participación continúa en las diferentes áreas y niveles.

De esta manera, también se puede favorecer la participación de los docentes que, de acuerdo a los resultados obtenidos, ha sido escasa por parte de la comunidad docente. Ante lo cual, los hallazgos de Oyedeji (2017) demostraron que, si se fomenta la participación, no solo de docentes, sino también de los directivos, se puede llegar a un mutuo acuerdo de cooperación entre las diferentes instancias jerárquicas, para elaborar y ejecutar el plan de trabajo durante el año, logrando cumplir los objetivos y metas institucionales. También en este plan se puede incluir la participación en los eventos institucionales y de confraternidad de la comunidad educativa.

Tener un ambiente de trabajo indeseable y poco propicio afecta el desempeño laboral de los empleados, lo cual se demostró en los bajos niveles que se obtuvieron tanto en la preparación para el aprendizaje y la enseñanza que se impartió a los estudiantes. Otro aspecto negativo fue la poca participación de los docentes al planificar, implementar y evaluar proyectos institucionales, así como un escaso desarrollo personal de la identidad docente. Estos aspectos concuerdan con los resultados de Asio (2020), que demostraron que el clima institucional posee relación con la

apreciación que el grupo de trabajadores tiene sobre el entorno laboral, las condiciones físicas, la política y la cultura laboral. Por ese motivo, Polat & İskender (2018) incidieron en confirmar el valor de su importancia en una organización para que las personas puedan trabajar eficazmente.

Conclusiones

El clima institucional tiene un impacto directo y significativo en el desempeño docente. Esto significa que un clima institucional positivo está asociado con un desempeño docente eficiente. Además, las dimensiones específicas del clima institucional, como la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, también tienen un impacto significativo y directo en el desempeño docente, con valores de correlación positiva moderada. Esto destaca la importancia de abordar estas dimensiones para mejorar el desempeño docente.

Asimismo, se sugiere a las autoridades de la institución educativa considerar los resultados de este estudio para mantener un ambiente institucional positivo, lo que mejoraría el desempeño de los docentes y la calidad de la educación. Finalmente, se recomienda a futuros investigadores realizar estudios adicionales que incluyan la perspectiva de otras partes interesadas y examinar el impacto de intervenciones destinadas a mejorar el clima institucional en el desempeño docente.

Referencias

- Aboudahr, S. M. F. M., & Mohamad, M. (2021). Investigation of the Role of Organizational Climate in Enhancing Quality Management Practices of Higher Education. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(2), 638–651. <https://doi.org/10.35741/ISSN.0258-2724.56.2.51>
- Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819–835. <https://doi.org/10.23857/POCAIP>
- Arenas, O. (2017). *El Clima Organizacional para el Desempeño Exitoso de la labor Docente*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional de la Universidad de Carabobo. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequen>
- Argon, T., & Ekinici, S. (2016). Teachers' Views on Organizational Deviance, Psychological



- Ownership and Social Innovation. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 133–139. <https://doi.org/10.13189/UJER.2016.041317>
- Asio, J. M. R. (2020). Effect of Performance Review and Faculty Development to Organizational Climate. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0099>
- Bilbao, J. L., & Escobar, P. H. (2020). *Investigación y Educación Superior* (2ª ed.). Editorial Lulu.com.
- Castro, H. M., & Ferreira, J. C. (2022). Linear and logistic regression models: when to use and how to interpret them? *The Brazilian Journal of Pulmonology and international database*, 48(6). <https://doi.org/10.36416/1806-3756/e20220439>
- Chang, C.P., Chiu, L. Y., & Liu, J. (2017). A Study on the Relationship between Well-Being and Turnover Intentions among Rural School Teachers: School Organizational Climate as a Moderating Variable. *Creative Education*, 8(4), 523–538. <https://doi.org/10.4236/CE.2017.84041>
- Çolak, İ., & Altinkurt, Y. (2017). The Relationship between School Climate and Teacher Autonomy Behaviors. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(1), 137–156. Recuperado de: <https://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/87>
- De Blaisdell, M. (2021). *El clima organizacional para el rendimiento laboral en la educación escolar*. Panamá América. Recuperado de: <https://cutt.ly/iXAcozQ>
- Delgado, P. (2019). *Los docentes también necesitan apoyo socioemocional*. Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/salud-mental-docentes>
- Diaz, E., & Merino, T. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 180–207. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Erturk, A., & Ziblim, L. (2020). Is the perception of organizational deviation affected by the organizational climate? Research in schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 1–22. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1242392>
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor.
- Hamzah, D. S., Ibrahim, M. S., & Ghavifekr, S. (2018). Change orientation and organizational climate: experience from Malaysian primary schools. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 83–108. <https://doi.org/10.22452/MOJEM.VOL6NO2.5>



- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
https://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Lian, B. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 12(2), 172–187. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/4U6JH>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Osman, N. W., & Kamis, A. (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57–64.
<https://doi.org/10.37134/AJATEL.VOL9.NO1.6.2019>
- Oyedeki, T. (2017). School organizational climate as correlate of childhood education. *IFE Psychologia: An International Journal*, 25(1), 432–445. Recuperado de:
<https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-b2257b389>
- Peláez, Y. N., & Merino, T. D. R. (2020). Liderazgo Pedagógico Del Director Y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas De La Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318. Recuperado de:
<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910>
- Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1–13.
<https://doi.org/10.17220/IJPES.2018.03.001>
- Rakhimov, O. D., & Rakhimova, D. O. (2021). Educational quality in the era of globalization.



- Problems of Science*, 36–39. <https://doi.org/10.24411/2413-2101-2021-10101>
- Rivai, Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Shi, F., Wang, L., Liu, X., & Chiu, M. H. (2021). Development and validation of an observation protocol for measuring science teachers' modeling-based teaching performance. *Journal of Research in Science Teaching*, 58(9), 1359–1388. <https://doi.org/10.1002/TEA.21712>
- Shi, H. W. V., & Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Ul-Haq, N., Qadeer, M. Z., & Iqbal, J. (2020). Effect of Institutional Climate on Students Ethical Grooming: A Secondary School Level Study. *Global Regional Review*, 5(1), 417–424. [https://doi.org/10.31703/grr.2020\(v-i\).45](https://doi.org/10.31703/grr.2020(v-i).45)
- Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y Clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61606/Valarezo_MCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yücesoy, Y., Demir, B., Baglama, B., Bastas, M., & Öznacar, B. (2020). Secondary Education Teachers and School Administrators' Views on Positive Organizational Climate. *Near East University Online Journal of Education*, 3(1), 12–21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/neuje/issue/52204/682921>