

Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025

Organizational climate and job performance in educational institutions of the Lambayeque region, 2025

  Verónica Aracely Arana Chozo¹

  Diana Lizbeth Gaona Diaz¹

  Matusalén Lázaro Paytan Flores¹

  Laura Ximena Valera Lazo¹

¹ Universidad Señor de Sipán - Lambayeque, Perú

Fecha de recepción: 25.10.2025

Fecha de revisión: 27.11.2025

Fecha de aprobación: 16.01.2026

Como citar: Arana Chozo, V., Gaona Diaz D., Paytan Flores, M. & Valera Lazo L. (2026). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025. *UCV HACER*, 15(1), 28-36.

<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v15n1a3>

Autor de correspondencia: Verónica Aracely Arana Chozo

Resumen

Este estudio se basa en el análisis del clima organizacional dentro de comunidades académicas, donde se ha identificado que un clima institucional desfavorable genera dinámicas laborales poco efectivas, afectando la disposición y el rendimiento del personal. Esta situación genera impactos negativos en la excelencia de la prestación pedagógica y debilita el compromiso en los centros de formación. El objetivo principal consiste en examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en centros educativos de la región Lambayeque, 2025. Para ello, se plasmó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La investigación consideró como población a los educadores y trabajadores administrativos, y trabajó con una muestra probabilística de 38 participantes. La recopilación de datos se ejecutó por medio de un cuestionario de escala Likert, y el procesamiento incluyó pruebas de normalidad y análisis correlacional utilizando el coeficiente de Spearman. Los resultados indican que la valoración del clima organizacional se sitúa mayoritariamente en niveles medios (53,4%) y regulares (21,1%). Además, se identificó una correlación positiva alta y estadísticamente explicativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($\rho = 0,879$; $p < 0,01$). En síntesis, se concluye que un entorno institucional fortalecido impulsa la eficacia laboral de los trabajadores y ayuda a elevar los estándares pedagógicos.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, instituciones educativas.

Abstract

This study is based on the analysis of the organizational climate within academic communities, where it has been identified that an unfavorable institutional climate generates ineffective work dynamics, affecting staff willingness and performance. This situation has negative impacts on the quality of educational delivery and weakens commitment in training centers. The main objective is to examine the relationship between organizational climate and job performance in educational centers in the Lambayeque region, 2025. To achieve this, a basic quantitative approach was adopted, with a non-experimental design and descriptive-correlational scope. The research considered educators and administrative workers as the population, and worked with a probabilistic sample of 38 participants. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire, and the processing included normality tests and correlational analysis using Spearman's coefficient. The results indicate that the evaluation of organizational climate is mostly at medium (53.4%) and fair (21.1%) levels. Additionally, a high and statistically significant positive correlation was identified between organizational climate and job performance ($\rho = 0.879$; $p < 0.01$). In summary, it is concluded that a strengthened institutional environment boosts workers' job effectiveness and helps raise pedagogical standards.

Keywords: Organizational climate, job performance, educational institutions.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es el pilar más influyente de la eficiencia de las instituciones modernas. En el ámbito educativo, donde el recurso humano es el elemento más determinante, los conocimientos que poseen los docentes y los administrativos sobre su entorno laboral determinan no solo la eficiencia de los procesos internos, sino también la calidad de la instrucción y del aprendizaje que reciben los alumnos. Un clima institucional saludable se traduce en motivación, compromiso y productividad; mientras que un ambiente deteriorado genera desmotivación, conflictos y bajo rendimiento, afectando directamente la formación integral de los estudiantes.

A nivel internacional, múltiples estudios han evidenciado que la insatisfacción laboral y los entornos poco favorables afectan directamente la motivación y los valores de los trabajadores. Andino y Palacios (2023) señalan que apenas un 30% del personal manifiesta sentirse satisfecho con su entorno laboral y la remuneración que recibe, lo que manifiesta la necesidad de cambios profundos en la gestión organizacional. De manera similar, Cantú et al. (2023) sostiene que en México los ambientes laborales inadecuados repercuten en la motivación y el desempeño de los colaboradores. Guzmán et al. (2021) destacan que en Ecuador la falta de comunicación efectiva con los superiores genera conflictos y descontento, mientras que Barajas et al. (2024) subrayan que la insuficiencia de gestión tecnológica limita la capacidad de respuesta de las instituciones educativas. Estos hallazgos confirman que el clima organizacional es un constituyente transversal que persiste en la eficacia educativa y el progreso socioeconómico de los países.

En el contexto peruano, Tuesta et al. (2021) sostienen que el rendimiento laboral es primordial para alcanzar las metas institucionales y promover el progreso social y económico. Gutiérrez et al. (2021) señalan que un clima laboral favorable beneficia en la eficacia docente y fortalece la cooperación institucional, mientras que Medina et al. (2023) advierten que la falta de liderazgo participativo, la comunicación deficiente y la ausencia de reconocimiento limitan el rendimiento del personal. Estas condiciones reflejan que, aunque existen avances, aún persisten debilidades estructurales que afectan la eficacia de la prestación pedagógica.

En la región Lambayeque, la situación adquiere matices particulares. Moya (2023) señala que muchas instituciones educativas enfrentan deficiencias estructurales como aulas deterioradas, servicios higiénicos insuficientes y falta de condiciones de seguridad, lo que repercute en la percepción del clima organizacional y en la motivación de los docentes. Torres y Espino (2021) señalan que la ausencia de planes de gestión de riesgos, la sobrecarga laboral y las remuneraciones insuficientes deterioran aún más el ambiente institucional. Flores et al. (2025) advierten que el estrés docente en Lambayeque afecta directamente el desempeño profesional, especialmente en contextos de alta carga emocional y de exigencias pedagógicas. Estas circunstancias reflejan que el clima organizacional en la región no solo depende de elementos estructurales, sino también de la gestión institucional y del apoyo que reciben los trabajadores para enfrentar los retos educativos.

La evidencia nacional e internacional converge en un punto: más que un aspecto complementario, el clima organizacional representa un recurso estratégico que condiciona la eficacia y productividad del trabajo. Investigaciones como las de Mejía (2025) y Ponce et al. (2024) confirman correlaciones significativas entre ambas variables, mientras que Mamani (2022) y Rugel-Sono et al. (2023) destacan que la claridad normativa, la cooperación y las relaciones interpersonales son determinantes para un desempeño eficiente. En Colombia, Solano y Gutiérrez (2022) señala que el clima laboral afecta la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes, mientras que Alvites (2023) demuestra que, incluso en contextos de virtualidad, un clima institucional favorable es vital para mantener la calidad educativa.

El objetivo central de este trabajo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025. Asimismo, se busca validar la hipótesis de que un clima organizacional favorable impacta de manera positiva y significativa en el rendimiento de los colaboradores docente y administrativo, mientras que un entorno institucional deteriorado limita la eficiencia, el compromiso y la calidad educativa. Este análisis permitirá percibir cómo los conocimientos de los empleados sobre su centro laboral, como el liderazgo, la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales, influyen en su rendimiento. Además, mostrará

cómo las normas organizacionales afectan directamente su productividad y el cumplimiento de sus responsabilidades.

La indagación resulta crucial porque aporta evidencia empírica sobre un problema que afecta de manera transversal a los centros de enseñanza de la región: la insuficiencia de estrategias sistemáticas para fortalecer el clima organizacional. Al identificar las dimensiones que más influyen en el desempeño, se podrán diseñar políticas de gestión que promuevan un liderazgo participativo, canales de comunicación efectivos y un ambiente de cooperación que favorezca la cohesión institucional. De esta manera, el objetivo es no solo optimizar el rendimiento en el trabajo, sino también contribuir a la construcción de comunidades educativas más sólidas, inclusivas y resilientes.

Por lo tanto, el estudio ofrece una justificación tanto práctica como científica: en lo social, porque favorece un ambiente de trabajo favorable que fortalece los lazos interpersonales y la satisfacción del personal; en lo académico, porque aporta evidencia para enriquecer las teorías sobre gestión educativa y clima laboral; y en lo económico, porque optimizar el desempeño docente mediante un clima organizacional adecuado contribuye al uso eficiente del capital humano y financiero, impulsando el desarrollo regional a través de una educación de mayor calidad.

METODOLOGÍA

Diseño

La presente investigación es de carácter básico, según la perspectiva de los autores, Bruno y Gonzales (2024) resaltan la importancia del estudio básico para examinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento operativo en los centros pedagógicos dedicadas a la enseñanza. ya que su finalidad es generar conocimiento nuevo y ampliar la comprensión teórica mediante resultados estadísticos con la herramienta IBM Spss estactics. Además, se efectuó bajo un enfoque cuantitativo, el cual, según Castañeda (2022) consiste en analizar la relación entre las variables utilizando datos numéricos y estadísticos de acuerdo con el instrumento de cuestionario de escala Likert,

ya que se busca comprobar hipótesis. De igual modo, se optará un diseño no experimental dado que no se manipularán las variables, sino que se estudiarán tal y como ocurren (Chipana et al., 2021) y se centrará en un enfoque nivel descriptivo-correlacional dado que busca describir el clima organizacional y el desempeño laboral, y a su vez establecer la relación entre ambas variables (Osada y Salvador, 2021).

Población y muestra

Según Chero-Pacheco (2024) la población de estudio está constituida por el conjunto de individuos que tienen rasgos en común y de quienes se desea recopilar datos relevantes para un trabajo investigativo. Por ello, en este estudio, la población objeto estuvo compuesta por educadores y administradores de las instituciones formativas de la región Lambayeque (N = 85).

Asimismo, según Chero-Pacheco (2024) define a la muestra como un componente primordial extraído de una población, con el propósito de estudiar sus características para poder generar resultados, por ello en este trabajo se aplicó una fórmula y se obtuvo una muestra de 38 colaboradores, mediante un muestreo probabilístico, aplicando criterios de inclusión: permanencia mínima de un año en la institución y participación voluntaria incluso incluye un muestreo aleatorio estratificado porque la región Lambayeque posee diferentes instituciones educativas eso quiere decir que la población es heterogénea y por lo cual este tipo de muestreo asegura de que la muestra representativa incluya una porción adecuada de la población para analizarlas debido a que es importante para comprender el clima organizacional y el desempeño laboral (Gamarra-Moncayo y Prada-Chapoñan, 2025).

Técnica e instrumento

Se utilizó una encuesta de campo a través de un formulario de Forms para recolectar los datos de cada uno de los 38 colaboradores encuestados. Por consiguiente, se incorporaron dos cuestionarios, uno para cada variable de la escala Likert, con cinco niveles (1 = Nunca, 2 = casi nunca, 3 = A veces, 4 = casi siempre y 5 = Siempre). Además, dicho instrumento está estructurado en dos secciones: clima organizacional (dimensiones: estilo de liderazgo, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, normas organizacionales) y desempeño laboral (dimensiones: fisiológicas, seguridad,

afiliación, reconocimiento, autorrealización y trascendencia). Asimismo, cada dimensión cuenta con 2 indicadores y ambas variables constan de 24 ítems.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para empezar, según los autores Sánchez-Solis et al. (2024) la prueba de normalidad es fundamental para seleccionar el procedimiento estadístico adecuado para aprobar hipótesis, puesto que

incide en la validez de los resultados. Asimismo, sustenta que si el valor de significancia p-valor es inferior que 0.05 ($p < 0.05$) Se rechaza la hipótesis de normalidad, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, lo cual sugiere un enfoque no paramétrico. (Spearman) y si el valor de significancia es (p-valor) es mayor que 0.05 ($p > 0.05$) se asume que los datos son normales por lo tanto se le considera como paramétrica (Pearson). En resumen, los autores recomiendan usar la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores de 50 y la de Kolmogorov-Smirnov para resultados más de 50.

Tabla 1
Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.117	38	.200*	.972	38	.448
Desempeño Laboral	.166	38	.010	.938	38	.036
Estilo de liderazgo	.148	38	.036	.933	38	.024
Motivación	.172	38	.006	.902	38	.003
Comunicación	.143	38	.050	.943	38	.053
Toma de decisiones	.120	38	.186	.934	38	.027
Relaciones interpersonales	.142	38	.051	.956	38	.140
Normas organizacionales	.159	38	.016	.943	38	.053

La tabla expone los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad ejecutada a las variables y dimensiones del estudio. Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk dado que la muestra estuvo compuesta por menos de 50 participantes ($N = 38$).

Se comprobó que el clima organizacional sigue un patrón de normalidad ($Sig. = 0.448$). Sin embargo, el desempeño laboral y dimensiones como liderazgo, motivación y toma de decisiones no cumplen con este criterio ($Sig. < 0.05$). Por tal motivo, se decidió emplear técnicas

no paramétricas, utilizando el coeficiente de Spearman para analizar la relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis general

HO: No existe una relación positiva y relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025.

H1: Si existe una relación positiva y relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025.

Tabla 2*Correlación de la Variable 1 y Variable 2*

Desempeño Laboral		
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación
		.658***
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)
		<.001
		N
		38
La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral)		

El coeficiente obtenido ($r = 0.658$; $p < 0.001$) señala una correlación positiva significativa y de magnitud considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este

hallazgo confirma la hipótesis alterna (H1) y subraya que un mejor clima organizacional se asocia explícitamente con un mayor rendimiento del personal docente y administrativo.

Tabla 3*Correlación de la variable 2 con las dimensiones de la Variable 1*

		Desem- peño Laboral	Estilo de lide- razgo	Motivación	Comunicación	Toma de decisio- nes	Relaciones interper- sonales	Normas organiza- cionales
		Coefficiente de correlación	1.000	.465**	.541***	.526***	.416**	.590***
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.	.003	<.001	<.001	.009	<.001
		N	38	38	38	38	38	38
La correlación es significativa al nivel de significancia de 0,01 (bilateral).								

En la tabla se consignan cómo el rendimiento laboral se relaciona con las seis dimensiones del clima organizacional mediante el coeficiente de Spearman.

Los datos obtenidos confirman que hay correlaciones significativas en todas las dimensiones. Las más fuertes se observan en las normas organizacionales ($r = 0.605$; $p < 0.001$) y en las relaciones interpersonales ($r = 0.590$; $p < 0.001$), lo que evidencia que la claridad normativa y la cooperación entre colegas son factores determinantes del rendimiento laboral. Dimensiones como la motivación ($r = 0.541$), la comunicación ($r = 0.526$) y el estilo de liderazgo ($r = 0.465$) también muestran correlaciones positivas moderadas, lo que confirma que estos aspectos inciden en la productividad y el compromiso institucional.

Tabla 4*Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	21.1
Bueno	30	78.9
Total	38	100.0

La tabla muestra la percepción del ambiente laboral entre los encuestados, categorizada en los niveles regular y bueno.

El 78,9 % de los encuestados visualizan el clima organizacional como positivo; sin embargo, el 21,1 % lo considera negativo regular. Estos resultados muestran un entorno laboral en su

mayoría positivo, lo que respalda la correlación significativa observada y sugiere que la institución educativa cuenta con prácticas administrativas que favorecen el entusiasmo profesional y el desempeño funcional del equipo pedagógico y administrativo.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio ratifican la coexistencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el rendimiento profesional en instituciones educativas de Lambayeque. El coeficiente de Spearman ($r = 0.658$; $p < 0.001$) muestra una correlación significativa, indicando que mejoras en las percepciones del escenario laboral están vinculado hacia un mejor rendimiento del personal docente y administrativo. Este resultado no solo valida la hipótesis planteada, sino que también se alinea con la evidencia empírica tanto nacional como internacional. En concordancia con Domínguez et al. (2025) y Medina et al. (2024), un ambiente organizacional favorable fortalece la motivación, el compromiso institucional y la calidad del desempeño profesional. De igual modo, investigaciones como las de Mejía (2025) ($r = 0.872$) y Ponce et al. (2024) ($r = 0.807$) respaldan la idea de que un clima organizacional positivo actúa como facilitador del rendimiento y la productividad.

El análisis por dimensiones aporta matices importantes. Las normas organizacionales ($r = 0.605$) y las relaciones interpersonales ($r = 0.590$) fueron las dimensiones que más afectan el rendimiento laboral. Este hallazgo coincide con Mamani (2022), quien subraya que la claridad normativa y la cooperación entre colegas son determinantes para un desempeño eficiente. Rugel-Sono et al. (2023) también destacan que un clima institucional estructurado y sustentado en relaciones interpersonales sólidas favorece la planificación pedagógica y la interacción profesional. En otras palabras, cuando las reglas son claras y las relaciones humanas se fundamentan en la confianza y la colaboración, el rendimiento laboral se potencia significativamente.

Por otro lado, las dimensiones de motivación ($r = 0.541$), comunicación ($r = 0.526$) y estilo de liderazgo ($r = 0.465$) también mostraron correlaciones positivas moderadas. Estos resultados confirman lo planteado por Solano y Gutiérrez (2022) y Purihuamán (2024), quienes sostienen que el liderazgo efectivo, la comunicación organizacional y la motivación laboral son ejes centrales que explican la conducta productiva de los trabajadores. En este sentido, el liderazgo no solo orienta las decisiones,

sino que también estructura la dinámica relacional y fortalece el sentido de pertenencia institucional, lo cual afecta directamente al rendimiento tanto individual como colectivo. Cabe señalar que, aunque los resultados difieren de los reportados por Guerrero y Escalante (2023), quienes no encontraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño, esta discrepancia puede atribuirse a diferencias metodológicas, al tamaño de la muestra, al contexto institucional y a los instrumentos de medición empleados. En el presente estudio, la rigurosidad metodológica se fortaleció mediante la aplicación de pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk), lo que justificó el uso de

estadísticos no paramétricos, siguiendo las recomendaciones de Sánchez-Solis et al. (2024). Este procedimiento incrementa la consistencia metodológica y la confidencialidad de los datos obtenidos.

En resumen, los resultados evidencian que el clima organizacional va más allá de ser un simple factor de contexto, constituyéndose como un elemento estratégico que afecta el rendimiento en el trabajo. Las dimensiones de las normas organizacionales, las relaciones interpersonales, la motivación, la comunicación y el liderazgo se configuran como pilares fundamentales para explicar la productividad y el compromiso del personal educativo. Estos resultados confirman la evidencia empírica, tanto a nivel nacional como internacional, y demuestran que fortalecer el clima organizacional es primordial para mejorar la eficiencia, la responsabilidad y la calidad del rendimiento en el ámbito educativo de Lambayeque.

CONCLUSIONES

Este estudio corrobora que el clima organizacional es un determinante estratégico, no solo contextual, para el beneficio laboral de los centros pedagógicos en Lambayeque. Los análisis inferenciales (rho de Spearman = 0.658; $p < 0.001$) muestran una correlación positiva significativa, lo que enseña que un entorno institucional favorable conduce a una mayor eficiencia, compromiso y calidad en las labores tanto docentes como administrativas.

En términos específicos, se comprobó que las normas organizacionales y las relaciones interpersonales son las dimensiones con mayor influencia en el rendimiento, lo que recalca el grado de contar con reglas claras, procedimientos

definidos y un ambiente de cooperación que fortalezca la cohesión institucional. Asimismo, las dimensiones de motivación, comunicación y liderazgo mostraron correlaciones positivas moderadas, lo que confirma que el reconocimiento, los canales de comunicación efectivos y un liderazgo interactivo son pilares que sostienen la productividad y el sentido de pertenencia.

Estos hallazgos coinciden con los antecedentes tanto nacional como internacional, lo que ratifica que mejorar el clima organizacional es fundamental para incrementar los niveles de beneficio y atributo en la educación. Más allá de las cifras, el estudio muestra que el clima organizacional actúa como un motor invisible que impulsa la motivación, la cooperación y la innovación en los centros pedagógicos.

Finalmente, mejorar el clima organizacional no solo optimiza el rendimiento profesional, sino que a la vez ayuda a la construcción de comunidades educativas más sólidas, inclusivas y resilientes. Por ello, se plantea que las políticas institucionales y las estrategias de gestión deben orientarse a consolidar un entorno laboral saludable, capaz de potenciar el capital humano y certificar un servicio pedagógico de excelencia en la región Lambayeque.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no incurrir en ningún conflicto de intereses.

Contribución de los autores:

Autor 1: Elementos teóricos, análisis, metodología, curación de datos, validación, recursos, escritura inicial y final.

Autor 2: Elementos teóricos, análisis, metodología, curación de datos, recursos, escritura inicial y final.

Autor 3: Elementos teóricos, análisis, validación, recursos, escritura inicial y final.

Autor 4: Elementos teóricos, análisis, recursos, escritura inicial y final.

REFERENCIAS

Alvites, E. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106888>

Andino, J. y Palacios, S. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>

Barajas, J., Pedraza, N. y Gonzáles, A. (2024). Influencia del aprendizaje organizacional en el desempeño de organizaciones educativas tecnológicas de nivel medio superior. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(105), 343-365. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.22>

Bruno, M y Gonzales, K. (2024). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de equipos médicos, lima, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14742>

Cantú, N., Pedraza, N. y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>

Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), 1-11. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>

Chero-Pacheco, V. (2024). Población y muestra en estudios educativos. *International Journal of Interdisciplinary Dentistry*, 17(2), 45-58. <https://doi.org/10.4067/S2452-55882024000200066>

Chipana, P., Huaraca, A., Zurita, S., & Ramos, A. (2025). La investigación formativa y su relación con las estrategias metodológicas en la Universidad Peruana Los Andes. *E-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 3, 1-8. <https://doi.org/10.61286/erms.v3i.168>

- Domínguez, R., Guerrero, B., Manosalvas V. y Vaca, L. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Telos, Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 27(1), 149-163. <https://doi.org/10.36390/telos271.11>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N. y Salazar, M. (2022). *Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz De Chalpón, Motupe – Lambayeque*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.12>
- Gamarra-Moncayo, M. y Prada-Chapoñan, C. (2025). Sample, sample size and sampling: a review of current recommendations. *Interacciones*, 11, 1-6. <https://doi.org/10.24016/2025.v11.447>
- Guerrero, R. y Escalante, M. (2023). Clima organizacional y desempeño de los docentes de primaria en la I.E. “Manuel Seoane Corrales”, distrito. Mi Perú, Región Callao. *IGOBERNANZA*, 6(24), 269–290. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n24.2023.316>
- Gutiérrez, U., Medina, G. y Ulloa, P. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Guzmán, R., Ancí, A. y Prieto, C. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista científica ecociencia*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Mamani, D. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 493–501. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Medina, M., López, D. y Zúñiga, D. (2024). Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. Prohominum. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 8-21. <https://doi.org/10.47606/acven/ph00221>
- Medina-Altamirano, N., Enriquez-Gavilan, N., Quispe-Solano, M., Lopez-Curasma, A., López-Gómez, C. y Rojas-Díaz, J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020. *Salud Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 1-17. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023401>
- Mejía, J. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral: Evidencia correlacional en una entidad pública peruana. *Revista Reflexiones de la Sociedad y Economía*, 2(2), 108-120. <https://doi.org/10.62776/rse.v2i2.51>
- Moya. L. (2023). *Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPU. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_84fa17d837b3b73296eb-b753b46f8527
- Osada, J. y Salvador, C. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Ponce, D., Erazo, M., Nina, C. y Colichón, C. (2024). Clima institucional y desempeño de los docentes de una universidad pública de Lima (Perú). *Formación universitaria*, 17(3), 95-106. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062024000300095>
- Rugel-Sono, J. Esteves-Fakardo, Z. y Tamariz-Núnjar, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Sánchez-Solis, Y., Raqui-Ramírez, C., Huaroc-Ponce, E. y Huaroc-Ponce, N. (2024). Importancia de Conocer la Normalidad de los Datos Utilizados en los Trabajos de Investigación por Tesis. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 404-413. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.554>
- Solano, K. y Gutiérrez, R. (2022). Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica, Colombia. *FAECO SAPIENS*, 5(1), 216-234. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2682/2424

Torres, E. y Espino, A. (2021). Percepción del Clima organizacional de los trabajadores docentes en el Perú: una revisión teórica. *Revista Tribunal*, 1(2), 80-103. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.1i2.10>

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R. y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista venezolana de Gerencia*, 27, 95, 629-641. https://www.researchgate.net/publication/353432357_Desempeno_laboral_en_entidades_publicas_peruanas_Impacto_salarial_antiguedad_y_nivel_academico