

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Análisis correlacional entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa liceo naval Quito

Correlation analysis between organizational climate and teacher
performance at the naval high school in Quito

Jorge Andrés Angamarca Pazmiño

jangamarca@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7688-9030>

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

Jesús Orlando Gómez Rivero

<https://orcid.org/0000-0002-0337-8119>

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4150>

Artículo recibido: 14 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 09 de julio de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4150>

Análisis correlacional entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa liceo naval Quito

Correlation analysis between organizational climate and teacher performance at the naval high school in Quito

Jorge Andrés Angamarca Pazmiño

jangamarca@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7688-9030>

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

Jesús Orlando Gómez-Rivero

jgomez@unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0337-8119>

Universidad Iberoamericana del Ecuador

Quito – Ecuador

Artículo recibido: 14 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 09 de julio de 2025
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La investigación tuvo el objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Liceo Naval Quito. Fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 57 docentes de la institución. Para el análisis de las variables se emplearon dos cuestionarios el primero de Clima Organizacional de Litwin y Stringer el cual mide dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo, calidez, apoyo, estándares, conflicto e identidad; el mismo presenta un nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.85 en diversos contextos educativos y el segundo de Evaluación del Desempeño Docente del MINEDU (Perú), el cual mide Planificación de clases, Estrategias didácticas, Evaluación de los aprendizajes, Clima de aula y Profesionalismo docente, el cual en estudios adaptados, el alfa de Cronbach oscila entre 0.78 y 0.92. Después del procesamiento de datos se obtuvo que existe una relación correlación moderada positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente de la institución, pues el valor del coeficiente de Spearman de ($r = 0,479$, $p < 0,01$) con 99% de confianza. Esto implica que mejorar el ambiente laboral (estructura, identidad, apoyo, normas, entre otros.) podría influir positivamente en el desempeño del personal docente en la institución educativa.

Palabras clave: clima laboral, desempeño docente, gestión, enseñanza, aprendizaje

Abstract

The research aimed to analyze the relationship between organizational climate and teacher performance at the Liceo Naval Quito educational institution. It was developed using a quantitative, correlational, and cross-sectional approach. The population consisted of 57 teachers from the institution. For the analysis of the variables, two questionnaires were used: the first one, Organizational

Climate by Litwin and Stringer, which measures dimensions such as structure, responsibility, rewards, risk, warmth, support, standards, conflict and identity; It presents a Cronbach's alpha reliability level of 0.85 in various educational contexts and the second Teacher Performance Evaluation of MINEDU (Peru), which measures lesson planning, teaching strategies, learning assessment, classroom climate and teacher professionalism, in which in adapted studies, Cronbach's alpha ranges between 0.78 and 0.92. After data processing, it was found that there is a moderate positive correlation between the organizational climate and the teaching performance of the institution, since the value of the Spearman coefficient of ($r = 0.479$, $p < 0.01$) with 99% confidence. This implies that improving the work environment (structure, identity, support, norms, among others) could positively influence the performance of teaching staff in the educational institution.

Keywords: work environment, teaching performance, management, teaching, learning

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Angamarca Pazmiño , J. A., & Gómez Rivero , J. O. (2025). Análisis correlacional entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa liceo naval Quito. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 2694 – 2704.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4150>

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones indiferentemente del ámbito en que se desarrolle se ven influenciada por diversos factores que pueden ser favorables o no en el desempeño de sus colaboradores y en el logro de los objetivos institucionales. Uno de los factores que destaca principalmente es el clima organizacional ya que impacta en la calidad y la efectividad organizacional.

El clima organizacional constituye un elemento fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones de cualquier ámbito, según Litwin & Stringern (1968), el clima organizacional es comprendido como una serie de elementos del contexto que tienen influencias en las motivaciones y comportamiento del individuo. Estos elementos configuran el ambiente psicológico y social de la institución, influyendo directamente en el comportamiento y las actitudes de sus miembros.

Cabe destacar, que el clima organizacional se sustenta en aquellas conductas propias de los colaboradores que se ve subordinada a factores psíquicos y sociales del ambiente laboral, por lo que, desde la perspectiva de ellos, lo consideran como positivo cuando este sea flexible, afable, apacible y afectivo; sin embargo, consideran el ambiente negativo cuando sea hostil, indiferente e incómodo (Chiavenato, 2007), estos últimos aspectos podrían desmotivar y perturbar el desarrollo de los colaboradores así como en la ejecución efectiva de sus actividades, teniendo en cuenta que, si las circunstancias que se brindan no son óptimas y los líderes sólo imponen, entonces se sentirán limitados para acceder a otras oportunidades dentro de esta (Meza, 2017). De allí que, según la teoría de Likert, todo aquello que se realice en la organización depende del accionar de sus líderes pues la misma repercute directamente en el accionar de sus colaboradores (Cortés-Rodríguez y Pacheco, 2019 y Dueñas y Bobadilla, 2014).

En cuanto al clima organizacional en las instituciones educativas, se puede afirmar que el mismo se establece desde la percepción de los educadores en cuanto al ambiente que se genere desde la actuación de los directivos (Khan, 2020), el ambiente que se genere en estas podrá influir favorable o desfavorablemente en el desempeño de los docentes.

Por otro lado, el desempeño docente abarca la calidad y la eficacia con las que los docentes llevan a cabo sus responsabilidades, y se manifiesta en la capacidad para facilitar el aprendizaje, innovar en las prácticas pedagógicas, y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes (Delgado, 2021), es un factor clave que influye directamente en la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes.

Cabe mencionar que, en los últimos tiempos, se han realizado numerosos estudios los cuales han indagado en lo referente a la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, estos han demostrado que el clima organizacional impacta en el desempeño laboral de los docentes, y promueve su compromiso y satisfacción en su labor (Chang et al., 2021). A la luz de esta consideración en esta investigación se plantea como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Liceo Naval Quito. provincia Pichincha.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, enmarcado en un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Este enfoque permite analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente sin manipular directamente las variables, sino observando su comportamiento en la población de estudio. La población objetivo estuvo conformada por 57 docentes de la institución objeto de estudio.

Formulación de objetivos e hipótesis

Para el desarrollo del presente estudio se estableció como objetivo general: Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Liceo Naval Quito

Se consideró como Hipótesis general: El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes que laboran Liceo Naval Quito.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se operacionaliza a través del empleo de un cuestionario aplicado a la población objeto de estudio, con el fin de obtener la información sobre lo estudiado en el contexto real con la finalidad de verificar la hipótesis planteada. (Quispe y Sánchez, 2011).

En lo referente al instrumento, se empleó un cuestionario de 52 preguntas compuestas por dos partes, en la primera parte lo relacionado con el cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer) adaptado al contexto educativo. Este instrumento ha demostrado alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.85, conformado por 32 preguntas con 5 alternativas de respuesta en escala Likert, cuyo objetivo se orientó a evaluar las percepciones de los docentes sobre los diversos aspectos del clima organizacional, en la Tabla 1 se presentan las dimensiones evaluadas y sus preguntas.

Tabla 1

Dimensiones de clima laboral

Dimensiones Evaluadas	Preguntas
Estructura	Preguntas 1 - 4
Responsabilidad	Preguntas 5 - 8
Recompensas	Preguntas 9 - 12
Desafíos	Preguntas 13 - 16
Calidez	Preguntas 17- 20
Apoyo	Preguntas 21- 24
Normas	Preguntas 25 - 28
Identidad	Preguntas 29 - 32

En la segunda parte, se evaluó lo relacionado con el Desempeño Docente de 20 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert, en cuanto a la confiabilidad en estudios adaptados, el alfa de Cronbach oscila entre 0.78 y 0.92, tiene como objetivo evaluar Desempeño Docente en diferentes dimensiones, las cuales se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Dimensiones de Desempeño Docente

Dimensiones Evaluadas	Preguntas
Planificación Curricular	Pregunta 33 - 36
Gestión de Aula	Pregunta 37 - 40
Estrategias Metodológicas	Pregunta 41 - 44
Evaluación de los aprendizajes	Pregunta 41 - 48
Desarrollo Profesional	Pregunta 48 - 52

Los datos recolectados fueron procesados mediante estadística descriptiva y estadística inferencial (coeficiente de correlación de Pearson) para determinar el grado de asociación entre las variables. El análisis se realizará con el software estadístico SPSS o Excel.

En cuanto al aspecto ético se consideraron principios éticos fundamentales, como el consentimiento informado, la confidencialidad de los participantes y el uso exclusivo de los datos con fines académicos debidamente respaldados documentalmente y firmados por los profesionales que colaboraron en esta investigación, son la base de los resultados obtenidos (Concha et al., 2023)

RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos orientados a evaluar las clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa objeto de estudio. El estudio comprendió análisis estadístico descriptivo de las variables y luego el correlacional, con el fin de identificar patrones, relaciones significativas y áreas clave que influyen en el desempeño del personal.

En primer lugar, se estudió el desempeño docente a través de cinco dimensiones: planificación curricular, gestión del aula, estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje y desarrollo profesional. Al realizar el análisis desde la estadística descriptiva se evidenció que la variable se ubica en niveles medios-altos, con una media total de 77,21 sobre un máximo posible de 80, y una desviación típica moderada, lo cual indica cierta homogeneidad en las valoraciones.

En la tabla 3, se presenta el análisis estadístico del desempeño docente en cada dimensión estudiada.

Tabla 3

Análisis estadístico de la variable Desempeño Docente

Dimensión	Media	Desviación Típica	Rango (Min–Max)
Planificación Curricular	15,39	1,236	12 – 16
Gestión del Aula	15,67	0,970	12 – 16
Estrategias Metodológicas	15,44	1,134	12 – 16
Evaluación del Aprendizaje	15,51	1,054	12 – 16
Desarrollo Profesional	15,21	1,145	12 – 16
Total desempeño	77,21	4,313	60 – 80

Fuente: Datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento.

A partir de los resultados obtenidos se puede inferir que las dimensiones analizadas presentan una media cercana a 15, por lo que se puede afirmar que los docentes de la institución presentan un buen desempeño promedio, considerando que la escala máxima es 16. Por otra parte, al analizar la media total la cual se ubicó en 77,21 muy próxima a 80 que es el valor máximo posible el resultado sugiere un desempeño global alto.

Cabe mencionar, que la mayoría de los puntajes individuales no se alejan de manera significativa del promedio, ya que la desviación estándar la oscilan entre 0,97 y 1,236, además todas las dimensiones y total presentan un rango similar (12 a 16 en dimensiones; 60 a 80 en el total), lo que indica que no hay valores atípicos extremos.

Posteriormente, se examinó el clima organizacional de acuerdo a ocho dimensiones establecidas: estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, calidez, apoyo, normas e identidad, al aplicar un análisis fundamentado en la estadística descriptiva se obtuvo una media global de 137,95 puntos sobre 160, lo que evidencia que existe un clima organizacional favorable. No obstante, se detectó mayor variabilidad en las dimensiones de recompensas y estructura, lo que indica que son aspectos con percepciones divergentes entre los docentes encuestados.

En la tabla 4, se presenta el análisis estadístico del clima organizacional en cada dimensión estudiada.

Tabla 4

Análisis estadístico de la variable Clima Organizacional

Dimensión	Media	Desviación Típica	Rango (Min-Max)
Estructura	16,51	2,726	9 – 20
Responsabilidad	17,65	2,475	10 – 20
Recompensas	15,07	3,580	6 – 20
Desafío	18,07	2,235	8 – 20
Calidez	17,37	2,483	10 – 20
Apoyo	17,16	2,678	7 – 20
Normas	17,28	2,750	8 – 20
Identidad	18,84	2,477	4 – 20
Total clima organizacional	137,95	15,236	104 – 160

Fuente: Datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento.

Los resultados obtenidos evidenciaron que las dimensiones analizadas presentan medias superiores a 16, lo que sugiere una percepción positiva del clima laboral entre los docentes encuestados. Es importante destacar que la dimensión que obtuvo la más alta puntuación fue Identidad (18,84), lo que permite deducir que los miembros del equipo se sienten comprometidos e identificados con la institución. Por otra parte, la dimensión con evaluación más baja fue Recompensas (15,07), lo que denota que existen áreas de insatisfacción o reconocimiento insuficiente por parte de la organización.

En cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una desviación típica total de 15,236 lo que indica que existe una dispersión moderada-alta en la percepción general de los encuestados acerca del clima organizacional. Es importante denotar que la dimensión que presentó mayor dispersión en la respuesta fue la de recompensa (3,580), lo cual se debe a que algunos pueden estar satisfechos mientras otros no lo están. Por otro lado, la dimensión con respuestas más homogéneas fue Responsabilidad y esto se debe a que presentó menor desviación que fue de 2,475.

Es importante acotar que, todas las dimensiones estudiadas están dentro del rango esperado (4 a 20), destacando el valor mínimo en Identidad (4) lo que denota que al menos un evaluado se siente completamente desvinculado de la institución, lo cual puede ser una señal de alerta a nivel individual.

Finalmente se evidenció que existe una considerable variabilidad entre los individuos evaluados, ya que el total del clima organizacional presenta un rango amplio (104 a 160).

Análisis de Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño

Al analizar la Tabla 5 que muestra la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) es de ($r = 0,479$, $p < 0,01$), lo que indica una correlación moderada positiva entre estas dos variables. Además, permite deducir que la correlación es estadísticamente significativa al 99% de confianza con muy baja probabilidad de que esta correlación se haya producido por azar.

La hipótesis general del estudio postula que "El clima laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes que laboran Liceo Naval Quito" es aceptada, debido a que existe una relación moderada, positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño. Esto implica que mejorar el ambiente laboral (estructura, identidad, apoyo, normas, entre otros.) podría influir positivamente en el rendimiento del personal docente o administrativo en la institución educativa.

Tabla 5

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño

		Total clima organizacional	Total desempeño
Total clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,479**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Total desempeño	Correlación de Pearson	,479**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se muestra de forma detallada el análisis de las dimensiones de clima organizacional con mayor o con menor relación o sin significancia con el desempeño del docente.

Tabla 6

Análisis de correlación: Clima Organizacional vs. Desempeño Docente

Dimensión	Estadístico	Dimensión Planificación Curricular	Dimensión Gestión del Aula	Dimensión Estrategias Metodológicas	Dimensión Evaluación del Aprendizaje	Dimensión Desarrollo Profesional
Dimensión Estructura	Correlación de Pearson	,455**	,254	,273*	,300*	,411**
	Sig. (bilateral)	,000	,056	,040	,024	,001
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Responsabilidad	Correlación de Pearson	,395**	,337*	,329*	,350**	,663**
	Sig. (bilateral)	,002	,010	,012	,008	,000
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Recompensas	Correlación de Pearson	,337*	,141	,173	,213	,366**
	Sig. (bilateral)	,010	,297	,199	,112	,005
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Desafío	Correlación de Pearson	,106	,011	,086	,060	,203
	Sig. (bilateral)	,431	,935	,523	,656	,129
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Calidez	Correlación de Pearson	,488**	,452**	,436**	,398**	,368**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,002	,005
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Apoyo	Correlación de Pearson	,262*	,144	,159	,192	,280*
	Sig. (bilateral)	,049	,284	,237	,152	,035
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Normas	Correlación de Pearson	,183	-,058	,166	,128	,310*

	Sig. (bilateral)	,173	,668	,217	,341	,019
	N	57	57	57	57	57
Dimensión Identidad	Correlación de Pearson	,160	,282*	,197	,195	,257
	Sig. (bilateral)	,234	,033	,142	,145	,053
	N	57	57	57	57	57

Fuente: Datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento.

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla 6, se tiene que la dimensión responsabilidad, tiene correlación fuerte y altamente significativa con el Desarrollo Profesional la cual es de $r = 0.663$, $p = 0.000$. Además de también se correlaciona de forma significativa con Evaluación del Aprendizaje que muestran $r = 0.350$, $p = 0.008$ y Planificación Curricular con $r = 0.395$, $p = 0.002$

También se evidenció que la dimensión calidez presenta una correlación alta y significativa con las dimensiones del desempeño docente de Planificación Curricular: $r = 0.488$, $p = 0.000$, Gestión del Aula: $r = 0.452$, $p = 0.000$, Estrategias Metodológicas: $r = 0.436$, $p = 0.001$, Evaluación del Aprendizaje: $r = 0.398$, $p = 0.002$ y Desarrollo Profesional: $r = 0.368$, $p = 0.005$. Otra dimensión a considerar por presentar una correlación fuerte es Estructura que presenta correlaciones significativas con Planificación Curricular: $r = 0.455$, $p = 0.000$ y Desarrollo Profesional: $r = 0.411$, $p = 0.001$

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional con menor relación o sin significancia con el desempeño profesional se encontró que la dimensión desafío no muestra significancia en ninguna correlación ($p > 0.05$ en todas). Asimismo, normas e Identidad muestran relaciones débiles y en su mayoría no significativas, presentado una leve significancia con desarrollo profesional ($r = 0.310$, $p = 0.019$); identidad solo con Gestión del Aula ($r = 0.282$, $p = 0.033$).

En la tabla 7, se presenta el resumen de lo antes mencionado.

Tabla 7

Resumen del Análisis de correlación: Clima Organizacional vs. Desempeño Docente

Dimensión del Clima Organizacional	Dimensiones del Desempeño más relacionadas	Correlaciones destacadas
Responsabilidad	Desarrollo Profesional, Evaluación, Currículo	Alta significancia
Calidez	Todas menos Desafío	Moderada a fuerte
Estructura	Currículo y Desarrollo Profesional	Moderada-fuerte
Apoyo	Desarrollo Profesional	$r = 0.280^*$, $p = 0.035$
Recompensas	Desarrollo Profesional	$r = 0.366^{**}$, $p = 0.005$
Normas / Identidad / Desafío	Poca o nula relación	No significativas

DISCUSIÓN

Los hallazgos determinaron que existe una relación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre el clima institucional y la evaluación del desempeño docente ($r = ,479$; $p < ,01$); además por los resultados obtenidos en el valor de significancia de ($p = ,000$) refuerza que esta relación no es resultado del azar, sino que está fundamentado en una sólida base empírica.

Además, sustenta el planteamiento de que el clima organizacional es un componente estructural, el cual debe ser gestionado estratégicamente orientado a fortalecer la mejora continua en las instituciones educativas.

Por otra parte, de acuerdo a los análisis presentados por dimensiones se demostró que los factores más estrechamente relacionados con el desempeño docente fueron Responsabilidad, Calidez, y Estructura, lo que sugiere que a medida que los docentes perciban de forma clara sus roles, el apoyo institucional y el reconocimiento a su labor, se sienten más motivados a desempeñarse con eficacia; tal como lo sostiene Chiang et al. (2020) los docentes que sienten que la organización apoya su desarrollo, promueve la participación activa y reconoce su trabajo, tienden a presentar un desempeño más alto y sostenido.

En ese contexto, considerando el nivel de relación que se determinó entre el clima organizacional y desempeño docente, se puede afirmar que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente debido al grado de fuerza que hay en su relación directa, lo cual significa que al aumentar las condiciones del clima organizacional que se gestiona en la institución objeto de estudio, mayor será la será el desempeño docente.

Estos resultados guardan similitud con los obtenidos en los estudios realizados por Espinoza et al. (2021), Gómez y Fernández (2022), Robbins y Judge (2020), Urbano (2018), Rojas (2016), Sotelo y Figueroa (2017), Silva, Silva y Bautista (2018), Luna, Armendáriz y Zamora (2018), Vera y Suárez (2018), Huaita & Luza (2018), y Enciso y Mamani (2020) en los cuales concluyeron que existe una relación significativa entre Clima Organizacional y Desempeño Docente.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio permitieron corroborar que existe una relación moderada, positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esto implica que un clima favorable o adecuado permitiría repercutir favorablemente en el desempeño docente.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados obtenidos las dimensiones de Clima Organizacional que más impactan el desempeño docente son: Responsabilidad, Calidez y Estructura; en específico la dimensión Desarrollo Profesional del Desempeño docente está fuertemente influida por estas dimensiones.

Finalmente, el estudio realizado sugiere que al fortalecer factores humanos, emocionales y sociales se estará impactando no solo desde un punto vista cuantitativo sino cualitativo en el desempeño docente, por lo que se debe diseñar políticas internas centradas en la gestión del talento humano.

REFERENCIAS

- Chang, H., Smith, M., y Lee, J. (2021). Organizational climate and teacher performance: A cross-cultural study. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 362–375.
- Chiang, R., Morales, P., & Flores, M. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas. *Revista de Educación y Sociedad*, 25(2), 113–129. <https://doi.org/10.35362/res.v25i2.980>
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración*, 7ma Edición. McGrawHill. <https://esmirnasite.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Concha, A. J., Quispe, C. M., & Quispe, C. M. (2023). Importance of the use of digital tools in educational inclusion. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 1374 – 1386. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.598>
- Delgado, A., Ramírez, M., y Torres, P. (2021). Factores determinantes del desempeño docente en instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 89–106.
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69–74. <https://bit.ly/3Yj5Hwl>
- Espinoza, M., Ríos, L., & Castillo, V. (2021). Clima organizacional y desempeño docente: un estudio en instituciones públicas. *Revista de Ciencias Humanas y Educación*, 8(2), 34-45. <https://doi.org/10.17162/2617-1723-2021-08-03>
- Gómez, A., & Fernández, D. (2022). La influencia del clima organizacional en el compromiso y desempeño docente en instituciones de educación secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 87-106. <https://doi.org/10.35362/rie9015360>
- Litwin, G. y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business.
- Luna, O.; Armendáriz, C., y Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. <https://bit.ly/4e2GdZD>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson Educación.
- Rojas, M. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016 (tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo, Perú. <https://bit.ly/3Ufcztl>
- Silva, E.; Silva, G., y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Sotelo, J., y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Quispe Parí, D. J., y Sánchez Mamani, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de actualización clínica investiga*, 10, 490.

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de agua Huaraz. Aporte Santiaguino, 11(1), 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Vera, N., y Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: orporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 180- 186. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/779/880>

Vilcanqui, A., Torres, P., y Sánchez, J. (2022). La influencia del clima institucional en el desempeño docente en contextos educativos diversos. Educación y Cultura, 18(4), 123–137.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .