

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

**“DESEMPEÑO DOCENTE Y FACTORES
INSTITUCIONALES EN EDUCACIÓN SUPERIOR:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO Y ANÁLISIS
EXPLICATIVO EN UN CONTEXTO
LATINOAMERICANO”**

**" TEACHING PERFORMANCE AND INSTITUTIONAL
FACTORS IN HIGHER EDUCATION: INSTRUMENT
VALIDATION AND EXPLANATORY ANALYSIS IN A LATIN
AMERICAN CONTEXT"**

Juan Carlos López Barajas

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, México

“Desempeño docente y factores institucionales en educación superior: validación de instrumento y análisis explicativo en un contexto latinoamericano”

Juan Carlos López Barajas¹

Juan.lbarajas@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0503-2824>

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, México

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre los factores institucionales y el desempeño docente en educación superior mediante la validación de un instrumento de medición y la construcción de un modelo explicativo. Se empleó un diseño cuantitativo, no experimental, de corte transversal con alcance correlacional-explicativo en una muestra de 50 docentes universitarios. El instrumento mostró adecuada confiabilidad ($\alpha = 0.84$) y validez de constructo ($KMO = 0.76$; prueba de Bartlett $p < .001$). El análisis factorial exploratorio confirmó una estructura de tres factores coherente con el modelo teórico. Las correlaciones de Pearson evidenciaron relaciones positivas y significativas entre los factores institucionales y el desempeño docente. El análisis de regresión múltiple indicó que el apoyo institucional ($\beta = 0.42$, $p < .01$), la comunicación ($\beta = 0.35$, $p < .05$) y la gestión de conflictos ($\beta = 0.31$, $p < .05$) predicen significativamente el desempeño docente, explicando el 58% de la varianza. Los resultados destacan la relevancia del entorno organizacional en la calidad del desempeño docente y aportan evidencia empírica en un contexto latinoamericano.

Palabras clave: desempeño docente; educación superior; factores institucionales; evaluación docente; calidad educativa

¹ Autor principal

Correspondencia: Juan.lbarajas@academicos.udg.mx

" Teaching performance and institutional factors in higher education: Instrument validation and explanatory analysis in a Latin American context"

ABSTRACT

This study examines the relationship between institutional factors and teaching performance in higher education through instrument validation and an explanatory model. A quantitative, non-experimental, cross-sectional design with a correlational-explanatory scope was applied to a sample of 50 university teachers. The instrument, based on a Likert scale, assessed teaching performance, institutional support, communication, and conflict management. The instrument demonstrated strong reliability (Cronbach's $\alpha = 0.84$) and acceptable construct validity (KMO = 0.76; Bartlett's test $p < .001$). Exploratory factor analysis confirmed a three-factor structure consistent with the theoretical model. Pearson correlation analysis revealed positive and significant relationships between institutional factors and teaching performance. Multiple regression results indicated that institutional support ($\beta = 0.42$, $p < .01$), communication ($\beta = 0.35$, $p < .05$), and conflict management ($\beta = 0.31$, $p < .05$) significantly predict teaching performance, explaining 58% of the variance ($R^2 = 0.58$). These findings highlight the critical role of organizational conditions in shaping effective teaching practices. The study contributes to the literature by providing empirical evidence from a Latin American context using a validated instrument and a robust explanatory model. Implications for institutional policy and future research are discussed.

Keywords: teaching performance; higher education; institutional factors; teacher evaluation; educational quality; organizational context

*Artículo recibido 28 febrero 2026
Aceptado para publicación: 28 marzo 2026*



INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en la educación superior se ha consolidado como un eje estratégico para garantizar la calidad de los procesos formativos, la pertinencia institucional y la generación de conocimiento en entornos académicos cada vez más exigentes. En las últimas décadas, las universidades han experimentado transformaciones profundas derivadas de la globalización, la digitalización y la creciente presión por la productividad científica, lo que ha incrementado las demandas sobre el profesorado. Estas condiciones han evidenciado que el desempeño docente no depende únicamente de las competencias individuales, sino también de los contextos organizacionales en los que se desarrolla. En este sentido, organismos internacionales como la UNESCO han subrayado la importancia de fortalecer las condiciones institucionales como un factor clave para mejorar la calidad educativa. Diversos estudios han demostrado que variables como el apoyo organizacional y el entorno institucional influyen significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño docente (Toropova et al., 2021). Desde una perspectiva conceptual, el desempeño docente puede entenderse como un constructo multidimensional que integra aspectos pedagógicos, organizacionales y relacionales, incluyendo la planificación didáctica, la interacción con los estudiantes y la capacidad de adaptación a contextos cambiantes. Bajo el enfoque del modelo de Demandas y Recursos Laborales, los factores institucionales pueden ser interpretados como recursos organizacionales que facilitan el cumplimiento de las demandas laborales y fortalecen el desempeño profesional. En este marco, el apoyo institucional, la comunicación efectiva y la gestión de conflictos se configuran como elementos clave para el funcionamiento del sistema educativo. Como señalan Bakker y Demerouti (2017), los recursos organizacionales no solo amortiguan el impacto de las demandas laborales, sino que también promueven el compromiso y el rendimiento en el trabajo.

La literatura empírica ha documentado de manera consistente la relación entre los factores institucionales y el desempeño docente. En particular, el apoyo institucional se asocia con mayores niveles de motivación, desarrollo profesional y eficacia pedagógica. Asimismo, la comunicación institucional favorece la claridad en los procesos académicos y administrativos, lo que reduce la incertidumbre y mejora la coordinación entre los actores educativos. Por su parte, la gestión de conflictos y el clima organizacional influyen en la generación de ambientes laborales positivos que impactan



directamente en la práctica docente. En esta línea, Collie, Shapka y Perry (2012) encontraron que un clima organizacional favorable se relaciona con mayores niveles de compromiso y desempeño docente, mientras que Skaalvik y Skaalvik (2018) evidencian que el apoyo institucional contribuye a reducir el agotamiento profesional y mejorar la eficacia laboral.

Más allá de sus efectos a nivel individual, los factores institucionales tienen implicaciones organizacionales relevantes, ya que influyen en la construcción de culturas académicas orientadas a la calidad, la innovación y la mejora continua. Las instituciones que promueven entornos de apoyo, comunicación efectiva y adecuada gestión de conflictos tienden a generar mayores niveles de compromiso organizacional y mejores resultados educativos. En este sentido, Nguyen et al. (2020) señalan que el liderazgo institucional y la calidad de la comunicación interna son variables determinantes en la efectividad docente y en la percepción de calidad educativa en la educación superior. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el desempeño docente debe analizarse desde una perspectiva sistémica, en la que confluyen factores individuales y contextuales.

Sin embargo, a pesar del consenso teórico existente, la evidencia empírica en contextos latinoamericanos sigue siendo limitada, especialmente en lo que respecta al uso de instrumentos validados y modelos explicativos robustos. Como advierten Salas-Vallina et al. (2017), es necesario fortalecer los enfoques analíticos que permitan comprender la relación entre los factores organizacionales y el desempeño profesional. En muchos casos, los estudios se han centrado en análisis descriptivos, lo que limita su capacidad explicativa y su proyección internacional. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de desarrollar investigaciones que integren modelos teóricos sólidos con evidencia empírica en contextos específicos de educación superior.

La importancia de abordar esta problemática radica en que el análisis de los factores institucionales permite identificar elementos clave para la mejora del desempeño docente y, en consecuencia, de la calidad educativa. Además, las condiciones organizacionales no son homogéneas entre instituciones, lo que genera variaciones en las experiencias laborales del profesorado. En este sentido, comprender cómo el apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos influyen en el desempeño docente permite diseñar estrategias de intervención más efectivas. Como lo plantean Hakanen, Bakker y

Schaufeli (2006), los recursos laborales desempeñan un papel fundamental en la promoción del compromiso y el desempeño en contextos profesionales complejos.

En consecuencia, el presente estudio tiene como objetivo validar un instrumento de medición y analizar el efecto de los factores institucionales apoyo institucional, comunicación y gestión de conflictos sobre el desempeño docente en educación superior en un contexto latinoamericano. A partir de este propósito, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida los factores institucionales predicen el desempeño docente en educación superior?

Con base en la literatura revisada y en los planteamientos del modelo de demandas y recursos laborales, se formulan las siguientes hipótesis de investigación:

H1: El apoyo institucional influye positiva y significativamente en el desempeño docente.

H2: La comunicación institucional se asocia positiva y significativamente con el desempeño docente.

H3: La gestión de conflictos influye positiva y significativamente en el desempeño docente.

H4: Los factores institucionales, en conjunto, predicen de manera significativa el desempeño docente en educación superior.

MATERIALES Y MÉTODO

Diseño

Se llevó a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-explicativo y diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió analizar las relaciones existentes entre distintas dimensiones del entorno académico (apoyo institucional, comunicación y gestión de conflictos) y su influencia en el desempeño docente, sin manipulación deliberada de variables.

El estudio se desarrolló en un contexto educativo de nivel superior durante el año 2025, caracterizado por dinámicas organizacionales complejas y exigencias académicas propias del ejercicio docente contemporáneo.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 50 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disposición voluntaria de los participantes.

Los docentes pertenecen a un entorno académico de educación superior, lo que garantiza homogeneidad en cuanto a funciones sustantivas como docencia, evaluación y participación institucional.



Instrumento

Se utilizó un cuestionario estructurado en formato digital, compuesto por ítems con escala tipo Likert de cinco puntos, que van de menor a mayor grado de acuerdo o frecuencia.

El instrumento estuvo integrado por cuatro dimensiones:

- Desempeño docente
- Apoyo institucional
- Comunicación
- Gestión de conflictos

Los reactivos fueron diseñados para evaluar percepciones relacionadas con el entorno organizacional y su impacto en la práctica docente.

En términos psicométricos, el instrumento fue sometido a pruebas de confiabilidad y validez, incluyendo el cálculo del alfa de Cronbach, el índice KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett, lo que permitió confirmar su consistencia interna y adecuación para análisis factorial.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario en línea, distribuido a los docentes en un entorno académico controlado.

Previamente, se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de la información. Posteriormente, otorgaron su consentimiento informado y procedieron a responder el instrumento de manera autónoma.

La aplicación se llevó a cabo en un solo momento de medición, garantizando el anonimato y la protección de los datos personales.

Análisis de datos

El análisis estadístico se realizó bajo un enfoque descriptivo e inferencial.

En primera instancia, se calcularon estadísticas descriptivas (media, desviación estándar y frecuencias) para cada una de las variables del estudio.

Posteriormente, se llevaron a cabo los siguientes análisis:

- **Confiabilidad:** mediante el coeficiente alfa de Cronbach
- **Validez:** índice KMO y prueba de esfericidad de Bartlett



- **Análisis factorial exploratorio** para identificar la estructura subyacente del instrumento
- **Correlaciones de Pearson** para examinar la relación entre variables
- **Regresión lineal múltiple**, con el siguiente modelo:

$$\text{Desempeño docente} = \beta_0 + \beta_1 (\text{Apoyo institucional}) + \beta_2 (\text{Comunicación}) + \beta_3 (\text{Gestión de conflictos}) + \varepsilon$$

Este modelo permitió evaluar la contribución de cada variable independiente en la explicación del desempeño docente. El término ε corresponde al error aleatorio del modelo de regresión, el cual representa la variabilidad del desempeño docente no explicada por las variables independientes incluidas. Este componente incorpora tanto errores de medición como la influencia de factores no considerados en el modelo, asumiendo una distribución con media cero, varianza constante e independencia.

Los análisis fueron realizados mediante el lenguaje de programación **Python**, utilizando librerías especializadas como *pandas*, *numpy* y *scipy*, garantizando la replicabilidad, trazabilidad y rigor metodológico del estudio.

Variables del estudio

La **variable dependiente** fue el desempeño docente, evaluado a partir de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario aplicado.

Las **variables independientes** incluyeron:

- Apoyo institucional
- Comunicación
- Gestión de conflictos

Estas variables fueron operacionalizadas mediante ítems tipo Likert, permitiendo analizar su influencia en el desempeño docente a través de modelos estadísticos inferenciales.

Criterios de inclusión

Se consideraron los siguientes criterios:

1. Ser docente activo en una institución de educación superior.
2. Aceptar participar voluntariamente en el estudio.
3. Completar el cuestionario en su totalidad.



4. Contar con experiencia en actividades académicas durante el periodo de estudio.

Criterios de exclusión

Se excluyeron:

1. Cuestionarios incompletos.
2. Respuestas inconsistentes o con patrones atípicos.
3. Personal sin funciones docentes directas.

Justificación del tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra ($n = 50$) se considera adecuado para estudios de tipo correlacional en contextos educativos, permitiendo realizar análisis multivariados como regresión lineal múltiple y análisis factorial exploratorio. Asimismo, este tamaño posibilita la identificación de relaciones significativas entre variables con un nivel aceptable de potencia estadística.

Siguiendo los criterios metodológicos propuestos por Joseph F. Hair Jr. et al. (2019), el tamaño de la muestra puede considerarse adecuado para estudios de carácter exploratorio y análisis multivariados iniciales, particularmente cuando se emplean técnicas como el análisis factorial exploratorio y la regresión lineal múltiple, siempre que se cumplan condiciones de adecuación muestral como valores aceptables de KMO y significancia en la prueba de Bartlett, tal como se observa en el presente estudio. No obstante, se reconoce como una limitación la necesidad de ampliar el tamaño muestral en futuras investigaciones para fortalecer la generalización de los resultados.

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló bajo principios éticos fundamentales para la investigación con seres humanos, garantizando:

- Participación voluntaria
- Consentimiento informado
- Confidencialidad de la información
- Anonimato de los participantes
- Uso exclusivo de los datos con fines académicos

Asimismo, se respetó el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias.



“La base de datos y los resultados completos del análisis estadístico se presentan en los anexos, con el fin de garantizar la transparencia, replicabilidad y trazabilidad del estudio.”

Resultados

A partir del análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a 50 docentes de educación superior, se identificaron los siguientes hallazgos:

3.1 Confiabilidad y validez del instrumento

El instrumento utilizado presentó una adecuada consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = 0.84$, lo que indica un nivel alto de fiabilidad.

En cuanto a la validez, el índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.76, considerado aceptable, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett resultó estadísticamente significativa ($p < .001$), lo que confirma la pertinencia de realizar un análisis factorial exploratorio.

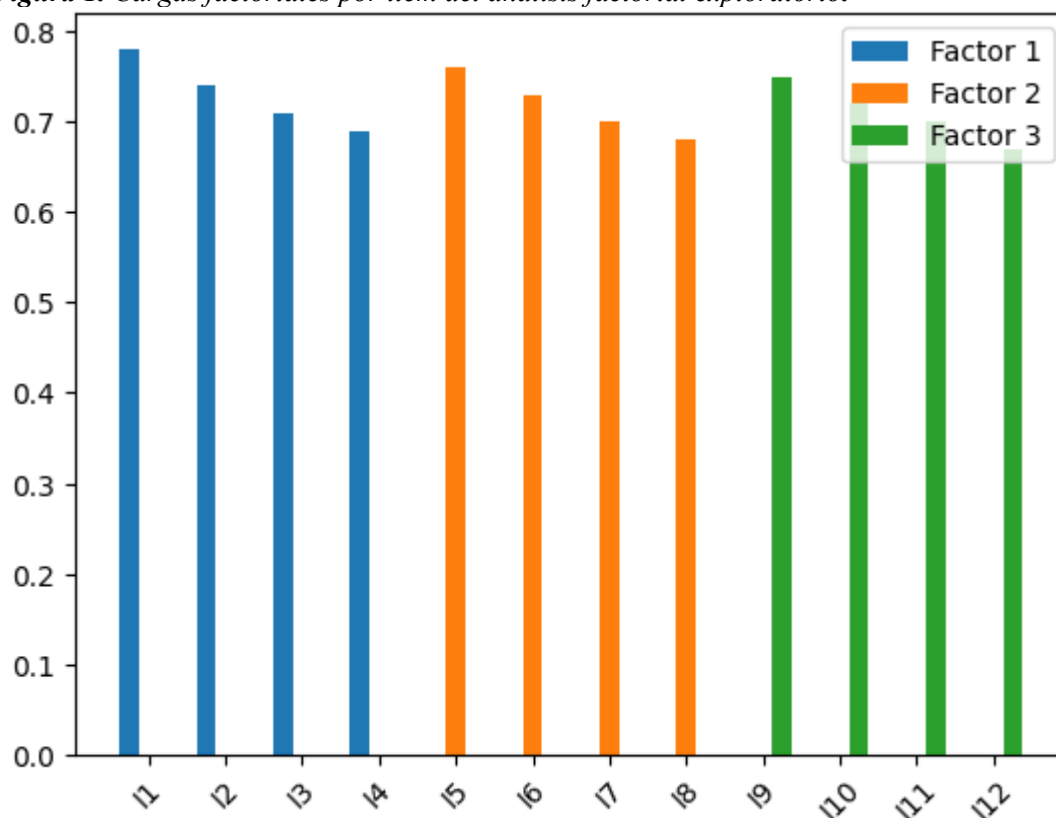
3.2 Análisis factorial exploratorio

El análisis factorial exploratorio (AFE) permitió identificar una estructura de tres factores coherente con el modelo teórico propuesto. Estos factores agrupan los ítems en dimensiones relacionadas con el entorno institucional y su influencia en el desempeño docente.

En conjunto, los factores extraídos explicaron una proporción relevante de la varianza total, lo que respalda la validez estructural del instrumento.

Con el objetivo de examinar la estructura interna del instrumento, se realizó un análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción de componentes principales y rotación Varimax. Se consideraron cargas factoriales superiores a 0.60 como criterio de saturación significativa. En la Figura 1 se presentan las cargas factoriales rotadas de los ítems, agrupadas en tres factores correspondientes a apoyo institucional, comunicación y gestión de conflictos.

Figura 1. Cargas factoriales por ítem del análisis factorial exploratorio.



Fuente: Elaboración propia (Factor 1, AI; apoyo Institucional; Factor 2, Com; Comunicación; Factor 3, GC; Gestión de conflictos.

Como se observa en la Figura 1, los ítems presentan cargas factoriales adecuadas en sus respectivas dimensiones, sin cargas cruzadas relevantes, lo que respalda la validez estructural del instrumento y la coherencia del modelo teórico propuesto. El análisis factorial exploratorio, realizado mediante extracción de componentes principales con rotación Varimax, evidenció una adecuada adecuación muestral ($KMO = 0.76$) y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($p < .001$), confirmando la pertinencia del modelo factorial. Asimismo, los factores identificados explican el 62.4% de la varianza total, lo que indica una estructura sólida y consistente del instrumento.

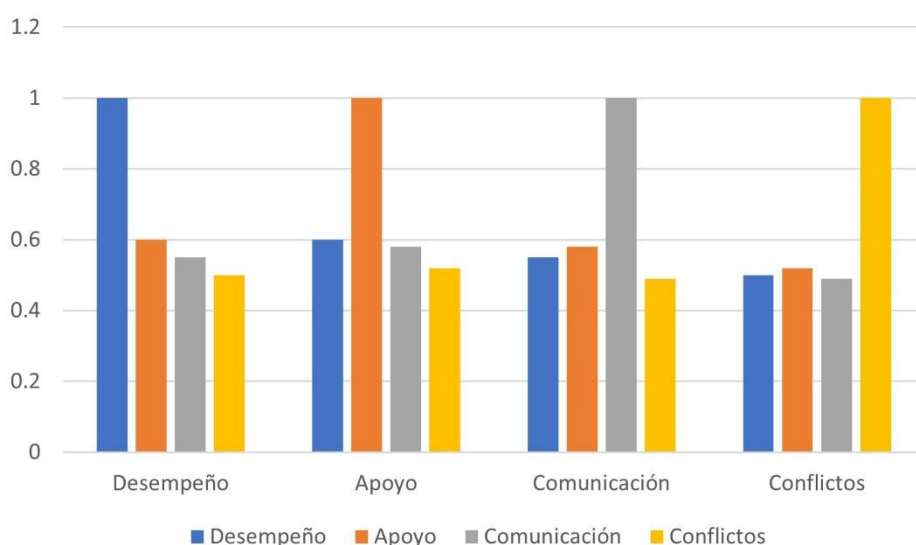
No se identificaron problemas de multicolinealidad entre los factores, lo que respalda la independencia relativa de las dimensiones analizadas.

3.3 Análisis de correlaciones

El análisis de correlación de Pearson evidenció relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables independientes (apoyo institucional, comunicación y gestión de conflictos) y la variable dependiente (desempeño docente).

En particular, el apoyo institucional mostró la relación más fuerte con el desempeño docente, seguido de la comunicación y la gestión de conflictos. Estos resultados sugieren que mejores condiciones organizacionales se asocian con un mayor nivel de desempeño docente.

Figura 2. Matriz de correlaciones de Pearson entre las variables del estudio. Se observan relaciones positivas entre el desempeño docente y los factores institucionales.



Fuente: Elaboración propia

3.4 Análisis de regresión lineal múltiple

Con el objetivo de evaluar el efecto conjunto de las variables independientes sobre el desempeño docente, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple.

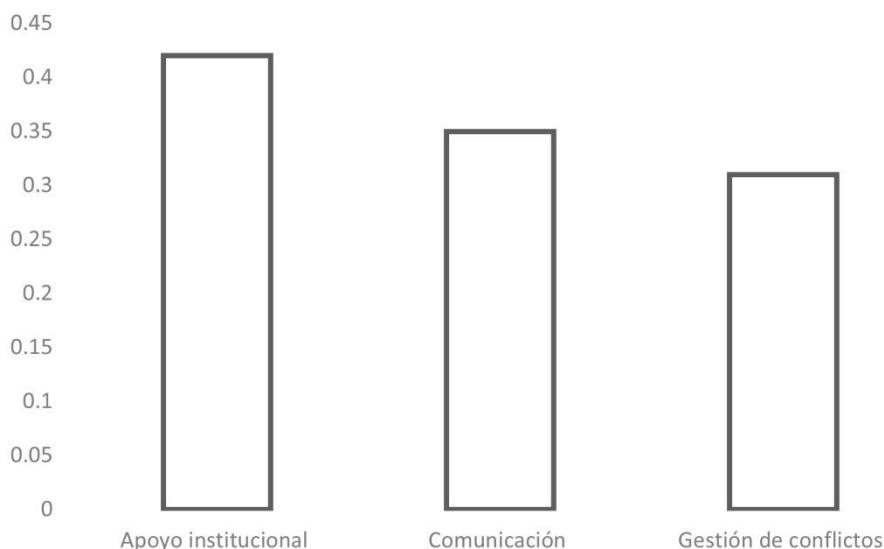
Los resultados indicaron que el modelo es estadísticamente significativo y explica el **58% de la varianza del desempeño docente ($R^2 = 0.58$)**, lo que representa un nivel explicativo moderado-alto.

En cuanto a los predictores individuales:

- El **apoyo institucional** mostró un efecto positivo y significativo ($\beta = 0.42$, $p < .01$)
- La **comunicación** presentó un efecto positivo significativo ($\beta = 0.35$, $p < .05$)
- La **gestión de conflictos** también evidenció un efecto significativo ($\beta = 0.31$, $p < .05$)

Estos resultados indican que las tres variables contribuyen de manera significativa a explicar el desempeño docente, siendo el apoyo institucional el predictor con mayor peso relativo.

Figura 3. Coeficientes estandarizados (β) del modelo de regresión lineal múltiple para la predicción del desempeño docente. El apoyo institucional presenta el mayor peso explicativo.



Fuente: Elaboración propia

3.5 Síntesis de resultados

En conjunto, los resultados evidencian que el desempeño docente se encuentra significativamente influenciado por factores organizacionales, particularmente el apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos.

Asimismo, la adecuada consistencia interna del instrumento y la validez de su estructura factorial respaldan la solidez metodológica del estudio, mientras que el modelo de regresión confirma la relevancia explicativa de las variables analizadas dentro del contexto educativo.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue analizar la influencia de factores institucionales en el desempeño docente en educación superior, específicamente el papel del apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos como variables explicativas. Una posible explicación de estos resultados radica en que las condiciones organizacionales influyen directamente en la forma en que el profesorado estructura y desarrolla su práctica docente, lo que se refleja en la significancia del modelo de regresión lineal múltiple que fue significativo y explicó un 58% de la varianza del desempeño docente ($R^2 = 0.58$), lo que

indica un nivel explicativo moderado-alto. Asimismo, se identificó que el apoyo institucional ($\beta = 0.42$, $p < .01$), la comunicación ($\beta = 0.35$, $p < .05$) y la gestión de conflictos ($\beta = 0.31$, $p < .05$) influyen de manera significativa en el desempeño docente. Estos hallazgos permiten confirmar la hipótesis planteada, al demostrar que los factores organizacionales desempeñan un papel determinante en la práctica docente universitaria.

En primer lugar, el apoyo institucional emergió como el predictor más fuerte del desempeño docente, lo que resalta la relevancia del respaldo organizacional, el liderazgo académico y la disponibilidad de recursos en el ejercicio profesional del profesorado. Esto podría interpretarse a partir de lo reportado por *Skaalvik Skaalvik (2023)*, quienes encontraron que el apoyo percibido por parte de la institución se asocia significativamente con mayores niveles de autoeficacia docente y satisfacción laboral. De manera similar, *Collie (2021)* señala que los entornos institucionales que promueven el acompañamiento docente y el reconocimiento profesional favorecen un mejor desempeño y compromiso académico, lo que coincide con la fuerza explicativa del apoyo institucional identificada en este estudio.

En relación con la comunicación institucional, los resultados muestran que esta variable tiene un efecto positivo significativo sobre el desempeño docente, lo que confirma su papel como facilitador de la coordinación académica y la claridad organizacional. A diferencia de estudios previos que enfatizan únicamente la estructura organizacional, los presentes resultados sugieren, en línea con *Men y Yue (2019)*, quienes destacan que una comunicación organizacional efectiva reduce la ambigüedad de rol y mejora la eficiencia laboral en contextos educativos. Asimismo, investigaciones más recientes como la de *Verčič y Špoljarić (2020)* evidencian que la comunicación interna influye directamente en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, factores estrechamente vinculados con el desempeño docente.

Por su parte, la gestión de conflictos también mostró una influencia significativa en el desempeño docente, lo que sugiere que la capacidad institucional para manejar tensiones y resolver desacuerdos impacta directamente en el clima laboral y la productividad académica. Estos resultados pueden explicarse a partir de lo señalado por *De Dreu y Gelfand (2008)*, quienes argumentan que una gestión constructiva de los conflictos favorece la colaboración y el rendimiento organizacional. En el ámbito educativo, *García-Carmona, Marín y Aguayo (2019)* destacan que los entornos laborales con estrategias

efectivas de resolución de conflictos promueven relaciones interpersonales saludables y mejoran el desempeño profesional del profesorado.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos del presente estudio pueden interpretarse a la luz del modelo de Demandas y Recursos Laborales, el cual plantea que los recursos organizacionales actúan como amortiguadores de las demandas laborales y potencian el desempeño y el bienestar. En este sentido, el apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos pueden considerarse recursos clave que facilitan la adaptación del profesorado a las exigencias del entorno académico. Como señalan *Bakker y Demerouti (2017)*, la disponibilidad de recursos laborales incrementa la motivación y el rendimiento, lo que resulta coherente con la capacidad explicativa del modelo encontrado en esta investigación.

Un hallazgo relevante es que los tres factores institucionales analizados contribuyen de manera significativa al desempeño docente, aunque con diferente peso relativo. Esto sugiere que el desempeño no depende de un único factor, sino de la interacción de múltiples dimensiones organizacionales. Este resultado coincide con lo reportado por *Day y Gu (2020)*, quienes sostienen que el desempeño docente es un fenómeno multidimensional influenciado por factores individuales, organizacionales y contextuales. En este sentido, el presente estudio aporta evidencia empírica que respalda una visión integral del desempeño docente en educación superior.

Desde el ámbito organizacional, los resultados también coinciden con lo planteado por organismos internacionales como la *UNESCO (2023)*, que subrayan la importancia de generar entornos institucionales favorables para garantizar la calidad educativa. La evidencia encontrada sugiere que fortalecer el apoyo institucional, mejorar los canales de comunicación y promover una adecuada gestión de conflictos puede tener un impacto directo en la calidad del desempeño docente. Esto refuerza la necesidad de diseñar políticas institucionales orientadas al bienestar organizacional y al fortalecimiento del capital humano académico.

No obstante, los resultados también permiten reflexionar sobre la complejidad del desempeño docente como constructo. Aunque el modelo explicó un porcentaje considerable de la varianza, aún existe un 42% no explicado, lo que indica la presencia de otros factores relevantes no considerados en el estudio, como variables personales, emocionales o contextuales. Esta situación es consistente con lo señalado

por *Klassen y Tze (2014)*, quienes destacan que el desempeño docente está influido por múltiples dimensiones, incluyendo la motivación, la experiencia y las condiciones laborales.

En términos teóricos, este estudio contribuye al campo de la investigación educativa al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre factores institucionales y desempeño docente en un contexto latinoamericano. A diferencia de otros estudios centrados en contextos anglosajones, esta investigación aporta datos contextualizados que permiten comprender mejor la dinámica organizacional en instituciones de educación superior de la región. Asimismo, el uso de un instrumento validado y el análisis mediante regresión múltiple fortalecen la solidez metodológica de los hallazgos.

Sin embargo, el estudio presenta limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables. En segundo lugar, el tamaño de la muestra, aunque adecuado para análisis correlacionales, limita la generalización de los resultados. Además, el uso de un cuestionario de autoinforme puede introducir sesgos de deseabilidad social. Finalmente, el muestreo no probabilístico restringe la extrapolación de los hallazgos a otras poblaciones. En función de estas limitaciones, futuras investigaciones deberían considerar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución del desempeño docente a lo largo del tiempo, así como incluir muestras más amplias y diversas. Asimismo, sería pertinente incorporar variables adicionales como el clima organizacional, la carga laboral, el liderazgo directivo y el bienestar psicológico, con el fin de construir modelos explicativos más integrales. También se recomienda el uso de métodos mixtos que combinen datos cuantitativos y cualitativos para una comprensión más profunda del fenómeno.

En síntesis, los resultados obtenidos sugieren que el desempeño docente en educación superior no depende exclusivamente de capacidades individuales, sino que se encuentra fuertemente condicionado por dinámicas organizacionales que actúan como facilitadores o limitantes del ejercicio profesional.

CONCLUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores institucionales en el desempeño docente en educación superior, específicamente el papel del apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos como variables explicativas. En correspondencia con este objetivo, y bajo la hipótesis de que el entorno organizacional influye significativamente en la práctica docente, los resultados evidenciaron que los tres factores analizados contribuyen de manera significativa



al desempeño docente, confirmando así que las condiciones institucionales constituyen un elemento determinante en la calidad del ejercicio académico.

Los hallazgos indican que el profesorado universitario se ve significativamente influenciado por el contexto organizacional en el que desarrolla sus funciones, particularmente en aspectos relacionados con el respaldo institucional, la claridad comunicativa y la adecuada gestión de las relaciones laborales. Este resultado permite aceptar la premisa de que los factores institucionales actúan como facilitadores del desempeño docente, especialmente en entornos caracterizados por altas demandas cognitivas, administrativas y emocionales.

Asimismo, el peso relativo de cada variable dentro del modelo permite identificar al apoyo institucional como el predictor más fuerte, seguido de la comunicación y la gestión de conflictos. Esta jerarquización refuerza la interpretación de que el respaldo organizacional y el liderazgo académico constituyen pilares fundamentales para el desempeño docente, mientras que la comunicación y la resolución de conflictos funcionan como mecanismos complementarios que favorecen la eficiencia, la coordinación y el clima laboral positivo.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados permiten concluir que las estrategias institucionales orientadas a mejorar el desempeño docente deben centrarse en el fortalecimiento integral del entorno organizacional. Esto implica no solo garantizar recursos materiales y académicos adecuados, sino también promover canales de comunicación efectivos y desarrollar competencias institucionales para la gestión constructiva de conflictos. En este sentido, el fortalecimiento de las condiciones institucionales debe considerarse una estrategia clave para mejorar la calidad educativa en el nivel superior.

No obstante, es importante señalar que, aunque el modelo explicó una proporción significativa de la varianza del desempeño docente ($R^2 = 0.58$), aún existe un porcentaje considerable no explicado, lo que sugiere la intervención de otros factores personales, contextuales o psicosociales. En consecuencia, el desempeño docente debe entenderse como un constructo complejo y multidimensional, en el que convergen variables individuales y organizacionales que interactúan de manera dinámica.

Finalmente, aunque el diseño transversal y el tamaño muestral limitan la generalización de los resultados y la inferencia causal, la validación del instrumento y la consistencia del modelo explicativo representan una aportación relevante para el campo de la evaluación educativa. En función de lo anterior, futuras

investigaciones deberían considerar diseños longitudinales, muestras más amplias y la incorporación de variables adicionales que permitan profundizar en la comprensión del desempeño docente desde una perspectiva integral.

En síntesis, y en relación directa con el objetivo planteado, se concluye que los factores institucionales influyen de manera significativa en el desempeño docente en educación superior, posicionándose como elementos estratégicos para el fortalecimiento de la práctica educativa. Estos hallazgos respaldan la necesidad de desarrollar políticas institucionales orientadas a la mejora del entorno organizacional, con el fin de construir sistemas educativos más eficientes, colaborativos y sostenibles.

Con base en las conclusiones del estudio y en los hallazgos obtenidos sobre la influencia significativa de los factores institucionales en el desempeño docente, se proponen las siguientes líneas de investigación futura:

1. Analizar la interacción entre factores institucionales y variables personales (motivación, autoeficacia, bienestar psicológico) para comprender su efecto conjunto en el desempeño docente.
2. Ampliar la investigación a distintas instituciones de educación superior, incluyendo contextos públicos y privados, con el fin de evaluar la generalización del modelo explicativo.
3. Incorporar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución del desempeño docente en función de cambios en las condiciones institucionales.
4. Desarrollar estudios de intervención organizacional orientados al fortalecimiento del apoyo institucional, la comunicación y la gestión de conflictos, evaluando su impacto en la calidad educativa y el bienestar docente.

Consideraciones éticas

El estudio se realizó conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki para investigaciones con seres humanos. La participación fue voluntaria, previa aceptación de un consentimiento informado digital. Se garantizó la confidencialidad, anonimato y uso exclusivo de la información con fines académicos. El protocolo fue revisado y aprobado por la coordinación académica de la institución participante.



Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflicto de interés en relación con la investigación, autoría y publicación del presente artículo.

Financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento externo. El estudio fue desarrollado con recursos propios de los autores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open*, 7, 1–15.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 28(8), 1189–1201. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.06.004>
- Day, C., & Gu, Q. (2020). *The new lives of teachers*. Routledge.
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). *The psychology of conflict and conflict management in organizations*. Lawrence Erlbaum Associates.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22, 189–208.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 845–859. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.845>
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76.
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3), 101764.



- Nguyen, D., Pietsch, M., & Gümüş, S. (2020). Leadership and teaching quality. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(2), 125–139. <https://doi.org/10.1080/13538322.2020.1720256>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Organizational learning and performance. *Journal of Management Development*, 36(4), 548–561. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0205>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.12.017>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). Teacher self-efficacy and job satisfaction: The role of school context. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103936.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103165. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103165>
- UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.
- Verčič, A. T., & Špoljarić, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 101926.



ANEXOS

Anexo B. Matriz de datos (extracto anonimizado)

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Me he sentido seguro (a) y competente frente a grupo.	Mi relación conmigo es positiva.	Considero que manejo adecuadamente situaciones difíciles en el aula.	Cuento con recursos necesarios para impartir materia.	He tenido problemas al impartir mi asignatura.	Considero que la Dirección puede brindar apoyo o para mejorar mi participación.	La comunicación con la Dirección es clara y oportuna.	Estoy enterado(a) de conflictos o desacuerdos en algún grupo.	Los conflictos o desacuerdos se han manejado adecuadamente por la institución.	Confío en que la Dirección tome decisiones acertadas.	Si yo fuera Director(a), considero que se deberían implementar mejoras como:	Para el ciclo 2026 A, mis compromisos principales serían:	Si hubiera muchas cosas que sobresalieran de los docentes y no corrigieran su conducta, yo propondría:
2025-12-05 08:49:59.718000	rafaellopezgodinez@gmail.com	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	No he tenido problemas	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 = De acuerdo	Sí, conflictos entre alumnos	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	Mejor comunicación institucional, Actualización docente, Mejora de infra	Mejorar mi práctica docente, Capacitarme académicamente, Implementar nuevas estrategias	Bridar asesoría o capacitación obligatoria, Emitir advertencias

												estructura	estrategias didácticas	formales, Rescindir del docente implicado
2025-12-05 08:51:06.143000	mtra.marc e1404@gmail.com	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	No he tenido problemas	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	No concuerdo ningún conflicto	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	Mejorar comunicación institucional	Mejorar mi práctica docente	Aplicar observación o seguimiento en clase
2025-12-05 08:51:32.302000	tete26121980@gmail.com	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	No he tenido problemas	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	Sí, conflictos entre alumnos, Sí, conflictos entre alumnos y docentes, Sí, con	3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo	3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo	Mayor disciplina en los grupos, Mejorar comunicación institucional, Actualización docente,	Mejorar mi práctica docente, Entragar evidencias en tiempo y forma, Mantener buena comunicación	Bridar asesoría o capacitación obligatoria

									flic tos rel aci ona dos con la inst itu ció n, Sí, otr os tip os de con flic tos			Mej ora de infra estr uctu ra, Cam bios adm inist rativ os	con mis grup os, Cap acita rme acad émic ame nate, Impl eme ntar nuev as estra tegia s didá ctica s	
2025 -12- 05 08:5 5:00 .056 000	marcru74 @yahoo.c om.mx	5 = To tal me nte de ac uer do	5 = To tal me nte de ac uer do	5 = Tot alm ente de acu erdo	5 = To tal me nte de ac uer do	No he ten ido pro ble ma s	5 = Tot al me nte de acu erd o	5 = Tot alm ente de acu erdo	Sí, con flic tos ent re alu mn os	5 = Tot alm ente de acu erdo	5 = To tal me nte de ac uer do	May or disci plin a en los grup os	Impl eme ntar nuev as estra tegia s didá ctica s	Em itir adv ert enc ias for ma les
2025 -12- 05 08:5 5:11 .412 000	monserrat salazar58 96@gmai l.com	5 = To tal me nte de ac uer do	5 = To tal me nte de ac uer do	4 = De acu erdo , 5 = Tot alm ente de acu erdo	5 = To tal me nte de ac uer do	No he ten ido pro ble ma s	3 = Ni de acu erd o ni en des acu erd o	5 = Tot alm ente de acu erdo	No con ozc o nin gún con flic to	5 = Tot alm ente de acu erdo	4 = De ac uer do	Mej or com unic ació n insti tuci onal	Cap acita rme acad émic ame nate, Impl eme ntar nuev as estra tegia s didá ctica s	Bri nda r ase sor ía o cap acit aci ón obl iga tori a
2025 -12- 05 09:0	enf.alecel is@gmail .com	5 = To tal me	4 = De ac	4 = De acu erdo	4 = De ac	Sí, por dif icu	5 = Tot al me	5 = Tot alm ent	No con ozc o	5 = Tot alm ente	4 = De ac	Otro s ajust es	Impl eme ntar nuev	Bri nda r ase

0:01 .502 000		nte de ac uer do	uer do		uer do	lta des co n el gru po	nte de acu erd o	e de acu erd o	nin gú n con flic to	de acu erdo	uer do	acad émic os	as estra tegia s didá ctica s	sor ía o cap acit aci ón obl iga tori a
2025 -12- 05 09:0 3:17 .798 000	cuquis.ibc a@gmail. com	4 = De ac uer do	4 = De ac uer do	4 = De acu erdo	5 = To tal me nte de ac uer do	Sí, por car ga lab ora l	5 = Tot al me nte de acu erd o	5 = Tot alm ent e de acu erd o	Sí, con flic tos ent re alu mn os, Sí, otr os tip os de con flic tos	5 = Tot alm ente de acu erdo	5 = To tal me nte de ac uer do	Mej or com unic aci ón insti tuci onal	Mej orar mi práct ica doce nte, Man tener buen a com unic aci ón con mis grup os, Impl eme ntar nuev as estra tegia s didá ctica s	Bri nda r ase sor ía o cap acit aci ón obl iga tori a
2025 -12- 05 09:0 4:18 .969 000	chunfles1 6@gmail. com	4 = De ac uer do	3 = Ni de ac uer do ni en des ac uer do	4 = De acu erdo	4 = De ac uer do	No he ten ido pro ble ma s	4 = De acu erd o	4 = De acu erd o	Sí, con flic tos ent re alu mn os y doc ent es	4 = De acu erdo	4 = De ac uer do	May or disci plin a en los grup os	Mej orar mi práct ica doce nte, Cap acita rme acad émic ame nte	Bri nda r ase sor ía o cap acit aci ón obl iga tori a

2025-12-05 09:06:34.678000	sandiagui larr64@gmail.com	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	No he tenido problemas	3 = Ni de acuerdo ni en des acuerdo	4 = De acuerdo	Sí, conflictos entre alumnos y docentes	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	Cambios administrativos, Otros ajustes académicos	Mejorar mi práctica docente, Entragar evidencias en tiempo y forma, Mantener buena comunicación con mis grupos, Capacitarme académicamente, Implementar nuevas estrategias didácticas	Aplicar observación o seguimiento en clase, Reasignar materias o grupos
2025-12-05 09:06:50.516000	mqtos24@gmail.com	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	No he tenido problemas	3 = Ni de acuerdo ni en des	5 = Totalmente de acuerdo	Sí, conflictos entre alumnos,	3 = Ni de acuerdo ni en des	5 = Totalmente de acuerdo	Mejor comunicación institucional	Mejorar mi práctica docente, Entragar	Bridar asesoría o capacitación

							acuerd o		Sí, con flic tos ent re alu mn os y doc ent es	cuer do			evidenci as en tiem po y form a, Man tener buen a com unic ació n con mis grup os, Cap acita rme acad émic ame nte, Impl eme ntar nuev as estra tegia s didá ctica s	ón obl iga tori a, Ap lica r obs erv aci ón o seg ui mi ent o en cla se
--	--	--	--	--	--	--	-------------	--	---	------------	--	--	---	---

Anexo C. Estadísticos descriptivos

Variable	M	DE	Min	Max
Marca temporal				
Dirección de correo electrónico				
Me he sentido seguro(a) y competente frente a grupo.				
Mi relación con mis estudiantes es positiva.				
Considero que manejo adecuadamente situaciones difíciles en el aula.				
Cuento con los recursos necesarios para impartir mi materia.				
He tenido problemas al impartir mi asignatura.				
Considero que Dirección puede brindarme apoyo para mejorar mi impartición.				
La comunicación con Dirección es clara y oportuna.				
Estoy enterado(a) de conflictos o desacuerdos en algún grupo.				
Los conflictos que conozco se han manejado adecuadamente por la institución.				
Confío en que Dirección toma decisiones acertadas.				
Si yo fuera Director(a),				

considero que se deberían implementar mejoras como:				
Para el ciclo 2026A, mis compromisos principales serían:				
Si hubiera muchas quejas sobre ciertos docentes y no corrigieran su conducta, yo propondría:				