

Impacto del Clima Institucional en los docentes. Perú

Miguel Atanacio Benites Benites^{1*}, Carmen Andrea Castro Valle¹, Luis Arturo Castro Valle¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Miguel Atanacio Benites Benites, mbenites5@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 25-10-2023. Publicado: 14-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3140-3147

Resumen

El siguiente artículo de revisión hace un análisis del impacto de la Clima Institucional en el Desempeño de los docentes, para ello se revisaron veintidós artículos publicados en algunas revistas científicas, las bases de datos utilizadas fueron Scielo, Scopus, Scholar, Dialnet y Redalyc. Se utilizó la revisión científica sistemática de la literatura la cual fue desarrollada en tres etapas: selección, revisión y sistematización, entre los criterios de inclusión tenemos a las investigaciones que fueron publicadas en los últimos cinco años y cuenten con el respaldo de instituciones con prestigio o universidades; entre los criterios de exclusión se descartó todo trabajo que no cuente con las variables o que provengan de fuentes no confiables o sean trabajos de pre grado o Maestría. Se seleccionaron los artículos mejor elaborados y que manifiestan a nuestros objetivos trazados, los cuales sirvieron de entradas para elaborar nuestros resultados y finalmente las conclusiones; proporcionándonos que el Clima Institucional influye directamente en el desempeño laboral de los docentes por la excelencia de su trabajo, y por tanto, en el aprendizaje y la motivación de sus estudiantes, para cumplir esta tarea; colegios, institutos y universidades requieren ponerse al nivel para contar una buena gestión del clima institucional.

Palabras claves: Clima institucional, gestión, desempeño docente, aprendizaje.

Abstract

The following review article analyzes the impact of the Institutional Climate on the Performance of teachers. For this purpose, twenty-two articles published in some scientific journals were reviewed. The databases used were Scielo, Scopus, Scholar, Dialnet and Redalyc. A systematic scientific review of the literature was used, which was developed in three stages: selection, review and systematization. Among the inclusion criteria we have research that was published in the last five years and has the support of institutions with prestige or universities; Among the exclusion criteria, any work that does not have the variables or that comes from unreliable sources or is undergraduate or Master's work was discarded. The best prepared articles that express our stated objectives were selected, which served as input to develop our results and finally the conclusions; providing us that the Institutional Climate directly influences the work performance of teachers due to the excellence of their work, and therefore, the learning and motivation of their students, to fulfill this task; Colleges, institutes and universities need to catch up to have good management of the institutional climate.

Keywords: Institutional climate, management, teaching performance, learning.

1. Introducción

Los diversos cambios que enfrentan hoy en día las instituciones educativas, hacen que éstas se adecuen de manera rápida y eficaz para seguir brindando servicios de calidad, por lo tanto, contar con personal altamente calificado y productivo. El éxito institucional dependerá también de las diversas estrategias que se incorporen para analizar y mejorar su clima laboral de manera constante, todo ello con la única finalidad que los docentes logren un desempeño eficiente (Enciso & Mamani, 2020) Sin embargo, no sirve mucho que los directivos expongan planes de desarrollo organizacional si estos no son impartidos a todos los participantes de la institución educativa en un marco de respeto, aceptación y expectativas (López et al., 2019). Para diversos autores se sabe que toda institución se mueve por una meta en específica; que es impartir el mejor conocimiento a la sociedad, de tal manera poder formar nuevos ciudadanos capaces de asumir diferentes retos que se presenten en la vida misma, por ende es fundamental que el equipo de trabajo que conforma toda institución encuentre una motivación constante y se considere en efecto parte fundamental de la misma, la experiencia vivencial de cada miembro de la institución deba tomarse en cuenta en cada uno de los procesos como mejora continua. (Renzo et al., 2021).

Según un estudio realizado por Blanco et al., (2020) concluye que el clima institucional es un elemento fundamental para el crecimiento de las organizaciones, el cual se debe analizar en sus múltiples factores que intervienen. En el mismo trabajo de investigación, los hallazgos dan a conocer la influencia de estrechar y promover buenas relaciones entre los integrantes de la organización (Blanco et al., 2020), pese a la existencia de múltiples estudios que validan la importancia de compartir objetivos y un buen clima, aún existen instituciones públicas que continúan con la visión autoritaria al momento de dirigir personas, manteniendo una postura de órdenes para el cumplimiento de metas, como resultado obtienen un clima laboral deficiente y resultados desfavorables, sin embargo, las organizaciones con éxito cuidan su equipo de trabajo, valoran el esfuerzo y los prefieren como socios estratégicos en vez de simples empleados. (Guerrero Chávez et al., 2019). En nuestro país el clima laboral existente dentro de una institución Educativa suele ser pésimo, las relaciones interpersonales no son manejadas adecuadamente, cada uno se dirige hacia objetivos particulares y no al trabajo en equipo, influenciando en el aprendizaje escolar y personal en general, dificultando el logro académico. (Mestanza, 2021) Si bien es cierto que los docentes son pilares fundamentales en la formación de los alumnos dado que estos en edad temprana se encuentran constantemente dispuestos a aprender y adaptar todo lo que ven y escuchan para sí mismos, es una gran responsabilidad para la institución y gobierno, dejar que los docentes se encarguen al cien por ciento de velar por la formación integral del alumno, dado que las relaciones interpersonales e intrapersonales suelen ser cambiantes dependiendo las condiciones de trabajo y entorno. (Cenas et al., 2021). Además, la existencia de jornadas prolongadas de trabajo para los docentes hace que sea importante contar con un clima laboral adecuado, confortable y seguro. Dicha rutina hace que los docentes se enfoquen en concretar solo lo solicitado por ende desconocen el ser proactivos y mantenerse motivados. (García et al., 2021) La convivencia dentro de los ambientes escolares permiten mostrar una serie de capacidades, valores, caracteres y habilidades que sumados al conjunto de actividades que suceden a lo largo del año escolar van a configurar la percepción de un clima institucional determinado visto según la óptica de cada individuo.

En efecto el clima institucional es un tema de suma importancia actualmente para las instituciones educativas del país, las cuales buscan promover un clima que facilite el cambio, alcanzar un mejor rendimiento y crecimiento en el contexto social y educativo, utilizando estrategias adecuadas al momento de llevar a cabo un estudio completo que permite detectar aspectos relevantes que impacten de manera significativa el ambiente Institucional. (Troya et al., 2020). Si todos los miembros de una institución comprenden los objetivos y las metas establecidas se obtendrán los resultados esperados, es por eso que mantener un buen clima institucional como objetivo estratégico dentro de los planes de la organización permitirá que el grupo humano mantenga su compromiso y entendimiento en cada paso a efectuar ante los diversos cambios que se puedan presentar. (Benavides et al., 2020). En el presente artículo se hace un análisis de investigaciones respecto al impacto del clima institucional en el desempeño docente; por ende, se va a presentar argumentos acerca de esta metodología y los resultados que se han alcanzado en los diferentes contextos. El problema es Analizar el impacto del clima Institucional en los docentes. El objetivo de la presente investigación es analizar el impacto del clima institucional en el desempeño de los docentes. Se justifica el clima institucional hoy en día juega un rol muy importante al momento de tomar decisiones por parte de los directivos, dado que el contar con un equipo de trabajo que sume y contribuya en el crecimiento de la institución va a permitir impactar positivamente en la sociedad, sin embargo, aún existe la cultura autoritaria que incide en el desempeño docente limitando sus capacidades y habilidades de aportar y generar cambio. La educación es la base de todo y como tal se requiere observar a los docentes como socios estratégicos, y este a su vez responda a solucionar una problemática real de la sociedad, el presente artículo tiene por objetivo hacer un análisis del impacto que tiene el clima institucional en el desempeño del docente, entre varios estudios realizados en diversas organizaciones. Es preciso actualizar esta información dado que el equipo humano es la clave para generar éxito en los resultados académicos esperados.

2. Metodología

El tipo de estudio utilizado para la siguiente investigación es la revisión sistemática de la literatura científica con la finalidad de conocer el impacto del clima institucional en el desempeño del docente, para ello se revisó artículos científicos publicados entre los años 2018 – 2022 en diferentes bases de datos y se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar y localizar la producción científica sobre el impacto del clima institucional en el desempeño docente a partir de los documentos científicos publicados en el intervalo de tiempo entre el 2018 al 2022.

Proceso de selección:

Para la selección de los artículos en primer lugar, se buscó en la base de datos, SCIELO, SCHOLAR, SCOPUS, REDALYC y DIALNET, utilizando para tal fin las siguientes palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, motivación laboral (en español). Se eligieron estos descriptores dada la naturaleza amplia del concepto, tal como se muestra en el apartado anterior. Para registrar los datos se utilizó un protocolo, el cual permitió organizar la información de cada artículo. En un primer momento se seleccionó veintidós artículos. El protocolo recopilaba información de los siguientes campos: título, indexación, año de publicación, país de origen, bibliografía y URL o código DOI y resumen de la investigación (tabla 1).

Criterios de inclusión:

Entre los criterios que se consideraron para el presente trabajo, se tuvo en cuenta la antigüedad (no mayor de cinco años), debían estar escritos en español y que tengan las estructuras siguientes: IMRC (Introducción, método, resultados y conclusiones) o IDC (Introducción, desarrollo y conclusiones); así mismo las investigaciones deben contener la variable de estudio, es decir contemplen el clima institucional en el desempeño docente, calidad científica así mismo, se encuentren publicadas en revistas indexadas de prestigio, como también respaldadas por una institución de renombre o una Universidad.

Criterios de exclusión:

En un segundo momento se analizaron todo el contenido de las investigaciones, posteriormente se excluyeron aquellos que no se enfocaban en estudiar nuestra variable: el clima institucional en la docencia. Se seleccionaron 09 investigaciones o artículos científicos (Tabla 2) considerándose los siguientes campos: Autor, título, revista indexada, año de publicación, URL/DOI y breve resumen.

Tabla 1: Selección y recolección de artículos.

Nº	Título del documento	Año	País	Indexación	Referencia bibliográfica (APA)	Link o DOI
1	Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres.	2021	Perú	Scielo	Ruano, A., More, E., Ocas, M., & Guevara, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres. Chorrillos.	https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588
2	Clima Institucional y Desempeño de docentes en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.	2020	Perú	UNAJ	Enríquez, J., & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno (Vol. 2, Issue 2). Enero-Marzo. https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94	https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94
3	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02	2020	Perú	Polo del Conocimiento	Cuana, F., Blaz, F., & Mendocilla, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza UGEL N° 02 2020. Polo Del Conocimiento, 6(5), 964-979. https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722	DOI: 10.23857/pc.v6i5.2722
4	El clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria	2020	México	Dialnet	Martínez, G., Mapán, F., & Ortega, M. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. IJERE International Journal of Educational Research and Innovation, 16, 55-73. https://doi.org/10.46661/ijeri.4803	https://doi.org/10.46661/ijeri.4803
5	Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Marañón	2020	Perú	Dialnet	Alejandro Flórez Lucena/ Dainita Luisa Sardon Ari	http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/353
6	El clima laboral en la Universidad del Valle de Puebla, Planteo Teórico. Análisis de los resultados de la medición.	2020	México	Dialnet	Benavides, A., Chávez, L., & Garbino, E. (2020). El clima laboral en la Universidad del Valle de Puebla, Planteo Teórico. Análisis de los resultados de la medición. Economía & Negocio, 2(2), 32-47. https://doi.org/10.33326/2708602.2020.2.969	https://doi.org/10.33326/2708602.2020.2.969
7	Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias	2019	Ecuador	Dialnet	Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. 593 Digital Publisher CEIT, 5(4), 40-51. https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115	DOI: https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115
8	(CONSIDERAR COMO ANTECEDENTES) Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales	2019	Ecuador	Dialnet	González Chávez, F. F., Neira Alzamora, L. F., Viscorosa Viscorosa, H. D., & Viscorosa Saumaneigo, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. CIENCIA MATH, 5(9), 536-549. https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214	DOI 10.35381/cm.v5i9.214
9	Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco.	2019	Perú	Dialnet	Rojas, A., Salinas, L., & Chávez, J. (2019). Clima Institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco, 2017. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 83-99. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8190017	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8190017
10	Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo	2019	Perú	Polo del Conocimiento	García, M., & Ramirez, W. (2019). Revista CIENCIA Y TECNOLOGIA V.15 N.1 Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo Institutional climate and quality education in institutions educational N° 80005 and N° 80077 of primary education of Trujillo. Cienc. Tecnol., 15(1), 67-74.	https://revistas.untriu.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295
11	La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior	2019	México	Scielo	López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIRE: Revista Iberoamericana Para la Investigación y El Desarrollo Educativo, 9(18), 792-812. https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471	https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471
12	Clima Institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú	2021	Perú	Dialnet	Morán, E. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú. Revista Científica UNTEMS: Ciencias Sociales y Humanidades, 4(3), 09. https://doi.org/10.25127/rch.20214.784	http://dx.doi.org/10.25127/rch.20214.784
13	Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional	2021	Venezuela	Redalyc	García, M., Katherine, E., Arévalo, V., & Gisseggianna, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional y organizacional climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. Revista Venezolana de Gerencia, 26, 34. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80065571009	: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80065571009
14	Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos	2020	Perú	Redalyc	Quispe, F., Salas, M., Castillo, F., Arroyo, M., & Ochoaoni, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos (Vol. 18). http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80065571009	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80065571009
15	Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial	2021	Costa Rica	Redalyc	Bianco, S., Cordón, V., & García, J. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. Revista Educación, 183-199. https://doi.org/10.15317/revedu.v45i1.41927	https://doi.org/10.15317/revedu.v45i1.41927
16	Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. Cítedra Villarreal, 9(1).	2021	Perú	Scholar	Conden, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. Cítedra Villarreal, 9(1). https://doi.org/10.24089/cv2021911064	https://doi.org/10.24089/cv2021911064
17	Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la universidad de Guayaquil	2018	Ecuador	Scielo	Pedrozo, M., Albita, A., & García, Y. (2018). Clima Institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: El caso de la Universidad de Guayaquil. Revista Científica de la Universidad de Entre Ríos, 184-189.	http://rus.ufr.edu.uy/index.php/rus
18	Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario	2022	Ecuador	Scholar	Cano, J., Villarreal, M., Alonso, G., & Aveiga, M. (2022). ANALISIS ESTADISTICO DE LA CORRELACION ENTRE LA GESTION DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO (Vol. 43, Issue 3). https://rev-ivs-epc-paithonsonorhoune.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf	https://rev-ivs-epc-paithonsonorhoune.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf
19	El clima institucional en el desempeño docente	2020	Ecuador	Dialnet	Troya, L., Frey, B., & Briones, B. (2020). El clima institucional en el desempeño docente. Ciencias Pedagógicas. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220588	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220588
20	el clima organizacional como factor determinante en el rendimiento académico	2022	Venezuela	Scholar	González, J. (2022). El clima organizacional como factor determinante en el rendimiento académico. Revista Científica Gerenc. http://200.111.218.106/index.php/rgerens/article/view/1882	http://200.111.218.106/index.php/rgerens/article/view/1882
21	Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica	2020	Ecuador	Scielo	Pajardo, G., Almacho, V., & Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. Revista Científica UNSRAEL, 7(1), 153-164. https://doi.org/10.35290/revi.v7n1.2020.200	https://doi.org/10.35290/revi.v7n1.2020.200
22	Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	2018	Ecuador	Scielo	Peña, C., & Villón, G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Científica, 3(7), 177-192. https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.177-192	INDTEC, C.A. DOI: https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.177-192

Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión según palabras utilizadas.

Fuente	Indexación	Año	Título del documento	Link o DOI	Resumen
Renzo, Augusto More, Espinosa Oñás, Marco Guevara, Moery	SciELO	2021	Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres	https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588	La investigación persigue como objetivo: determinar la influencia de la gestión del clima Institucional en el Desempeño del Personal Docente de la Institución Educativa n° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. La validez de la investigación se demuestra a través del juicio de expertos y la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0.927 y 0.839) para ambos instrumentos. Se concluye que tanto la variable "Gestión del Clima Institucional" como "Desempeño del Personal Docente" son percibidas sobre todo como buenas, al igual que la mayoría de sus respectivas dimensiones y la correlación existente entre las mismas es positiva.
Enciso, Jhon Mamani, Oscar	Scopus	2020	Clima Institucional y Desempeño de docentes en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.	https://www.umaj.edu.pe/revista/index.php/yju/article/view/94	El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de profesores en Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de Puno. En cuanto al método utilizado, corresponde a una investigación de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 324 docentes, no obstante, se trabajó con una muestra de 143 docentes, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar el clima institucional y otro para la evaluación del desempeño docente, ambos válidos y confiables. Los principales resultados indican una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente ($r = .414, p < .000$), de igual forma se hallaron correlaciones entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación ($r = .427, p < .05$), dimensión motivación ($r = .335, p < .05$), dimensión confianza ($r = .323, p < .05$) y la dimensión participación ($r = .345, p < .05$). Se concluye que existe una asociación directa entre las variables de estudio, es decir, la percepción de un adecuado clima institucional por parte de los docentes se asocia significativamente al desempeño docente que estos desarrollan.
Cenas, Fernando Blaz, Fanny Mendocilla, Wilmer	Dialnet	2020	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02	DOI: 10.23857/pe.v6i5.2722	La presente investigación buscó determinar la relación entre el 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 Martín Brito 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 ($r = .31$) 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%).
Lucana, Alejandro Sardón, Daizita	Dialnet	2020	Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Manamara.	http://revista.umap.edu.pe/journal/index.php/RCCSN/article/view/381/353	En esta investigación el propósito fue determinar el nivel de desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias de la Red Educativa Rural Manamara. Ello implica que si los directores influyen en el clima institucional y desempeño docente. Desde el punto de vista teórico es necesario abordar el tema de clima institucional y desempeño docente la misma que contribuirá en la mejora de la calidad educativa. Desde el punto de vista metodológico, los instrumentos y la metodología utilizada, puede servir de fuente de información para futuros trabajos de investigación y desde el punto de vista práctico, conociendo el problema de bajo rendimiento desempeño docente y con los resultados de la investigación se ha propuesto capacitación permanente y cumplimiento de su trabajo efectivo. También permitirá determinar el clima institucional y desempeño docente entre el director y docentes de las instituciones educativas Instituciones Educativas primarias de la Red Educativa Rural Manamara. Además, el trabajo de investigación es un aporte para futuras investigaciones, en los aspectos teóricos y práctico para un mejor desempeño laboral en instituciones educativas, adoptando nuevas posturas educativas.
Calderrín, Nathalie Andrade, Francisco	Dialnet	2019	Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias.	DOI: https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115	Al igual que en el sector privado, el control del estado actual del clima laboral, ha aumentado su interés en el sector público, sin embargo, su correcta implementación en particular puede ser difícil de lograr. Las instituciones de educación superior resultan ser casos interesantes de estudio por su complejo modelo de gestión en el contexto público. Basados en el contexto de la teoría factorial de Frederick Herzberg; y una serie de teorías relacionadas sobre aspectos metodológicos de la motivación y al desempeño laboral se procede a validar el planteamiento de la hipótesis de investigación a un segmento del personal académico. La metodología utilizada es de carácter peritaje, observacional, de tipo transversal; Los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman (0.878), determinaron una alta correlación entre la motivación y la satisfacción laboral. Las conclusiones obtenidas; sugieren la necesidad de desarrollar la motivación como un elemento básico a la hora de administrar recursos humanos.
Guerreo, Francisco Neira, Luis Vásconez, Henry Vásconez, Víctor	Dialnet	2019	Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales.	DOI 10.35381/cm.v59i.214	Se tuvo por objetivo determinar la relación de los tipos de clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. Con un tipo de investigación es correlacional, se fundamenta en un diseño no experimental, transversal, la población estuvo constituida por un conjunto de 112 sujetos de investigación, que ocupan el cargo de personal administrativo en instituciones públicas gubernamentales de la ciudad de Manta, durante el primer semestre del año 2019. Los climas organizacionales predominantes son el autoritario - explotador y el participativo - en grupo, lo cual evidencia que los empleados actúan favorablemente cuando se genera este tipo de clima, favoreciéndose en mayor significancia cuando se emplea el participativo de grupo, por cuanto permiten que puedan generar aportes que son tomados en cuenta para el cumplimiento de metas institucionales.
García, Macías Katherine, Eva Arvelo, Vanga Giuseppina, María	Redalyc	2021	Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional.	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29006912005	En las instituciones, no solo se generan líneas laborales sino también del tipo social y afectivo que, sumado a las jornadas laborales extensas, hacen que de manera imperiosa se requiera de un ambiente laboral propicio, seguro y conflictivo. El objetivo de esta investigación es el de hacer un diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, mediante una investigación de campo, con enfoque cuantitativo y muestreo casual, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados bajo la técnica de semáforización; se determinaron dimensiones como clima organizacional referido al exterior del trabajador y la motivación laboral referido al interno. Los resultados muestran que hay deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación de los trabajadores. Se concluye que los diagnósticos realizados a las organizaciones deben servir de insumos para la elaboración de planes de mejora que se centren en los aspectos desfavorables encontrados. Se recomienda que estos planes se constituyan en acciones inmediatas.
Cano, Julio Villareal, María Aksazo, Olga Aveiga, María	Scholar	2022	Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario.	https://rev-iv-ope.panteonborbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf	El clima institucional es un elemento que incide en el bagaje de los objetivos institucionales, esto hace que se vuelva un tema de interés para su correcta gestión dentro de las universidades. Por ello esta investigación persigue como objetivo determinar la influencia de la gestión del clima institucional en el desempeño del personal docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. En el artículo se diseñaron dos cuestionarios relacionados con la gestión y el clima institucional basados en una escala de Likert. Dichos cuestionarios son aplicados a los estudiantes del curso de Enfermería Básica de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, después de determinarse su validez a través del Alfa de Cronbach que fueron de 0.874 y 0.839 para ambos instrumentos. Como resultado de la investigación se concluye que la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente son percibidos mayormente como buenas, al igual que sus respectivas dimensiones; y la correlación existente entre estas y calculada por el coeficiente Rho de Spearman fue positiva fuerte.
Troya, Inésola Troya, Blanca Brioues, Delia	Dialnet	2020	El clima institucional en el desempeño docente.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220568	El presente trabajo se inició con la interrogación: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en los Unidades Educativas de Educación? El objetivo fue determinar la relación de los docentes del plantel, la metodología aplicada, corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva - correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada así como se concluye que un buen Clima Institucional, definitivamente favorece los esfuerzos que realizan todos los miembros del plantel educativo, hacia una educación de calidad, que a sus vez genere, facilite o asegure un desempeño docente que tenga características de excelencia, logrado de parte de los docentes un nivel importante de compromiso, con un apropiado Clima Institucional que facilite un excelente desempeño, preparando integralmente a los y las estudiantes en su compromiso personal.

3. Resultados

En la primera etapa se consideró a 22 artículos, correspondientes desde el 2018 hasta el año 2022 (tabla3 y figura 1).

Tabla 3: Distribución de publicaciones por año.

Año de publicación	Cuenta de año de Publicación	%
2018	2	9 %
2019	5	23 %
2020	8	36 %
2021	5	23 %
2022	2	9 %
total	22	100 %

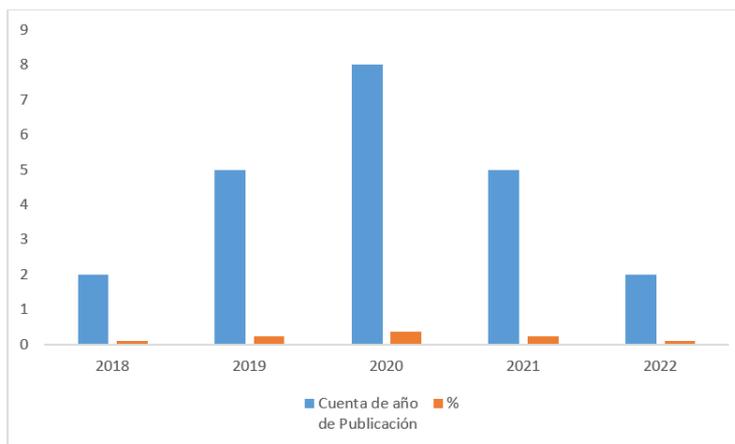


Figura 1: Gráfico de distribución de publicaciones por año.

En la segunda etapa se aplicó los criterios de inclusión y exclusión donde se consideraron a los artículos que contenían a las variables del estudio y que se relacionen directamente con el objetivo, realizado esto se obtuvo 09 artículos los cuales se identificaron en las diferentes bases de datos. Como se aprecia en la tabla 4 y figura 2.

Tabla 4: Distribución de publicaciones por año.

Año de publicación	Cuenta de año de Publicación	%
2018	0	0 %
2019	2	22 %
2020	4	44 %
2021	2	22 %
2022	1	11 %
total	9	100 %

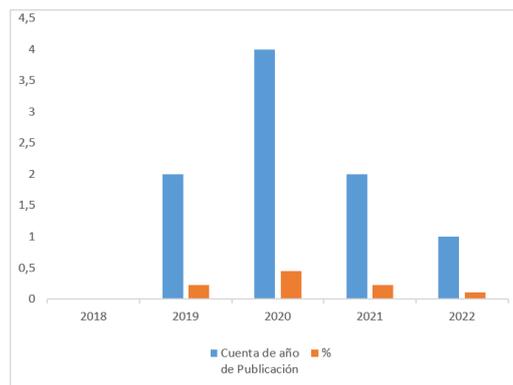


Figura 2: Gráfico de distribución de publicaciones por año.

De los resultados podemos observar, que los artículos seleccionados con los criterios de inclusión y exclusión en su mayoría corresponden al año 2020 de publicación.

En esta misma etapa, también se realizó un análisis de la base de datos de las revistas indexadas que cumplen con los criterios ya expuestos en la parte metodológica. Aquí encontramos que de los artículos seleccionados, la gran mayoría pertenecen a la revista indexada DIALNET con un (55,56 %, respectivamente), y (SCIELO, SCOPUS y REDALYC, y SCHOLAR todas con un 11,11 %) que hacen un total de 44,44 %). Como se observa en la tabla 5 y figura 3.

Tabla 5: Distribución de publicaciones por revista indexada.

Revista Indexada	Cuenta de Revista indexada	%
Scielo	1	11.11 %
SCOPUS	1	11.11 %
Redalyc	1	11.11 %
Dialnet	5	55.56 %
Scholar	1	11.11 %
TOTAL	9	100 %

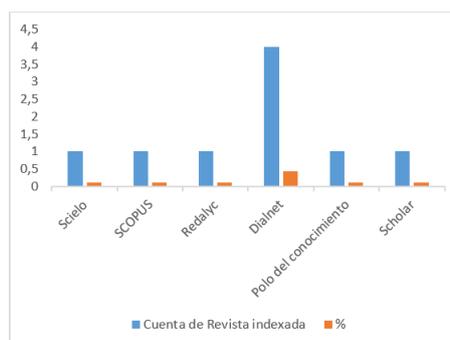


Figura 3: Gráfico de distribución de publicaciones por revista indexada.

4. Discusión

Se procedió a realizar un análisis significativo a los nueve artículos seleccionados, con la finalidad de comprobar el objetivo establecido para este estudio. Los artículos que han sido elegidos cuentan con estudios significativos para determinar el impacto del clima institucional en el desempeño docente, esta validez es otorgada luego de aplicar criterios propios de la metodología de revisión. En estos estudios se encontraron los estudios que se muestran a continuación:

1. La Gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente de la Institución Educativa N°7044 San Martín de Porres, es el trabajo de investigación de (Renzo et al., 2021) quien obtuvo en su hipótesis planteada que ambas variables dependen entre sí para obtener mejores resultados en el desempeño laboral, también concluyó que el liderazgo directivo influye positivamente en el entorno de trabajo de toda la institución. Esta afirmación coincide con otra investigación sobre clima institucional y desempeño docente realizada por los autores (Troya et al., 2020) donde señalan que la convivencia y la integración participativa son componentes indispensables para cultivar y mantener un clima laboral y desempeño docente óptimo, además, encontraron una alta correlación entre ambas variables.

2. Del mismo modo el estudio que lleva por título: Clima institucional en el desempeño laboral de las instituciones públicas investigado por los autores (Guerrero Chávez et al., 2019) refuerza lo antes mencionado demostrando en su investigación de tipo correlacional, que el indicador participativo en desempeño laboral tiene un resultado específico de 0,0 y una correlación de 0,39 el cual lo clasifica en una correlación positiva alta, confirmando que ambas variables interactúan entre sí obteniendo beneficio recíproco. Es decir para que los docentes tengan buenos resultados en su quehacer diario es necesario que haya un óptimo clima laboral.

3. En Clima Institucional y el Desempeño docente en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista estudio realizado por, (Enciso & Mamani, 2020), demuestran que existe correlación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional (participación motivación, comunicación, y confianza). Entendiéndose que clima institucional produce un efecto significativo directo e indirecto de cómo es percibido por los docentes, del tal modo otra investigación similar sobre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-UGEL N°02, realizado por (Cenas et al., 2021), señala que los docentes perciben en relación al clima institucional de manera regular en un (46 %); esto indica que el clima laboral si repercute de en cierta forma en la interacción y desenvolvimiento por parte de los docentes considerando a la confianza (42 %), participación (49 %), comunicación (47 %), y motivación (46 %) como dimensiones más resaltantes. Esto indica que los docentes interactúan de acuerdo al grado de percepción de las dimensiones presentes en el clima laboral.

4. El estudio: el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red rural del distrito de Maranura por (Lucana & Sardón, 2020) encontraron en su investigación que el 71.42 % de los docentes se sienten identificados con su institución por tanto es probable que el desenvolvimiento de los docente sea muy eficiente a la hora de realizar sus labores diarias, Otro estudio similar aplicado en entidades universitarias en el estudio de las variables Clima y desarrollo organizacional laboral en personal por (Calderón & Andrade, 2019) encontraron que la mayor cantidad del personal se encuentran medianamente satisfechos obteniendo un (56.6 %), seguido por el grupo de bajamente satisfecho (24.3 %) y finalmente altamente satisfecho con (19.1 %). Encontrándose de manera general una satisfacción mínima de 57 puntos y máxima de 111 puntos entre el personal de la institución, dichos resultados fueron comparados bajo los 7 componentes del cuestionario FONT Roja de la satisfacción laboral entendiéndose que el componente con mayor promedio fue : Relación Personal con (4.32), mientras que los componentes con menor promedio fueron: Presión en el trabajo (2.72) y Distensión en el trabajo (3.15) esto hace referencia cuán importante es evaluar los indicadores de clima laboral a tiempo para identificar puntos críticos y dar soluciones correspondientes.

5. Conclusiones

Se concluye que los docentes perciben los niveles del clima institucional asociándolos directa y significativamente con su desempeño, por tanto, el clima institucional causa un efecto sustancial en el desenvolvimiento laboral. La existencia de un buen clima laboral en las diversas instituciones educativas, conlleva a que la labor de los docentes sea más agradable, repercute en el alumnado, y toda la comunidad educativa, beneficiando el aprendizaje de los estudiantes y la autorrealización de los profesionales docentes. La convivencia y la integración participativa son elementos fundamentales para mantener equilibrio entre clima institucional y desempeño docente, esto indica que mientras exista un clima positivo dentro de la institución educativa, los docentes se sienten incentivados para desempeñarse mejor y contribuir en enseñanza de los alumnos.

6. Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Granica.
- Benavides, A., Chávez, L., & Garduño, E. (2020). El clima laboral en la Universidad del Valle de Puebla, Plantel Tehuacán. *Análisis de los resultados de la medición. Economía & Negocios*, 2(2), 32–47.
- Blanco, S., Cerdas, V., & Garcia, J. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183–199.
- Calcina, Y. (2014). Clima Institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano. *Redalyc*, 5, 22–29.
- Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(4), 40–51.
- Cano, J., Villareal, M., Alonzo, O., & Aveiga, M. (2022). ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO (Vol. 43, Issue 3).
- Cenas, F., Blaz, F., & Mendocilla, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-UGEL N° 02-2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 964–979.
- Condori, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Cátedra Villarreal*, 9(1).
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno (Vol. 2, Issue 2). Enero-Marzo.
- Fajardo, G., Almache, V., & Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164.
- Gamarra, J. (2022). El clima organizacional como factor determinante en el rendimiento académico. *Revista Científica Gerens*.
- García, M., Katherine, E., Arvelo, V., & Giuseppina, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional e organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 94.
- García, M., & Ramirez, W. (2019). *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA V.15 N.1 Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo Institutional climate and quality education in institutions educational N° 80005 and N° 80077 of primary education of Trujillo. Cienc. Tecnol*, 15(1), 67–74.
- Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., Vásconez Vásconez, H. D., & Vásconez Samaniego, V. H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIA-MATRIA*, 5(9), 536–549.
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812.
- Lucana, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales*.
- Martínez, G., Mapén, F., & Ortega, M. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 16, 55–73.
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente.
- Mestanza, E. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 09.

Mujica, M., & Pérez, I. (2007). Gestión del Clima Organizacional una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13, 290.

Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Clima Institucional DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES Y PROFESORES: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 184–189.

Peña, C., & Villón, G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.

Quispe, F., Salas, M., Castillo, F., Arroyo, M., & Carbonell, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos (Vol. 18).

Renzo, A., More, E., Osias, M., & Guevara, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.

Rojas, A., Salinas, L., & Chávez, J. (2019). Clima Institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco. 2017. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 83–99.

Troya, I., Troya, B., & Briones, D. (2020). El clima institucional en el desempeño docente. *Ciencias Pedagógicas*.