

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

---

“Clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo”

---

**Área de Investigación:**

Ciencias Médicas – Psicología organizacional y del trabajo

**Autor:**

Cecilia del Pilar Acuña Orbegoso

Hailer Thalia Chuquiruna Pintado

**Asesor:**

Sotelo Sánchez Martha Linda

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-7137-2037>

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Edmundo Arévalo Luna

**Secretario:** Sandra Sofia Izquierdo Marin

**Vocal:** Luis Felipe Isla Ordinola

**Trujillo – Perú**

**2023**

**Fecha de sustentación:** 2023/05/15

## **PRESENTACIÓN**

Ante el jurado calificador

Al cumplir con el reglamento de Grados y Títulos de la UPAO, Facultad de Medicina humana, Programa académico de Psicología, entrego bajo su criterio la evaluación del estudio “Clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo”, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en el estudio.

Trujillo, 28 de agosto del 2022.

Br. Cecilia del Pilar Acuña Orbegoso.

Br. Hailer Thalía Chuquiruna Pintado.

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por darme salud y fuerzas en este tiempo para seguir adelante y culminar mi carrera, a mi esposo por darme palabras motivadoras y ser mi soporte, a mis hijos por ser prudentes y entender que parte de su tiempo lo usé para estudiar, a mi segunda madre por estar pendiente de mí incondicionalmente, a mis padres por sus consejos, pero en especial a mí, porque lo logré.

Br. Cecilia del Pilar Acuña Orbegoso.

Agradezco en primer lugar a Dios por guiarme a culminar esta etapa importante en mi vida, gracias al apoyo de mi familia y de mi novio por día a día impulsarme a ser mejor persona y motivarme a levantarme en cada dificultad presentada, sobre todo gracias a mí por dedicarme a tiempo completo a esta investigación.

Br. Hailer Thalia Chuquiruna Pintado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer a Dios por su cuidado en estos años en especial en los últimos donde atravesamos una pandemia con estudios virtuales muy complicados e inesperados.

A nuestros docentes en este camino que recorrimos, por vernos concluir esta etapa y por asesorarnos y guiarnos para finalizar con éxito la última etapa de nuestra carrera y enseñarnos a ser perseverantes.

A nuestra universidad por albergarnos, siendo muchas veces nuestro segundo hogar, donde llegábamos muy temprano y anochecíamos estudiando en sus instalaciones y que nos brindó conocimientos para formarnos como profesionales y mejorar como personas

## INDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN .....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
INDICE DE CONTENIDOS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
CAPITULO I.....	12
MARCO METODOLÓGICO .....	12
1.1. EL PROBLEMA .....	13
1.1.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	15
1.1.4. LIMITACIONES.....	16
1.2. OBJETIVOS .....	16
1.2.1. OBJETIVOS GENERALES .....	16
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. HIPÓTESIS .....	17
1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	17
1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	17
1.4. VARIABLES E INDICADORES .....	17
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN .....	18
1.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	18
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
1.6.1. POBLACIÓN .....	19
1.6.2. MUESTRA.....	19
1.6.2. MUESTREO .....	20
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	20

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	22
CAPITULO II.....	23
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO .....	23
2.1. ANTECEDENTES .....	24
2.1.1. INTERNACIONAL.....	24
2.1.2. NACIONAL.....	25
2.1.3. REGIONAL Y LOCAL.....	26
2.2. MARCO TEÓRICO .....	27
2.2.1. ACERCA DEL CLIMA LABORAL.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
2.2.1.1. DEFINICIÓN DE CLIMA LABORAL .....	27
2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA LABORAL.....	28
2.2.1.3. ELEMENTOS QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
2.2.1.4. CONSECUENCIAS DE UN MAL CLIMA LABORAL .....	32
2.2.1.5. IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
2.2.1.6. TIPOS DE CLIMA LABORAL.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
2.2.1.7. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL.....	29
2.2.1.8. TEORÍAS RELACIONADAS AL CLIMA LABORAL.....	30
2.2.1.9. CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	32
CAPITULO III .....	34
RESULTADOS .....	34
CAPITULO IV .....	46
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
CAPITULO V .....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
CAPITULO VI.....	59
REFERENCIAS Y ANEXOS .....	59
6.1. REFERENCIAS.....	60

6.2. ANEXOS .....	67
ANEXO 1. FORMATO DE ASENTIMIENTO INFORMADO.....	67
ANEXO 2. LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EMCO).....	68
ANEXO 3. APORTES DE CUADROS O TABLAS .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN MUESTRAL DE DOCENTES .....	19
TABLA 2 FRECUENCIAS DEL CLIMA LABORAL EMCO: SISTEMA INDIVIDUAL.....	35
TABLA 3 FRECUENCIAS DEL CLIMA LABORAL EMCO: SISTEMA INTERPERSONAL .....	37
TABLA 4 FRECUENCIAS DEL CLIMA LABORAL EMCO: SISTEMA ORGANIZACIONAL .....	39
TABLA 5 FRECUENCIAS DEL CLIMA LABORAL EMCO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA .....	42
TABLA 6 ANÁLISIS DIFERENCIAL U DE MANN-WITHNEY DEL CLIMA LABORAL EMCO EN DOCENTES .....	44
TABLA 7 PRUEBA DE NORMAL KOLMOGOROV SMIRNOV .....	72



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo, con un método sustantivo, transversal, no experimental y comparativo, en una muestra poblacional de 160 docentes, administrando la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), elaborada por Gómez y Vicario (2008), en México, siendo adaptada al Perú por José Luis Pereyra (2015). Resultando que no existen diferencias entre clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo ( $U= 2929.000$ ;  $p=.156$ ). En el sistema individual no existen diferencias ( $U= 2834.500$ ;  $p=.056$ ), en el sistema interpersonal existen diferencias ( $U= 1805.000$ ;  $p=.000$ ) y en el sistema organizacional no existen diferencias ( $U= 2874.500$ ;  $p=.074$ ). Concluyendo que los docentes de ambas procedencias perciben el clima laboral con un nivel excelente.

**Palabras clave:** Clima laboral.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the differences between the work environment in teachers of a private educational institution and a public educational institution in Trujillo, with a substantive, cross-sectional, non-experimental and comparative method, in a population sample of 160 teachers, administering the Multidimensional Scale of Organizational Climate (EMCO), elaborated by Gómez and Vicario (2008), in Mexico, being adapted to Peru by José Luis Pereyra (2015). As a result, there are no differences between the work environment in teachers of a private educational institution and a public educational institution in Trujillo ( $U= 2929.000$ ;  $p=.156$ ). In the individual system there are no differences ( $U= 2834.500$ ;  $p=.056$ ), in the interpersonal system there are differences ( $U= 1805.000$ ;  $p=.000$ ) and in the organizational system there are no differences ( $U= 2874.500$ ;  $p=. 074$ ). Concluding that teachers of both origins perceive the work environment with an excellent level.

**Keywords:** Working environment.

**CAPITULO I**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## 1.1. El problema

### 1.1.1. Delimitación del problema

Las empresas actualmente permanecen en constante competencia, requiriendo personal con habilidades blandas para el éxito organizacional, generando un clima adecuado para un desempeño efectivo (Aranda y Sebastiani, 2022). A raíz del covid-19 los trabajadores tuvieron síntomas de estrés y preocupación, modificando las relaciones laborales, y esto afecta el sistema individual, interpersonal y organizacional, relacionado con la salud emocional de cada trabajador (Brooks et al., 2020).

A nivel mundial, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) afirmaron que antes de la pandemia, en la Unión Europea (UE), la prevalencia del teletrabajo era más del 30% en los Países Bajos, Suecia y Dinamarca, pero menos del 10% en Grecia, Italia, la República Checa, Italia y Polonia. En los primeros meses del 2020, cuatro de cada diez trabajadores europeos estaban en teletrabajo. En Finlandia, un 60% se trasladaron a su hogar (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound], 2020).

La Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2018) señala que un 78% de trabajadores tienen un trabajo inestable por el estrés laboral. La encuesta Randstad workmonitor Q3 (2018), reflejó que de los 34 países que observan, la India percibe mejor satisfacción laboral 81% y menos percepción en Japón 44% y Hong Kong 46%. En un estudio realizado por Hay Group Insight a trabajadores de 351 empresas a nivel internacional evidenció una tendencia baja en el compromiso 57%, haciendo más visible la tensión en las empresas al querer ser cada vez más competitivas ante los cambios en el contexto, siendo el clima de la empresa un tema relevante para las organizaciones (Reyna, 2022).

A nivel de Latinoamérica, el clima en las empresas va cambiando a nivel de estructura para adaptarse a la globalización y poder mejorar el desempeño laboral, solucionando las dificultades modernas desde la percepción del trabajador y los cambios en las diferentes esferas de la sociedad (Pedraza, 2020). Un estudio en Ecuador el mal clima organizacional reduce la parte productiva del proceso, el 41% lo percibe a raíz de un mal

liderazgo, el 45% va acorde a los objetivos de la empresa y 52% se debería a falta de reconocimiento del buen trabajo (García y Valle, 2020).

En los centros educativos, el personal requiere de capacitación y liderazgo (Bezerra, 2020), siendo cargos en ausencia de un proceso que contraste el logro académico y educativo (Altamirano, 2019). En América Latina solo un 0,8% de las políticas educativas hablan del liderazgo y en los países OCDE solamente el 2,8% (González et al., 2020). El rol docente se ha ido mejorando según modelos educativos nuevos desde 1970, llegando al modelo de liderazgo pedagógico actual (Altamirano, 2019).

La fuente de Great Place to Work, (2018), refiere que las empresas se preocupan por construir un entorno de trabajo agradable; en la empresa DHL Express, sus 3.884 colaboradores consideran su ambiente laboral como uno de los mejores, la empresa Cisco con 2.120 trabajadores le continua, en el tercer puesto está Mercado Libre con 4.473 operarios, S.C. Johnson manufacturera cuenta con 2.020 colaboradores, y la empresa Accor cuenta con 11.971 operarios. En Perú, las empresas líderes fueron el Hotel Marriot, el Hotel Hilton, Interbank, Promart y Supermercados Peruanos. Ante los constantes cambios se debe velar por el rendimiento en el trabajo, siendo muy importante visualizar el desarrollo del clima organizacional, evitando perjudicar a las empresas de todo tipo (Gil, 2019). Según León, et al (2018) son pocos países latinos que trabajan en beneficio de su clima organizacional, desconociendo el efecto en el rendimiento de sus trabajadores.

A nivel nacional, Gómez (2018) siete de diez empleadores en el Perú no cuentan con el personal necesario para desarrollar habilidades de mejora, logrando poca integración al trabajo, y siendo necesario las habilidades blandas, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional. En una encuesta por Aptitus (2018), el 81% de colaboradores considera que el clima de trabajo influye en el desempeño; el 86% prefiere renunciar si hubiese mal ambiente laboral.

Según Botello, et al (2021) un mal clima organizacional afecta la calidad de vida de cada persona y de la empresa, en temas de producción, compromiso y satisfacción. El clima laboral mejora las deficiencias existentes, mejorando el rendimiento de los colaboradores (Lumbreras et al., 2020). Según el Ministerio de Educación, en el contexto educativo, la dinámica interna ha sufrido cambios (Román et al., 2020), donde el profesorado era plenamente respetado (89,3%), un 63,7% percibió que se autorrealizaba

profesionalmente, pero con dificultad para desarrollar actividades que promuevan el crecimiento educativo (Sagredo, 2019).

A nivel local, en Trujillo, Cayetano (2021) concluyó que, en ciudadanos activos de Trujillo, las personas se sienten afectadas en sus centros laborales si perciben excesivo estrés laboral, teniendo una concurrencia del 84%. En el hospital Jerusalén, el personal percibe constantemente un clima organizacional con comunicación poco adecuada (75,8%), direccionando la misma de forma poco efectiva (66,1%), debido a la existencia de solo algunas redes de comunicación (62,1%) para la atención inmediata (Gutiérrez, 2021).

En Guadalupe, el clima organizacional docente tuvo un desarrollo regular, teniendo pocas dificultades a nivel laboral y psicológico, con relaciones interpersonales adecuadas, esto respalda a la institución para su preferencia a nivel provincial (Lara, 2022). En instituciones educativas públicas, en contexto de teletrabajo, el 45.3% indica que el clima organizacional influye en la satisfacción en el trabajo, en base a 20% de las relaciones interpersonales, el 28.5% de cohesión grupal, el 42.5% de calidad de vida, el 32% de motivación (Chávez, 2022).

En la realidad de los docentes se observó que el personal administrativo viene realizando trabajos que requieren mucha exigencia y trabajo bajo presión generando que no se le brinde la atención suficiente a mantener un clima laboral con adecuadas condiciones, teniendo problemas al momento de realizar coordinaciones académicas, planificación de actividades, teniendo inconvenientes en su trato. Suelen suceder dificultades por la remuneración económica, la sobrecarga de trabajo, no se sienten a gusto de trabajar en la institución educativa debido a que no se sienten valorados, ni recompensados por los trabajos que realizan y cabe recalcar que la relación entre los trabajadores no es del todo adecuada, perjudicando así los objetivos de la institución donde ejercen sus labores. Por lo anterior mencionado es relevante el presente estudio para averiguar la diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

#### 1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo?

#### 1.1.3. Justificación del estudio

En cuanto a lo teórico, los resultados forman parte de los reportes empíricos sobre la comparación de la variable a modo de antecedente, brindando una aproximación de estos resultados en materia de docentes de una institución educativa.

Desde lo práctico, se aportó con sugerencias y recomendaciones que incluyen charlas y talleres preventivos y promocionales que ayudarán a fortalecer el clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública y prevenir las consecuencias de un mal clima laboral en la institución educativa.

Desde la perspectiva metodológica, se administraron instrumentos válidos y confiables para la población de estudio, en la ciudad de Trujillo.

Es conveniente dado que las variables presentes son de relevancia actual, debido al cambio constante que sufre el sistema educativo.

Finalmente, en cuanto a relevancia social en base a la teoría del clima laboral, se sabe que existe una gran influencia en la institución en la que se labore y que el medio ambiente donde se desarrolla el personal docente exige continuamente metas y objetivos que mejoren las condiciones de calidad educativa para sus alumnos, por ello resulta relevante el poder trabajar con docentes cuyos indicadores sean derivados de un mal clima laboral.

#### 1.1.4. Limitaciones

Los resultados no pueden generalizarse a otras poblaciones, a no ser que cuenten con características similares a las de estudio.

El estudio se fundamenta en la teoría de los autores Gómez y Vicario (2008), acerca del clima laboral.

### 1.2. Objetivos

#### 1.2.1. Objetivos generales

Determinar la diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

#### 1.2.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de clima laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo.

Identificar el nivel de clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Trujillo.

Establecer la diferencia en el sistema individual (Satisfacción de los trabajadores, Autonomía en el trabajo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

Establecer la diferencia en el sistema interpersonal (Relaciones sociales, Unión y apoyo mutuo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

Establecer la diferencia en el sistema organizacional (Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo, Liderazgo de directivos) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

### 1.3. Hipótesis

#### 1.3.1. Hipótesis general

H1: Existe diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

#### 1.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe diferencia en el sistema individual (Satisfacción de los trabajadores, Autonomía en el trabajo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

H2: Existe diferencia en el sistema interpersonal (Relaciones sociales, Unión y apoyo mutuo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

H3: Existe diferencia en el sistema organizacional (Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo, Liderazgo de directivos) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.

### 1.4. Variables e indicadores

*Variable:* Clima laboral, evaluado mediante la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), cuyos indicadores son:



- Sistema individual
  - Satisfacción de los trabajadores
  - Autonomía en el trabajo
- Sistema interpersonal
  - Relaciones sociales
  - Unión y apoyo mutuo
- Sistema organizacional
  - Consideración de directivos
  - Beneficios y recompensas
  - Motivación y esfuerzo
  - Liderazgo de directivos

## 1.5. Diseño de ejecución

### 1.5.1. Tipo de investigación

Según Sánchez y Reyes (2006), el presente estudio es de tipo sustantiva porque trata de responder a los problemas o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con la cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica; siendo transversal, porque serán medidas en una sola ocasión.

### 1.5.2. Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2006), cuenta con un estudio no experimental porque no se precisa del control de las variables, siendo medidas de manera natural y espontánea; el diseño es comparativo porque establece la comparación de elementos o sustantivos acorde a sus características.

<b>M 1 – O 1</b>	<b>O 1 = O 2</b>
<b>M 2 – O 2</b>	<b>O 1 ≠ O 2</b>

Dónde:

M 1: Docentes de una institución educativa privada.

M 2: Docentes de una institución educativa pública.

O 1: resultados del clima laboral en el grupo 1.

O 2: resultados del clima laboral en el grupo 2.

“=”: no hay diferencias.

“≠”: si hay diferencias.

## 1.6. Población y muestra

### 1.6.1. Población

Docentes de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, siendo un total de 160 docentes, repartidos entre 82 hombres y 78 mujeres.

**Tabla 1**

#### *Población muestral de docentes*

Sexo	N	%
<b>Hombre</b>	82	51.2
<b>Mujer</b>	78	48.8
Institución educativa	N	%
I.E Pública	80	50.0
I.E. Privada	80	50.0
Total	160	100%

Fuente. Datos obtenidos de la población

### 1.6.2. Muestra

La muestra poblacional lo conforman los 80 docentes de una institución pública y 80 docentes de una institución privada de la ciudad de Trujillo.

## 1.6.2. Muestreo

Se hizo uso de la técnica de muestreo muestra poblacional o muestra universal, donde se escogen cada uno de los elementos de la población para conformar la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

## 1.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### *Técnica*

La evaluación psicométrica, comprende aquellas pruebas de evaluación y diagnóstico que han sido elaborados utilizando procesamientos estadísticos, altamente calificados y con material rigurosamente estandarizado y tipificado, en sus tres fases fundamentales: administración, corrección e interpretación (Sánchez y Reyes, 2006).

### *Instrumento*

La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), elaborada por Gómez y Vicario (2008), en México, siendo adaptada al Perú por José Luis Pereyra (2015), con un tiempo de administración máximo de 20 minutos, con una aplicación de forma individual o colectiva, dirigida para poblaciones de jóvenes y adultos, a partir de los 18 años de edad, teniendo como objetivo evaluar el clima organizacional en sus dimensiones-significación, en las distintas empresas donde sea utilizada esta escala, consta con una estructura de 29 ítems, con una distribución en 8 dimensiones, siendo respondidas mediante escala Likert, donde: Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).

La calificación y puntuación mínima es de 29 puntos y máximo de 145 puntos. Los ítems 4, 18, 19 y 29 tienen puntuación inversa para la calificación del instrumento. Nunca 5; casi nunca 4; a veces 3; casi siempre 2 y siempre 1. La sumatoria de los ítems va acorde a cada dimensión:

- 1) Satisfacción de los trabajadores (ítems 1, 2, 3 y 4)
- 2) Autonomía en el trabajo (ítems 5, 6 y 7)
- 3) Relaciones sociales (ítems 8, 9 y 10)
- 4) Unión y apoyo mutuo (ítems 11, 12, 13 y 14)
- 5) Consideración de directivos (ítems 15, 16, 17, 18 y 19)

6) Beneficios y recompensas (ítems 20, 21, 22 y 23)

7) Motivación y esfuerzo (ítems 24, 25 y 26)

8) Liderazgo de directivos (ítems 27, 28 y 29)

Estas dimensiones están conformando los tres sistemas del clima laboral:

1) Sistema individual (ítems del 1 al 7)

2) Sistema interpersonal (ítems del 8 al 14)

3) Sistema organizacional (ítems del 15 al 29).

Validez y confiabilidad del instrumento

Original: En la etapa de validez exploratoria de la EMCO se eliminaron diez y seis reactivos por presentar cargas factoriales menores a 0,50. Los resultados obtenidos en el sistema individual arrojan dos factores; Satisfacción en el Trabajo y Autonomía en el Trabajo, en el sistema interpersonal se obtuvieron dos factores; Relaciones Sociales y Unión y apoyo entre compañeros de trabajo, con tres y cuatro reactivos cada uno. En el sistema organizacional se identificaron cuatro factores; Consideración de Directivos, Beneficios y Recompensas, Motivación y Esfuerzo y Liderazgo de Directivos, cada uno integrando por 5, 4,3 y 3 reactivos respectivamente. Los ocho factores explican el 66,68% de la varianza, la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0,941, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett dio un resultado estadísticamente significativo (Gómez y Vicario, 2008). La EMCO cuenta con adecuados niveles de confiabilidad alfa de 0.8 (Gómez y Vicario, 2008).

Adaptación: Pereyra (2015), obtuvo la validez mediante criterio de jueces y el coeficiente de validez de Aiken, el cual se procesaron los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0. Obtuvo la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach siendo su índice global de 0.899, con una muestra de 212 individuos de niveles administrativos y operarios, lo que nos permite aceptar una alta consistencia interna de los datos, por lo tanto, el instrumento es considerado confiable.

Piloto antecedente: Se obtuvo la validez mediante criterio de jueces, mediante el Coeficiente de Validez de Aiken se procesaron los acuerdos llegando al índice de 1.0. La validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio, confirma la estructura de ocho factores de la escala en tres niveles. Los resultados obtenidos en la estimación del

Alpha de Cronbach oscilan entre 0,710 y 0,841 con un Alpha Cronbach global de 0,925, estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala, particularmente a nivel global (Valera, 2018).

#### 1.8. Procedimiento de recolección de datos

En un principio, se realizó la solicitud para contar con la debida autorización e ingreso a cada institución educativa, de tal modo que nos facilitara el conocer el total de docentes para la población de estudio. Luego, se optó un muestreo censal. Se realizó las coordinaciones y se calendarizó el proceso de recojo de datos. Se emitió el consentimiento a los participantes que deseaban participar del proceso voluntariamente, previo al proceso de administración de los instrumentos.

#### 1.9. Análisis estadístico

Se seleccionaron para el procesamiento de la información, los programas Microsoft Office Excel, versión 2019 y Statistical Package for Social Sciences SPSS, versión 26.

Se creó una hoja de cálculo Excel, donde serán ingresados los datos recopilados por medio de los instrumentos aplicados. Estos, serán ordenados y clasificados acordes a los datos; así como también, tomando en cuenta la operacionalización de las variables. Luego, serán exportados al programa SPSS.

Previamente a la evaluación de la correlación se realizó el análisis de la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Kline, 2005), la misma que no encontró evidencia del cumplimiento de la normalidad en la distribución del clima laboral (González, et al, 2006; Mendas y Pala, 2018); por tanto el análisis comparativo de la variable de investigación se realizó a través de la prueba de hipótesis sobre el estadístico U de Mann Withney, a una significancia del 5% (Gorgas, et al, 2011). Los hallazgos fueron exportados al informe de investigación; donde fueron editados y presentados, acorde con las normas de redacción APA; e interpretados y analizados.

**CAPITULO II**  
**MARCO REFERENCIAL TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes

### 2.1.1. Internacional

Ortiz (2021), en Ecuador, analizó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, en 150 personal docente, administrativo y trabajadores de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, con método mixto, prospectivo, transversal y correlacional, aplicando la Escala de Clima Laboral “CL-SPC de Sonia Palma y el cuestionario de Desempeño Laboral de Ramírez, se obtuvo como resultado que el 54% considera un clima organizacional medio; el 86,5% percibe un desempeño medio, existe relación positiva entre variables ( $Rho=.191$ ;  $p=.015$ ), concluyendo que a mejor desempeño, mejora el clima de la empresa.

Ruíz (2021), en Ecuador, determinó la relación de la satisfacción laboral con el clima organizacional, con método básico, cuantitativo, correlacional, no experimental, en 33 docentes aplicando un cuestionario de satisfacción laboral y de clima organizacional, resultando que existe relación positiva entre las variables ( $Rho=.780$ ;  $p<0.05$ ), concluyendo que a mayor satisfacción laboral mejor clima organizacional.

Valarezo (2021), en Ecuador, estableció la relación del desempeño con el clima organizacional, en 61 docentes y 4 directivos, con método básica, cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicando un cuestionario de desempeño docente y de clima organizacional, resultando que el clima organizacional obtuvo un 49,2% casi siempre está presente, existe relación positiva entre las variables ( $Rho=.704$ ;  $p<0.05$ ), concluyendo que si el desempeño docente es bueno entonces el clima organizacional también.

Zabala (2020), en Bolivia, relacionó el Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral, en 25 maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz, con método no experimental, transversal, correlacional, aplicando el cuestionario de clima organizacional de Berrocal y la escala de estrés ocupacional de Medina, resultando que existe una correlación negativa entre las variables ( $Rho=-.786$ ;  $p=.000$ ), concluyendo que el estrés en la empresa afecta el clima organizacional.

Bermejo (2020), en Ecuador, relacionó el clima organizacional y el desempeño laboral, en 60 docentes de una Institución Educativa de Guayaquil, con método descriptivo, correlacional, no experimental, aplicando cuestionarios propios, resultando

que existe una relación moderada y positiva entre las variables ( $Rho=.698$ ,  $p<0.05$ ), concluyendo que el buen desempeño promueve un adecuado clima organizacional.

### 2.1.2. Nacional

Aranda y Sebastiani (2022), en Lima, determinaron la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional, en 220 colaboradores de entidades financieras de Barranca, con método básico, no experimental, transversal y correlacional, aplicando Escala de Habilidades Blandas de Morocho Villavicencio y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). Resultando que existe relación positiva muy fuerte entre variables ( $Rho=.783$ ;  $p<0.05$ ), explicando el 61% de la correlación ( $R^2=.613$ ), concluyendo que mientras los colaboradores ejerzan de manera eficaz las habilidades blandas, se evidenciaría un mejor clima organizacional

Reyna (2022), en Lima, investigar la relación entre el clima organizacional y la convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05, en SJL, en 60 docentes, con método básica, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, hipotético deductivo, aplicando Cuestionario sobre clima organizacional y Cuestionario sobre convivencia, resultando que existe una relación positiva entre las variables ( $Rho=.400$ ;  $p=.000$ ), concluyendo que una adecuada convivencia entre docentes mejora el clima de la institución.

Flores y Rocha (2021), en Lima, determinaron la relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional, en 83 trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, con método cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional, aplicando Escala de Comportamiento Organizacional (ECO-50) y Escala de Clima Organizacional (EMCO 10), ambos adaptados por Pereyra, resultando que existe una relación positiva entre las variables ( $Rho=.742$ ;  $p=.000$ ), explicando el 55% de la correlación ( $R^2=.55$ ), concluyendo que los trabajadores denotan satisfacción en un buen clima de la empresa.

Bravo (2021), en Lima, describió los niveles de clima organizacional en el área de Operaciones de una empresa industrial, en 134 trabajadores, con método no experimental, descriptivo, transversal, aplicando la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), resultando que el 56.7% perciben un nivel bueno o alto. Las dimensiones con buena percepción fueron: Satisfacción de los trabajadores (51.5%), Motivación y Esfuerzo



(47%), Unión y apoyo entre los compañeros (40.3%). En cada sistema hay una buena percepción: sistema individual (51.5%), sistema interpersonal (45.5%) y sistema organizacional (49.3%). Concluyendo que el personal percibe buen clima en la empresa.

Román y Távora (2020), en Huarmey, establecieron la relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional, en 40 colaboradores de la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, con método no experimental, transversal, aplicando el cuestionario de habilidades blandas y del clima organizacional, resultando que existe relación directa entre las variables ( $Rho= 0,486$ ;  $p=.001$ ), las habilidades blandas en un nivel medio 52.5%, el clima organizacional un nivel medio 70%, concluyendo que las habilidades mejoran el clima organizacional.

Mamani (2019), en Lima, determinó la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en 63 docentes de instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, con método cuantitativo, descriptivo, correlacional, aplicando el cuestionario medición de la satisfacción de Louffat y el cuestionario de clima organizacional – SPC de Palma, resultando que existe una relación moderada y positiva entre las variables ( $Rho=.607$ ;  $p=.000$ ), concluyendo que con buen clima organizacional se denota una satisfacción en los docentes.

### 2.1.3. Regional y local

García (2021), en Piura, determinó la relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en 107 profesionales asistenciales de un hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, con método básico, cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, aplicando la escala trait-meta mood scale (TMMS-24) y la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), resultando que existe una relación positiva entre las variables ( $Rho=.689$ ;  $p<.05$ ), 70% percibe alta inteligencia emocional y 87% buen clima organizacional, concluyendo que el clima de la empresa se beneficia de una buena inteligencia emocional.

Cayetano (2021), en Trujillo, analizó el estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la población económicamente activa ocupada, en 384 individuos, con método no experimental, descriptivo, correlacionar, transversal, aplicando el inventario de estrés laboral de Maslach y el cuestionario sobre clima organizacional (EMCO), resultando

que existe relación entre las variables ( $Rho = -.982$ ;  $p < .05$ ), concluyendo que el estrés afecta el clima de la empresa.

Velezvíá (2021), en Puno, relacionó el clima organizacional y la satisfacción laboral, en 100 Personal Administrativo de una Universidad Nacional, con método básica, no experimental, transversal, correlacional, aplicando la Escala multidimensional de clima organizacional EMCO y para la satisfacción laboral ECO50, resultando que existe una relación positiva entre las variables ( $Rho = .614$ ;  $p = .000$ ), concluyendo que un buen clima se ve reflejado en la satisfacción de las labores del personal.

Pimentel (2019), en Arequipa, determinó la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Socabaya, en 101 colaboradores, con método cuantitativo, básico, correlacional, no experimental, de campo y transversal, aplicando Escala Multidimensional de Clima Organizacional –EMCO de Gómez y Vicario (2008) y la Escala de satisfacción laboral –SL-SP (1999). Resultando que el clima organizacional es favorable (91,1%), y la satisfacción laboral es de nivel medio (52,5%), teniendo una relación positiva entre las variables ( $Rho = .476$ ;  $p = .000$ ), concluyendo que la satisfacción laboral de los colaboradores se puede mejorar potenciando el clima organizacional.

Ccahuana (2019), en Cusco, analizó el estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar, en 25 docentes, con método cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, aplicando el inventario de estrés laboral de Maslach y el cuestionario sobre clima organizacional (EMCO), resultando que existe relación negativa entre las variables ( $Rho = -.650$ ;  $p < 0.05$ ), concluyendo que el estrés dificulta el clima organizacional.

## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Definición de clima laboral

El clima organizacional es el espacio de desarrollo de actividades dentro de una empresa, concretando los objetivos propuestos, teniendo un clima apropiado, asegurando los recursos necesarios para lograr un compromiso con la organización (Brito-Carrillo et ál., 2020).

Según Gómez y Vicario son percepciones compartidas de las características de una empresa, desde lo personal, grupal y organizacional (Aranda y Sebastiani, 2022).

Para Forcheand, et al, al referirse que el clima organizacional se entiende por producción, siendo variado en cada empresa, y los colaboradores deban gestionar una inteligencia emocional equilibrada (García, 2021).

El clima organizacional, se relaciona con los elementos de la empresa observados en la conducta diaria de los trabajadores (Velezvía, 2021).

Es multidimensional, donde cada trabajador resalta las características de la empresa a partir de su experiencia (Flores y Rocha, 2021).

Son experiencias compartidas de una organización y su ambiente físico, sus interacciones y las regulaciones que afectan al trabajo (Pimentel, 2019).

### 2.2.2. Características y elementos del clima laboral

Según Cayetano (2021), pueden ser aspectos del entorno mediante cambios graduales, teniendo influencia en la conducta de los trabajadores siendo un reto la gestión organizacional y la coordinación, influye en la identificación de los miembros con la empresa a partir del estilo de liderazgo y políticas, puede afectar el ausentismo y la rotación del personal debido a un entorno de trabajo deficiente que estaría afectando la calidad de vida del empleado.

Puede estar determinado por actitudes y aptitudes personales, logrando las metas organizacionales en base al nivel de identificación con la empresa (Velezvía, 2021).

Según Ancalla (2022), las características del clima organizacional: Es clave para el mejoramiento del ambiente laboral, implica en la identificación organizacional y estructuración de procesos de la empresa y trabajadores, es relevante a nivel de innovación y mejoramiento del ambiente positivo de trabajo debido a las percepciones que puede repercutir en la conducta de la organización. Incide en la calidad del clima de trabajo según las interacciones con todos sus elementos e instrumentos, y el factor humano.

Entre los elementos que afectan el clima laboral se consideran los Factores jerárquicos estando los que lideran la organización debiendo mantener la buena comunicación al interior. Los Factores Estructurales, mediante el buen trato y confianza para lograr resultados favorables. Los Factores Estratégicos, para el logro de metas (Hemmelgarn & Glisson, 2018). Una organización tiene personalidad, facilitando el tener

una percepción de su entorno laboral según la jerarquía, estructura y la estrategia (Da Silva, 2018)

Según Condori (2022), la importancia del clima laboral se basa en facilitar los procesos de la empresa y a nivel de gestión, innovación y cambio, adquiriendo relevancia para influenciar en la calidad del sistema, afectando a los trabajadores, avanzando o retrocediendo según los objetivos y metas.

### 2.2.3. Dimensiones del clima laboral

En el presente estudio se enfoca en la teoría de clima organizacional de Gómez y Vicario quien, según Peña y Vásquez (2021), lo clasificó en las siguientes dimensiones:

1) Sistema individual: según Gómez y Vicario, es el punto de vista personal, mediante la interpretación de los procesos psicológicos, usando los requisitos personales y del contexto (Peña y Vásquez, 2021).

1.1. Satisfacción de los trabajadores: según Gómez y Vicario, es el grado de reconocimiento laboral al desempeñarse cómodamente (Aranda y Sebastiani, 2022).

1.2. Autonomía en el trabajo: según Gómez y Vicario, son las decisiones que hace el trabajador basándose en sus actividades y la libertad de desenvolvimiento para realizar sus funciones (Aranda y Sebastiani, 2022).

2) Sistema interpersonal: según Gómez y Vicario, hace uso de las habilidades comunicativas y sociales, de tal modo que permiten resolver conflictos (Peña y Vásquez, 2021).

2.1. Relaciones sociales: según Gómez y Vicario, es el grado de relación entre el trabajador y sus compañeros de trabajo para el desarrollo de actividades (Aranda y Sebastiani, 2022).

2.2. Unión y apoyo mutuo: según Gómez y Vicario, Se percibe el trabajo en equipo para lograr la meta, obteniendo resultados esperados (Aranda y Sebastiani, 2022).

3) Sistema organizacional: según Gómez y Vicario, menciona un atributo de la empresa, independientemente del punto de vista de los trabajadores, siendo una percepción

acorde a mediciones externas objetivas, el grado de centralización, las decisiones y niveles de jerarquía (Peña y Vásquez, 2021).

3.1. Consideración de directivos: según Gómez y Vicario, está valorado por la percepción del trabajador hacia los altos mandos, según la cooperación y apoyo, consideración y reconocimiento (Aranda y Sebastiani, 2022).

3.2. Beneficios y recompensas: según Gómez y Vicario, es la percepción del trabajador hacia la organización, según los estímulos o recompensas por su desempeño (Aranda y Sebastiani, 2022).

3.3. Motivación y esfuerzo: según Gómez y Vicario, se evidencia la predisposición para laborar en la empresa, siendo primordial la ejecución de sus funciones (Aranda y Sebastiani, 2022).

3.4. Liderazgo de directivos: según Gómez y Vicario, se refleja el uso de habilidades blandas, que motivan la realización de ciertas acciones y tareas asignadas por el jefe inmediato (Aranda y Sebastiani, 2022).

#### 2.2.4. Teorías relacionadas al clima laboral

Teoría de clima organizacional de Lickert (1968): el autor Lickert, citado en Arteaga y López (2022), abarca el comportamiento administrativo o directivos y las condiciones de la empresa para sentir un adecuado clima, teniendo en cuenta las causas para la toma de decisiones; el estado interno de la empresa para realizar procesos; y el efecto resultante en las ganancias, pérdidas y productividad.

Teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968): los autores, citados en Bravo (2021), trabajaron de acuerdo a la responsabilidad, normas y políticas de una empresa; y la autonomía para realizar el trabajo; la retribución a los colaboradores; el apoyo compartido; y la expresión de opiniones sin consecuencias.

Teoría de los enfoques objetivo y subjetivo: según Ancalla (2022), desde lo objetivo los elementos externos y estructurales determinan el clima en base al tamaño de la empresa, la autoridad, los vínculos profesionales, el manejo de estrés y el reconocimiento de logro (Ancalla, 2022). El enfoque subjetivo trabaja el percibir de los colaboradores a nivel de ya sean detalles, su capacidad resiliente, la estabilidad laboral, sumado a los sentimientos internos (Ancalla, 2022).

Enfoque de Brunet (2004): toma en cuenta la estructura de la empresa y el factor humano para adecuar el clima de la empresa (Ochochoque, 2022): La estructura serian elementos de jerarquías, normas y políticas; pero el proceso organizacional tendría detalles relacionales.

Enfoque de gestión por competencias de Olaz (2009): propone el dominio competente para lograr los objetivos (Pimentel, 2019). Se tenga o no las competencias, el clima se verá afectado en base al cumplimiento de los objetivos, debiéndose cumplir con las tareas asignadas, el bienestar global de la empresa, trabajar nuevas competencias para el cumplimiento de las funciones (Pimentel, 2019).

Clima organizacional de la autora Palma: Según Ochochoque (2022), se considera la autorrealización, el involucramiento al momento de trabajar, el sentimiento de pertenencia al grupo, el apoyo grupal, la comunicación con todos los involucrados, las condiciones de trabajo, el desempeño o acción de cada trabajador para conseguir los objetivos planteados.

#### 2.2.5. Clima laboral en las instituciones educativas

Según Condori (2022), existen dos tipos de clima organizacional, uno positivo y uno negativo: El clima organizacional positivo: prevalece la confianza y satisfacción profesional entre los colaboradores y las jefaturas, teniendo un clima participativo, tomando decisiones según el nivel laboral, con comunicación horizontal, estando motivados para cumplir los objetivos, se percibe un ambiente afectivo, se transmite ánimo y entusiasmo a estudiantes y padres de familia, los docentes se ven realizados, se cuenta con buena imagen institucional. El clima organizacional negativo: predomina el autoritarismo, teniendo profesionales insatisfechos, con conflictos frecuentes, no existe la confianza, solo se toman decisiones a nivel de dirección, la comunicación es vertical, existen malas relaciones humanas entre docentes y la dirección, y cuentan con una mala imagen institucional.

La escuela es una institución gestionada por el gobierno y la sociedad para la obtención de conocimientos, un comportamiento moral y calidad ciudadana para construir el país; se implementan programas y funciones para cada cargo, desde los directivos, los administrativos y estudiantes para conformar la organización escolar. Cada persona al interior de la escuela crea vínculos para convivir en un ambiente agradable y cómodo; sin

embargo, en caso de comportamientos inadecuados en la socialización, se debe trabajar las actitudes organizacionales educativas (Ccahuana, 2019).

Si se considera como un clima de aula democrática, se explicaría como una característica de clase particular, que influye en la conducta de los profesores y estudiantes. Puesto que el clima es un sentimiento al interior de la institución, acompañado del aprendizaje divertido y ameno por parte de los maestros y para los estudiantes en el logro en actividades de enseñanza (Ccahuana, 2019).

Las instituciones deben mantener la motivación de sus docentes al mejorar constantemente el entorno de trabajo, para brindar la sensación de satisfacción, aumentando el rendimiento y favoreciendo la dinámica entre el personal, mediante servicios de calidad, con el uso de programas de desarrollo personal, condiciones adecuadas para contar con el compromiso laboral, el bienestar psicológico, económico y social para el buen desarrollo de sus actividades. De tal forma que el clima laboral refleja la realidad compuesta, realizando modificaciones según los requerimientos del trabajo institucional y las políticas de gestión laboral (García, 2021).

#### 2.2.6. Consecuencias de un mal clima laboral

Según Cayetano (2021), el autor Ordoñez define algunas de las consecuencias que generalmente se dan por un mal clima organizacional: Estrés laboral: Es un estado desagradable cuando no se sabe la capacidad para afrontar las demandas, en la interacción entre colaborador y entorno, de forma adaptativa. Aumento de ausentismo: Si es muy alto, el ambiente es inadecuado, debido a razones justificadas o no. Aumento de rotación externa: Causado por un ambiente laboral pobre o incómodo, pudiendo usarse una encuesta para determinar el motivo de su renuncia. Aumento de rotación interna: Si el empleado no se siente cómodo, recurrirá a los traslados internos. Aumento de las quejas de sus clientes: Pueden ser señales de que la persona no labora bien al estar desmotivados o por actitudes incorrectas. Productividad baja: afecta los objetivos de la empresa por un clima organizacional mal percibido. Falta de participación: cuando no se tiene en cuenta la participación activa, existen actitudes negativas. Conflictividad: En caso de que aumenten, es una señal de baja moral

#### 2.3. Marco conceptual

*Clima laboral:* Según Gómez y Vicario, es la visión colectiva compartidas acerca de las características de una empresa o el entorno laboral, desde un sentido personal, interpersonal y organizacional (Aranda y Sebastiani, 2022).



**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**

**Tabla 2***Frecuencias del clima laboral EMCO: Sistema individual*

		<b>I.E. Pública</b>		<b>I.E. Privada</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Satisfacción de los trabajadores	Deficiente	2	2.5	6	7.5
	Bajo	6	7.5	2	2.5
	Moderado	51	63.7	22	27.5
	Bueno	15	18.8	11	13.8
	Excelente	6	7.5	39	48.8
Autonomía en el trabajo	Deficiente	1	1.3	4	5.0
	Bajo	1	1.3	2	2.5
	Moderado	6	7.5	37	46.3
	Bueno	3	3.8	7	8.8
	Excelente	69	86.3	30	37.5
Sistema individual	Deficiente	2	2.5	6	7.5
	Bajo	0	0.0	2	2.5
	Moderado	7	8.8	7	8.8
	Bueno	0	0.0	3	3.8
	Excelente	71	88.8	62	77.5
Total		80	100.0	80	100.0

Fuente. Datos obtenidos de la muestra

Se observa los niveles de Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Sistema individual; donde, en Satisfacción de los trabajadores, se obtuvo un grado moderado (63.7%) en Institución Educativa Pública y un grado excelente (48.8%) en Institución Educativa Privada. En Autonomía en el trabajo, se obtuvo un nivel excelente (86.3%) en Institución Educativa Pública y un nivel moderado (46.3%) en Institución Educativa Privada.

Al analizar el Sistema individual de la escala, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (88.8%) y un (77.5%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada.

**Tabla 3***Frecuencias del clima laboral EMCO: Sistema interpersonal*

		<b>I.E. Pública</b>		<b>I.E. Privada</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Relaciones sociales	Deficiente	3	3.8%	4	5.0%
	Bajo	2	2.5%	3	3.8%
	Moderado	11	13.8%	34	42.5%
	Bueno	56	70.0%	15	18.8%
	Excelente	8	10.0%	24	30.0%
Unión y apoyo mutuo	Deficiente	1	1.3%	1	1.3%
	Bajo	3	3.8%	1	1.3%
	Moderado	8	10.0%	44	55.0%
	Bueno	0	0.0%	4	5.0%
	Excelente	68	85.0%	30	37.5%
Sistema interpersonal	Deficiente	4	5.0%	11	13.8%
	Bajo	3	3.8%	4	5.0%
	Moderado	4	5.0%	26	32.5%
	Bueno	5	6.3%	10	12.5%
	Excelente	64	80.0%	29	36.3%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Datos obtenidos de la muestra

Se observa los niveles en el Sistema interpersonal, según las dimensiones de la prueba; donde, en Relaciones Sociales, se obtuvo un grado moderado (42,5%) en los docentes de la Institución Educativa Privada y un nivel bueno (70,0%) en los docentes de la Institución Educativa Pública. En Unión y Apoyo mutuo, se obtuvo un grado moderado (55,0%) en los docentes de la Institución Educativa Privada y en un nivel excelente (85,0%) en los docentes de la Institución Educativa Pública.

Al analizar el Sistema Interpersonal, en su dimensión global, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (80.0%) y un (36.3%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada.

**Tabla 4***Frecuencias del clima laboral EMCO: Sistema organizacional*

		<b>I.E. Pública</b>		<b>I.E. Privada</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Consideración de directivos	Deficiente	1	1.3%	5	6.3%
	Bajo	1	1.3%	2	2.5%
	Moderado	7	8.8%	10	12.5%
	Bueno	0	0.0%	13	16.3%
	Excelente	71	88.8%	50	62.5%
Beneficios y recompensas	Deficiente	7	8.8%	9	11.3%
	Bajo	3	3.8%	3	3.8%
	Moderado	3	3.8%	28	35.0%
	Bueno	0	0.0%	12	15.0%
	Excelente	67	83.8%	28	35.0%
Motivación y esfuerzo	Deficiente	1	1.3%	1	1.3%
	Bajo	1	1.3%	2	2.5%
	Moderado	9	11.3%	36	45.0%
	Bueno	4	5.0%	15	18.8%
	Excelente	65	81.3%	26	32.5%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Datos obtenidos de la muestra

**Tabla 5***Frecuencias del clima laboral EMCO: Sistema organizacional (continuación)*

		<b>I.E. Pública</b>		<b>I.E. Privada</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Liderazgo de directivos	Deficiente	1	1.3%	3	3.8%
	Bajo	1	1.3%	5	6.3%
	Moderado	9	11.3%	25	31.3%
	Bueno	53	66.3%	23	28.7%
	Excelente	16	20.0%	24	30.0%
Sistema organizacional	Deficiente	2	2.5%	6	7.5%
	Bajo	1	1.3%	2	2.5%
	Moderado	4	5.0%	5	6.3%
	Bueno	1	1.3%	3	3.8%
	Excelente	72	90.0%	64	80.0%
Total		80	100.0%	80	100.0%

Fuente. Datos obtenidos de la muestra (*continuación*)

Se observa los niveles de Sistema Organizacional según las dimensiones de la prueba; donde, en Consideración de directivos, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (88.8%) y un (62.5%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada. En Beneficios y Recompensas, se obtuvo un grado excelente (83,8 %) en docentes de Institución Educativa Pública y un nivel moderado (35,0%) en docentes de Institución Educativa Privada, en Motivación y Esfuerzo, se obtuvo un grado excelente (81,3%) en docentes de Institución Educativa Pública y un nivel moderado (45,0%) en docentes de Institución Educativa Privada, en Liderazgo de directivos, se obtuvo un nivel bueno (66,3%) en docentes de Institución Educativa Pública y un grado moderado (31,3%) en docentes de Institución Educativa Privada.

Al analizar el Sistema Organizacional en su dimensión global, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (90.0%) y un (80.0%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada.



**Tabla 6***Frecuencias del clima laboral EMCO en docentes de una institución educativa*

		I.E. Pública		I.E. Privada	
		N	%	N	%
Sistema individual	Deficiente	2	2.5%	6	7.5%
	Bajo	0	0.0%	2	2.5%
	Moderado	7	8.8%	7	8.8%
	Bueno	0	0.0%	3	3.8%
	Excelente	71	88.8%	62	77.5%
Sistema interpersonal	Deficiente	4	5.0%	11	13.8%
	Bajo	3	3.8%	4	5.0%
	Moderado	4	5.0%	26	32.5%
	Bueno	5	6.3%	10	12.5%
	Excelente	64	80.0%	29	36.3%
Sistema organizacional	Deficiente	2	2.5%	6	7.5%
	Bajo	1	1.3%	2	2.5%
	Moderado	4	5.0%	5	6.3%
	Bueno	1	1.3%	3	3.8%
	Excelente	72	90.0%	64	80.0%
Total		80	100.0%	80	100.0%

Fuente. Datos obtenidos de la muestra

**Tabla 7**

*Frecuencias del clima laboral EMCO en docentes de una institución educativa  
(continuación)*

	<b>I.E. Pública</b>		<b>I.E. Privada</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	
	Deficiente	2	2.5%	7	8.8%
	Bajo	4	5.0%	0	0.0%
Global EMCO	Moderado	3	3.8%	4	5.0%
	Bueno	1	1.3%	6	7.5%
	Excelente	70	87.5%	63	78.8%
Total		80	100.0%	80	100.0%

Fuente. Datos obtenidos de la muestra

Se observa los niveles de manera global, según las dimensiones de la prueba; donde, en Sistema Individual, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (88.8%) y un (77.5%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada, en Sistema Interpersonal, se obtuvo un grado excelente en ambas Instituciones de un (80.0%) y un (36.3%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada, en Sistema organizacional, se obtuvo un nivel excelente en ambas Instituciones de un (90.0%) y un (80.0%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada.

Al analizar los niveles de manera global, se obtuvo un nivel excelente en ambas Instituciones de un (87.5%) y un (78.8%) respectivamente en Institución Educativa Pública y en Institución Educativa Privada.

**Tabla 8***Análisis diferencial U de Mann-withney del clima laboral EMCO en docentes*

<b>EMCO</b>	<b>U</b>	<b>p<sup>a</sup></b>	<b>P</b>
HI: Global	2929.000	.156*	<i>P</i> >0.05
HI: Sistema individual	2834.500	.056*	<i>P</i> >0.05
HI: Sistema interpersonal	1805.000	.000*	<i>P</i> <0.05
HI: Sistema organizacional	2874.500	.074*	<i>P</i> >0.05
H1: Satisfacción de los trabajadores	1912.500	.000*	<i>P</i> <0.05
H2: Autonomía en el trabajo	1621.500	.000*	<i>P</i> <0.05
H3: Relaciones sociales	2859.000	.215*	<i>P</i> >0.05
H4: Unión y apoyo mutuo	1783.000	.000*	<i>P</i> <0.05
H5: Consideración de directivos	2402.500	.000*	<i>P</i> <0.05
H6: Beneficios y recompensas	1837.000	.000*	<i>P</i> <0.05
H7: Motivación y esfuerzo	1667.500	.000*	<i>P</i> <0.05
H8: Liderazgo de directivos	2762.000	.109*	<i>P</i> >0.05

Fuente. U= U de Mann Withney; p=Significancia bilateral; a= I.E. privada y pública; P= Nivel de aceptación p<0.05

En la hipótesis general, no existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2929.000$ ), al contar con un valor  $P= 156$ .

En el Sistema individual, no existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2834.500$ ), al contar con un valor  $P= 056$ . En el Sistema interpersonal, si existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1805.000$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En el Sistema organizacional, no existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2874.500$ ), al contar con un valor  $P=.074$ .

En las hipótesis específicas, encontramos que: En Satisfacción de los trabajadores, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1912.500$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En Autonomía en el trabajo, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1621.500$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En Relaciones sociales, no existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2859.000$ ), al contar con un valor  $P= 215$ . En Unión y apoyo mutuo, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1783.000$ ), al contar con un valor  $P=000$ .

En Consideración de directivos, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2402.500$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En Beneficios y recompensas, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1837.000$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En Motivación y esfuerzo, existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=1667.500$ ), al contar con un valor  $P= 000$ . En Liderazgo de directivos, no existen diferencias entre los docentes de un colegio público y privado ( $U=2762.000$ ), al contar con un valor  $P=.109$

**CAPITULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Cuando nos referimos al clima organizacional, hacemos presente a aspectos de la empresa como la producción de ciertos elementos y el desempeño laboral de los propios colaboradores en cada uno de los procesos; si una empresa cuenta con un clima laboral adecuado e idóneo, quien se beneficia es la empresa al ver cumplida todas sus actividades adecuadamente, pero no todas las empresas tendrán un clima adecuado, siendo importante la resolución de problemas de manera creativa por parte del personal para mantener una salud mental equilibrada, porque cuando se suscita un problema de un área de la empresa, se verá reflejado en varios aspectos de la organización (García, 2021).

Según Cayetano (2021), hay aspectos del entorno laboral que se deben prestar atención, como los cambios constantes que se hacen para mejorar procesos de la empresa porque estos tendrán una fuerte influencia en el comportamiento de los trabajadores. Un adecuado clima puede generar buenos compromisos y la identificación con la empresa, por medio de la selección del estilo de liderazgo, las políticas y los planes de gestión, sistemas de contratación y despido. Cuando el clima laboral no es el adecuado, habrá presencia de ausentismo y fuga de talentos. Por lo tanto hay una relación entre una buena o mala calidad de vida en el trabajo.

Toda empresa que cuida a sus trabajadores debe brindarles un clima adecuado para poder desempeñarse en sus actividades, caso contrario podrían suceder consecuencias en el tiempo, como el estrés laboral, que podría poner en duda las capacidades y fortalezas que tienen los colaboradores, haciendo que aumente el ausentismo en el trabajo, forzando a demandar de nuevo personal y cambios de puestos al interior de la empresa, y dicha desorganización produciría quejas en los clientes y disminuiría más la productividad, creando un ambiente conflictivo por esa falta de participación o productividad (Cayetano, 2021).

Por eso resulta relevante el clima laboral u organizacional porque permite facilitar los procesos dentro de la empresa, creando maneras innovadoras de trabajo, con resultados directamente de calidad, observándose buenas conductas y actitudes individuales como colectivas (Condori, 2022). Por lo anterior mencionado, se procede al análisis de los resultados para realizar el contraste de las hipótesis en cuestión:

En la hipótesis general propuesta: Existe diferencia en el clima laboral entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo. En respuesta de la hipótesis general, se puede afirmar que no existen diferencias ( $p > 0.05$ ) entre el clima laboral en docentes procedentes de ambas instituciones educativas. Siendo esto un panorama muy beneficioso para ellos, puesto que significa que la institución como empresa sabe brindar las facilidades para que los docentes puedan realizar y desempeñarse adecuadamente en el trabajo arduo en las aulas y demás actividades escolares; esto se puede contrastar en diferentes estudios los cuales afirman que un adecuado clima organizacional brinda las facilidades para un buen clima laboral, y por ende, un adecuado clima laboral en cada puesto de trabajo de una institución educativa (Bermejo, 2020; Ortiz, 2021; Pimentel, 2019; Ruiz, 2021). Según Gómez y Vicario, el clima laboral lo definen la agrupación de diferentes puntos de vista que son compartidos colectivamente entre todos los empleados, y que estos tienen sobre sus cualidades o características, añadiendo también las de la empresa y el entorno laboral (Aranda y Sebastiani, 2022).

Los docentes de una institución educativa privada (78.8%) y pública de Trujillo (87.50%) perciben un nivel de clima laboral excelente en general. Esto quiere decir que la percepción de los docentes cuenta con un adecuado servicio educativo de calidad. La formulación y creación de varios programas, es responsabilidad de los directores, maestros, personal administrativo y aprendices, que se unen para conformar la organización escolar (Ccahuana, 2019). Los niveles tan altos percibidos por los docentes son reflejo de la comunicación, esfuerzo y colaboración de todo el personal involucrado, pese que cada institución tenga procesos organizacionales diferentes, los une el fin último de brindar en la medida posible una educación integral a sus estudiantes. Bajo este resultado también, refleja el esfuerzo que hace cada individuo dentro de la organización escolar, creando relaciones humanas cálidas para crear un ambiente de trabajo agradable y hacer que cada docente se sienta cómodo y alegre de trabajar para mejorar el desempeño de la empresa; en contraste con dicho resultado, estudios similares afirman que las habilidades blandas permiten un adecuado entorno laboral, generando un ambiente favorable para el desenvolvimiento profesional, sin distinción de sexo o edad (Aranda y Sebastiani, 2022; Bravo, 2021; Flores y Rocha, 2021).

El clima laboral cuenta con las percepciones compartidas de los colaboradores de una empresa respecto al trabajo en el ambiente físico en que desarrollan sus actividades,

las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales afectan dicho trabajo (Pimentel, 2019). En ese sentido se puede decir que en ambas instituciones se dan las condiciones para una adecuada convivencia escolar, donde los docentes en común gozarían de un ambiente ameno para el desarrollo de sus clases, y en complemento disfrutarían de las actividades desarrolladas con el fin de fraternizar entre ellos y también de poder compartir experiencias con sus alumnos; dicho resultado evidencia que un adecuado entorno laboral genera una adecuada integración en el centro de trabajo, promoviendo la participación activa de todos sus miembros (Valarezo, 2021; Zabala, 2020).

Este proceso en detalle dice mucho de la buena coordinación y comunicación que deben tener los directivos de cada colegio, haciendo posible el cumplimiento de las regulaciones educativas. Este resultado es importante porque ayuda a determinar el clima en donde se trabaja y facilita el desempeño de los docentes; repercute de manera positiva para la realización de procesos y resultados para el colegio, lo cual influye en la calidad del propio sistema; y el reflejo del buen clima laboral se nota en las conductas y actitudes de sus docentes; sucediendo el avance de sus objetivos y metas, en beneficio del servicio educativo que se brinda, hacia y para los estudiantes, quienes merecen recibir una atención integral (Condori, 2022). Los propios docentes al sentirse bien en el centro educativo, no solo realizan sus actividades que les exigen, sino también propone y brinda ideas, se lo hace participe del cambio educativo en beneficio del cliente final, que es el estudiante.

En la primera hipótesis específica propuesta: Existe diferencia en el sistema individual (Satisfacción de los trabajadores, Autonomía en el trabajo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo. En respuesta de la primera hipótesis específica, se puede afirmar que no existen diferencias ( $p > 0.05$ ) en el sistema individual en docentes de ambas instituciones educativas. De forma específica, hubo diferencias tanto en la satisfacción de los trabajadores como en autonomía en el trabajo, por parte de los docentes. Dicho resultado se puede trabajar en base a que el sistema individual en sí mismo hace referencia a la percepción de los colaboradores, su interpretación psicológica que intervienen en el ámbito personal y el contexto laboral, sumando todo ello al clima laboral u organizacional (Peña y Vásquez, 2021). Como tal, involucra las semejanzas que perciben los docentes en sus centros laborales, siendo procesos similares a realizar, realizando material de clase, asistiendo a las actividades programadas, acudiendo a las reuniones semanales entre docentes y con el director o directivos de la institución. El hecho que los docentes sean participativos suma mucho al



clima organizacional de la institución educativa, porque la colaboración conjunta suma a la inercia del trabajo, contando con una cooperación adecuada para el desarrollo de actividades; dicho resultado se contrasta en que una adecuada inteligencia emocional permite crear las condiciones necesarias para generar un clima laboral óptimo, encontrando soluciones conjuntas entre profesionales y reduciendo el estrés de las actividades laborales (Cayetano, 2021; Ccahuana, 2019; García, 2021).

Se evidenciaron diferencias ( $p < 0.05$ ) en la dimensión satisfacción de los trabajadores, definido como el nivel de percepción de reconocimiento de alguna labor, sumando a su realización en un ambiente cómodo y agradable (Aranda y Sebastiani, 2022). En cuanto a la dimensión autonomía en el trabajo, se define como el grado de independencia que manifiesta el docente en cuanto a decisiones basadas en las normas fijadas por la empresa, la cual le hace desempeñarse con la libertad de discernir y realizar sus funciones adecuadamente (Aranda y Sebastiani, 2022). Los docentes percibieron un nivel moderado en Satisfacción de los trabajadores y un nivel excelente en Autonomía en el trabajo, en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel excelente en Satisfacción de los trabajadores y un nivel moderado en Autonomía en el trabajo, en docentes de una institución educativa pública. El clima laboral de un colegio y en el aula es una sensación que obtienen los docentes y alumnos al momento de adquirir el aprendizaje en clase, si los docentes realizan una clase cómoda y divertida en el aula, hará mucho más importante su curso y la interacción con los estudiantes porque un clima saludable permite a los docentes trabajar plenamente y los estudiantes pueden generar motivación para el logro en actividades de aprendizaje y enseñanza; dicho resultado se evidencia en estudios antecedentes donde el uso de las habilidades blandas facilita las labores docentes y favorece a crear un clima laboral adecuado para una interacción dinámica entre los docentes, y dicha satisfacción se reflejaría en su autonomía al desarrollar las sesiones de clase (Román y Távora, 2020, Ruiz, 2021; Velezví, 2021).

Se puede afirmar que los docentes de la institución educativa privada tienen cierta libertad en cuanto a la realización, desarrollo de sus actividades, siendo una libertad dentro de los parámetros impartidos por el colegio, siguiendo un plan educativo ya estructurado, planificado con antelación, siendo los contenidos más recargados posiblemente. A diferencia de los docentes del colegio público, quienes perciben una mayor o mejor libertad para el desarrollo de sus actividades o en cuanto a sus decisiones y forma de abordar su trabajo en las aulas, permitiéndoles ser más flexibles al momento de dictar

clases o involucrarse en otras áreas educativas. Es más, suele influenciar la presencia y frecuencia en la cual se encuentran los directivos en la institución, porque suelen supervisar, ordenar, mandar a reunión y entre otras actividades.

En la segunda hipótesis específica propuesta: Existe diferencia en el sistema interpersonal (Relaciones sociales, Unión y apoyo mutuo) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo. En respuesta de la segunda hipótesis específica, se puede afirmar que existe diferencia ( $p < 0.05$ ) en el sistema interpersonal de los docentes de ambas instituciones educativas. De forma específica, no hubo diferencias en cuanto a las relaciones sociales, pero si hubo diferencias en cuanto a la unión y apoyo mutuo en los docentes. Dicho resultado permite evidenciar que cada colegio percibe su interacción de manera individual, siendo diferente las facilidades, los beneficios de poder interactuar con docentes de un colegio privado, que de un colegio público, pese a las buenas condiciones de su clima laboral. Empezando porque el sistema interpersonal se refiere a las habilidades comunicativas, las habilidades sociales que se muestran en el grupo de trabajadores, la capacidad para abordar las dificultades, la expresión de habilidades y desenvolvimiento social que determinan que el clima organizacional se perciba de una forma u otra (Peña y Vásquez, 2021).

Se puede afirmar que cada docente tiene su manera de interactuar con otros colegas, optando por compartir con los demás o solo disfrutar de la dinámica de clase con sus estudiantes; de poder compartir solo con un grupo reducido o un grupo selecto de colegas docentes; mientras que otros prefieren poder tener la oportunidad de colaborar, participar, conocer y formar parte de las actividades con todos y cada uno de los docentes. Según García (2021), una institución bajo condiciones laborales adecuadas se evidenciará en su nivel de comunicación, de bienestar, en el aspecto económico y a nivel social. Los docentes de una institución educativa privada (36.30%) y pública (80.00%) de Trujillo perciben un nivel excelente de sistema interpersonal. Teniendo un nivel bueno en Relaciones sociales y un nivel excelente en Unión y apoyo mutuo, en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel moderado en Relaciones sociales y un nivel moderado en Unión y apoyo mutuo, en docentes de una institución educativa pública; dicho resultado se contrasta en el buen desenvolvimiento social y convivencia que perciben cada miembro dentro de una institución educativa, permitiendo un mejor involucramiento y predisposición para el logro de objetivos, de tal modo que promueve un servicio educativo de calidad (Reyna, 2022; Ortiz, 2021). Además, dicha percepción en los

docentes es un reflejo de sus experiencias en las propias instituciones educativas, en ambas situaciones se percibe esa motivación al momento de trabajar con otros docentes, mejorando el entorno laboral, dando como resultado la sensación de satisfacción en su trabajo, percibiendo un rendimiento positivo que se apoya en un ambiente motivador para el resto del personal involucrado en cada colegio.

La dimensión de relaciones sociales es el grado de percepción que experimenta el docente con sus compañeros o amigos laborales, si existe una real comunicación asertiva entre todos independientemente de su nivel o cargo a desempeñar para así desarrollar sus labores (Aranda y Sebastiani, 2022). En ese sentido, no se hayan diferencias entre los docentes, ya sea que tengan una procedencia laboral en un colegio público o privado, debido que entre todos los docentes perciben un trato por igual, todos bajo la noción que son educadores habilitados, capacitados, con destrezas y aptitudes que pueden compartir con otros colegas docentes; inclusive los propios directivos son también docentes que subieron al cargo. En esa misma línea, se expresa que el trato y la comunicación van entorno a una línea horizontal, cuyas relaciones permiten desarrollar una cooperación conjunta en beneficio del cliente final que son los estudiantes; dicho resultado se contrasta en estudios donde un buen trato entre colaboradores y una buena comunicación permite percibir un clima laboral en condiciones apropiadas (Román y Távora, 2020; Ruiz, 2021; Pimentel, 2019).

En cuanto a la dimensión de unión y apoyo mutuo, es la unión, la ayuda y apoyo entre docentes para que el trabajo se cumpla acorde a lo programado y en base a buenos resultados, por lo que se procura que dicha percepción sea estrecha, cómoda y de voluntaria colaboración e integración entre docentes (Aranda y Sebastiani, 2022). En respuesta al resultado obtenido, los docentes si perciben diferencias en cuanto a esa colaboración mutua entre ellos, puesto que no es igual el poder compartir y tener facilidades laborales en un colegio privado que en un colegio público, pese que ambos cuentan con buenos climas laborales, las diferencias pueden ser más a nivel de comunicación, siendo a veces recepcionada con diferencias por el contenido del mensaje, en otras ocasiones se puede observar que es por temas de tiempo el poder contar con la unión de los docentes o su apoyo en las actividades, debido que todos están a la expectativa de poder lograr sus propios objetivos como docente, porque constantemente están realizando papeleos, reuniones y planificaciones para cada día de la semana.

En la tercera hipótesis específica propuesta: Existe diferencia en el sistema organizacional (Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo, Liderazgo de directivos) entre docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo. En respuesta de la tercera hipótesis específica, se puede afirmar que no existen diferencias ( $p > 0.05$ ) en el sistema organizacional de los docentes procedentes de ambas instituciones educativas. De forma específica, hubo diferencias en la consideración de directivos, hubo diferencias en los beneficios y recompensas, hubo diferencias en motivación y esfuerzo; pero, no hubo diferencias en cuanto al liderazgo directivo, en docentes. Dicho resultado puede estar influenciado principalmente por la actividad de cada uno de los directivos de cada colegio, siendo dichas percepciones a nivel de involucramiento de los propios docentes con las actividades escolares, el tipo de trato que se les brinda, las facilidades que se les da para el desarrollo de las clases, las recompensas y bonos que se les da en los distintos momentos del año por su buen ejercicio profesional, para poder así mantener la motivación docente; y también, el sentir que están siendo liderados por personas capaces de desarrollar cambios adecuados o positivos para todos los miembros de la comunidad educativa; en contraste con este resultado, algunos estudios afirman que la motivación en los colaboradores es clave para la efectividad en el desarrollo de actividades, denotando la satisfacción del personal en las sesiones de clase y en la convivencia con otros miembros de la institución educativa (Bravo, 2021; Pimentel, 2019; Reyna, 2022). Además, el sistema organizacional se define como un atributo que pertenece a la empresa, indistintamente de lo que puedan pensar los docentes y que es caracteriza de la propia organización; el clima está formado por aspectos objetivos acorde al orden de cada institución, por el grado de centralización de la empresa por sus decisiones y sus niveles jerárquicos (Peña y Vásquez, 2021).

Los docentes perciben un nivel excelente en Consideración de directivos en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel excelente en Consideración de directivos en docentes de una institución educativa pública. Se debe tomar en cuenta que cada empresa posee una determinada personalidad que les permite a los trabajadores tener una percepción de su entorno laboral teniendo en cuenta la jerarquía, estructura y la estrategia a proceder (Da Silva, 2018). La dimensión de consideración de directivos, comprende la valoración de la percepción del trabajador hacia los altos mandos, percibiendo la cooperación y el apoyo de sus jefes a través del trato, consideración y reconocimiento hacia ellos (Aranda y Sebastiani, 2022). Siendo importante mencionar que

se perciben diferencias más a nivel de participación de los directivos hacia sus docentes, pueden incluir tratos diferentes pero son muy bien aceptados por los propios docentes, manteniendo los docentes una buena o estrecha relación con los directivos, percibiendo diferencias en cuanto a la manera en cómo son apoyados por sus jefes inmediatos, la manera en cómo abordan las distintas problemáticas de la institución educativa, si les solicita algún comentario, idea para sumar a la programación educativa; dicho resultado se contrasta en el estudio de Velezvía (2021), el cual afirma que una adecuada interacción y consideración de los directivos hacia su personal, beneficiaría en buenos niveles de satisfacción laboral.

Los docentes perciben un nivel excelente en Beneficios y recompensas en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel excelente en Beneficios y recompensas en docentes de una institución educativa pública. En cuanto a la dimensión de beneficios y recompensas, está definida como la percepción del trabajador directamente con la organización, si recibe algún estímulo o recompensa o reconocimiento por su buen desempeño y compromiso hacia sus labores, como pueden ser pagos, bonos, liquidaciones, vacaciones y entre otros beneficios (Aranda y Sebastiani, 2022). Y aquí existe diferencias debido que cada institución mantendrá sus propias maneras de cómo recompensar el grado de esfuerzo de sus docentes, puesto que una recompensa puede ser entendida como reducción de cantidad laboral, un bono en determinado mes del año, o en fechas festivas algunas celebraciones calendario como el día del maestro, entrega de canastas y días libres por buen desempeño, son algunos ejemplos de lo que se ha observado entre los docentes; este resultado se ve reflejado en el bajo nivel de estrés que puedan percibir los docentes al experimentar un clima laboral favorable, demostrando su compromiso en relación a la remuneración a cambio de sus servicios (Velezvía, 2021; Ruiz, 2021; Cayetano, 2021).

Los docentes perciben un nivel excelente en Motivación y esfuerzo en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel moderado en Motivación y esfuerzo en docentes de una institución educativa pública. En cuanto al desenvolvimiento del personal y los directivos, se trabaja en base al buen trato, la confianza y la eficiencia para lograr resultados favorables para todos, siendo este logro mediante factores estratégicos que garantizan el logro de las metas previstas (Hemmelgarn & Glisson, 2018). En la dimensión de motivación y esfuerzo, está evidenciado en la predisposición de alentar a los docentes a desarrollarse en el colegio, siendo el desarrollo de sus funciones inherentes a su puesto laboral, siendo reflejado cuando los directivos los motivan para el desarrollo de sus

tareas (Aranda y Sebastiani, 2022). En tal sentido las diferencias se denotan más en cuanto al colegio privado debido que constantemente se requiere de un buen desempeño por parte de los docentes, mientras que por parte del colegio público la percepción puede ser también constante pero se basan sus labores más a lo que dicta el estado, siendo una presión distinta y también la motivación por la misma al momento de desarrollar sus clases; esto se puede contrastar en el logro de los objetivos evidenciados en base al esfuerzo y satisfacción que tienen los colaboradores dentro de la institución donde laboran (Velezví, 2021; 2019).

Los docentes perciben un nivel bueno en Liderazgo de directivos en docentes de una institución educativa privada. Y teniendo un nivel excelente en Liderazgo de directivos en docentes de una institución educativa pública. Al respecto, se denota la relevancia de los resultados al tomar en cuenta que el clima laboral esta influenciado por ciertos elementos que afectan al clima organizacional de manera positiva, como el poder reconocer y respetar a cada miembro de la comunidad educativa por su nivel o puesto laboral, el cargo que lleva, de tal manera que existe una jerarquía vertical pero la comunicación se desarrolla bajo una línea horizontal, propiciando el respeto mutuo entre trabajadores; dicho resultado se contrasta en algunos estudios donde el desempeño de los colaboradores se ve influenciado por factores positivos a nivel de la empresa, teniendo una buena identificación por el centro laboral (Valarezo, 2021; Zabala, 2020). En cuanto a la dimensión de liderazgo de directivos, se encuentra reflejado en sus habilidades blandas, aquella influencia, compromiso e identificación con los roles y funciones que enmarcan su puesto y que motiva al cumplimiento de los objetivos impartidos y la ejecución de las tareas asignadas por el jefe inmediato (Aranda y Sebastiani, 2022). Bajo esta percepción los docentes no denotan diferencias, pese a su procedencia en colegios diferentes, pudiéndose concluir que en cuanto a la dirección de la institución con ellos, se trabaja bajo un panorama estándar de trabajo, conociendo las labores, actividades, roles y normas que deben acatar para el adecuado funcionamiento del colegio.

**CAPITULO V**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 6.1. Conclusiones

1. No existen diferencias entre clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo ( $U= 2929.000$ ;  $p=.156$ ). En el sistema individual no existen diferencias ( $U= 2834.500$ ;  $p=.056$ ), en el sistema interpersonal existen diferencias ( $U= 1805.000$ ;  $p=.000$ ) y en el sistema organizacional no existen diferencias ( $U= 2874.500$ ;  $p=.074$ ).
2. El nivel de clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Trujillo se percibió como excelente (87,5%). En el sistema individual se percibió como excelente (88.8%), en el sistema interpersonal (80%) y en el sistema organizacional (90%).
3. El nivel de clima laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo se percibió como excelente (78,8%). En el sistema individual se percibió como excelente (88.8%), en el sistema interpersonal (80%) y en el sistema organizacional (90%).
4. En el sistema individual existen diferencias en Satisfacción de los trabajadores ( $U= 1912.500$ ;  $p=.000$ ), existen diferencias en Autonomía en el trabajo ( $U= 1621.500$ ;  $p=.000$ ), en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.
5. En el sistema interpersonal no existen diferencias en Relaciones sociales ( $U= 2859.000$ ;  $p=.215$ ), existen diferencias en Unión y apoyo mutuo ( $U= 1783.000$ ;  $p=.000$ ), en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.
6. En el sistema organizacional existen diferencias en Consideración de directivos ( $U= 2402.500$ ;  $p=.000$ ), existen diferencias en Beneficios y recompensas ( $U= 1837.000$ ;  $p=.000$ ), existen diferencias en Motivación y esfuerzo ( $U= 1667.500$ ;  $p=.000$ ), no existen diferencias en Liderazgo de directivos ( $U= 2762.000$ ;  $p=.109$ ), en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.



## 6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a las autoridades de las instituciones educativas, realizar talleres destinados a los docentes de su organización que les permitan, afrontar el estrés laboral mediante la promoción de factores psicosociales como la percepción de la eficacia y el sentido de satisfacción con su trabajo orientando así el nivel de afrontación para cada situación.
2. Se sugiere el desarrollo de actividades que procuren crear espacios, en que los docentes logren confraternizar entre ellos, de tal manera que se puedan crear equipos de trabajo y se consolide la confianza entre ellos.
3. Crear grupos de trabajo que les permitan, intercambiar experiencias, con el fin de lograr un clima laboral, asimismo es importante hacer notar que un trabajo coordinado facilita de manera notable la realización del mismo.
4. A los miembros del equipo directivo, plantear el desarrollo de talleres que permitan a los docentes fortalecer sus competencias sobre clima organizacional, permitiéndoles brindar un buen servicio educativo por medio de la comunicación, motivación, confianza y participación, resaltándose el compromiso hacia la institución educativa.
5. Se recomienda la evaluación a través de entrevistas individuales con los docentes para enriquecer la información respecto a los estresores y su modalidad particular de afrontarlos.
6. Se sugiere a las autoridades de las instituciones educativas, practicar el liderazgo transformacional para mantener un trato horizontal, además que comulguen los valores personales con los institucionales.

**CAPITULO VI**  
**REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 6.1. Referencias

- Aliaga, H. (2020). *Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoá, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40021>
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Ancalla, P. (2022). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Arequipa 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14361>
- Aptitus (20 de agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. La Gestión. <https://gestion.pe/economia/managementempleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/?ref=gesr>
- Aranda, L. y Sebastiani, K. (2022). *Habilidades Blandas y Clima Organizacional en colaboradores de entidades financieras de Barranca, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89516>
- Arteaga, N. y López, E. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa San Agustín, Huánuco, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5555>
- Bermejo, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48872?show=full>
- Bezerra, M. (2020). Estado da arte sobre o ensino de enfermagem e os desafios do uso de tecnologias remotas em época de pandemia do Corona Vírus. *Revista Brasileira*

- Crecimiento Desarrollo Humano*, 30(1), pp. 141-147.  
<http://revistas.marilia.unesp.br/index.php/jhgd/article/view/10087/6379>
- Botello, E., Beltrán, B y Cárdenas, T. (2021). Organizational climate in the university quality improvement processes. *Edumecentro*, 13(1), pp. 283-289.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es).
- Bravo, J. (2021). *Clima organizacional en el área de operaciones de una empresa industrial en Lima-Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4918>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), pp. 141-148.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., & Wessely, S. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395 (10297), pp. 912-920.  
[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext)
- Cayetano, H. (2021). *El estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la población económicamente activa ocupada del distrito de trujillo – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8761>
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N° 56435 de Miraflores-Espinar*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>
- Chávez, T. (2022). *Clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90985>

- Condori, Y. (2022). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa “altiplano” distrito de yura, arequipa-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14061>
- Flores, C. y Rocha, R. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69690>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2020). *Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones - abril de 2020*. Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>
- García, A. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66440>
- García, C., & Valle, L. (2020). Diagnosis of the organizational climate in a Tuna Company in Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), pp. 22-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>
- Gil, F. (24 de abril de 2019). *Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gómez, M. (15 de enero de 2018). *Habilidades blandas: ¿qué necesitan los jóvenes para tener éxito dentro de las empresas?* La Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/habilidades-blandas-necesitan-jovenes-exitoempresas-224917-noticia/>
- González, N., Abad, J. y Lèvy, J.P. (2006). Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas. En Lévy. J. y Varela, J. *Modelización con estructuras de covarianzas en Ciencias Sociales*. España: Gesbiblo, S.L. La Coruña

- González, R., Vásquez, C., Hurtado, D., & Menacho, A. (2020). Interactive platforms and knowledge management strategies during covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), pp. 68–81. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100754454&partnerID=40&md5=f90c70724478d205750755dbcf6ec982>
- Gorgas, J., Cardiel, N. & Zamorano, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de ciencia*. Madrid, España.
- Great Place to Work (2018), *Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2018*. Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com/best-workplaces/latam/2018>
- Gutiérrez, N. (2021). *Relación entre Burnout y comunicación organizacional en trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos COVID-19, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61080>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en)
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (2nd ed.). Guilford Press.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *¿Cómo China garantiza la continuidad del aprendizaje cuando el coronavirus afecta las clases?* UNESCO. <https://es.unesco.org/news/como-china-garantiza-continuidad-del-aprendizaje-cuando-coronavirus-afecta-clases>
- Lara, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Inés, Guadalupe, La Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79079>
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio*, 16, pp. 15-32. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf)

- Lumbreras, M., Hernández-Vicente, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. M. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud Publica de México*, 62(1), pp. 87–95.  
<https://doi.org/10.21149/10247>
- Mamani, H. (2019) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3365>
- Montero, Y., Alonso, R., Ridríguez, B., & Castillo, E. (2020). Clinical and socio demographic factors in newborns with early weaning. *Revista Cubana de Pediatría*, 92(4), p. 671.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=bd955ef7-037b-487a-a525-e62386d9c226%40pdc-v-sessmgr02>
- Ochochoque, J. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de putina, puno – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18450>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: OIT.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_723962.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. OMS.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Ortiz, M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral, del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>

- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), pp. 9-23. <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, C. y Vásquez, E. (2021). *Autoestima y clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73816>
- Pimentel, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Socabaya, Arequipa 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio institucional. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/940>
- Randstad workmonitor Q3. (2018). *Satisfacción por el trabajo: por tercer trimestre consecutivo México obtiene el nivel de satisfacción laboral más alto del estudio*. Randstad. <https://www.randstad.com.mx/sobrenosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>
- Reyna, J. (2022). *Clima organizacional y convivencia docente de una Institución Educativa Pública de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78152>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., & Antúnez, A. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), pp. 76–87. <https://doi.org/10.1344/JONED.V1I1.31727>
- Román, M. y Távara, M. (2020). *Las Habilidades blandas y el Clima organizacional en los colaboradores de la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Huarmey 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68380/Rom%c3%a1n\\_PMDLA-T%c3%a1vara-CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68380/Rom%c3%a1n_PMDLA-T%c3%a1vara-CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz, I. C. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820>



- Sagredo, E. (2019). Relationship between management, satisfaction, motivation and teaching commitment in adult education. *Journal Educational Innovation*, 19(81), pp. 111–131. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci_abstract)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (4 Ed.). Lima: Perú. Editorial Universidad Ricardo Palma.  
<https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>
- Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Valera, M. (2018). *Clima Organizacional en el área de almacén de la empresa Deprodeca del distrito de La Victoria*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3539>
- Velezví, D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Personal Administrativo en una Universidad Nacional, Puno-2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58950>
- Zabala, E. (2020). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 6.2. Anexos

### Anexo 1. Formato de asentimiento informado

#### **FORMATO DE ASENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a docentes de una institución educativa de Trujillo.

Se me ha explicado que:

1. El objetivo del estudio es determinar las diferencias entre clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo.
2. El procedimiento consiste en responder a un cuestionario denominado: La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)
3. El tiempo de duración de mi participación es de 20 minutos.
4. Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
5. Soy libre de rehusarme en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello lo(a) perjudique.
6. No se identificará mi identidad y se reservará la información que proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para su persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
7. Puedo contactarme con las autoras de la investigación Cecilia del Pilar Acuña Orbegoso y Hailer Thalia Chuquiruna Pintado mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participe de la investigación.

Trujillo, 28 de agosto de 2022.

Anexo 2. La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

**La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)**

Los reactivos se contestan de acuerdo con la frecuencia que se presentan en cada caso y se utiliza una escala de respuesta Tipo Likert con cinco opciones: 1= nunca; 2= casi nunca; 3= a veces; 4= casi siempre; 5= siempre

N°	ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					

8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.					

19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					

29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Aportes de cuadros o tablas

**Tabla 9**

*Prueba de normal Kolmogorov Smirnov*

	<b>Sistema individual</b>	<b>Sistema interpersonal</b>	<b>Sistema organizacional</b>	<b>Global</b>
N	160	160	160	160
K -S	.491	.348	.498	.487
p	.000	.000	.000	.000

Fuente. K-S= Kolmogorov Smirnov; p= Condicional si  $p < 0.05$