



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Diferencias de clima laboral en colaboradores de instituciones  
públicas y privadas de la ciudad de Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Mundaca Zavaleta, Josseph Franklin ([orcid.org/0000-0002-2788-5764](https://orcid.org/0000-0002-2788-5764))

Rodriguez Vargas, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0001-9519-1441](https://orcid.org/0000-0001-9519-1441))

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes ([orcid.org/0000-0001-9368-6184](https://orcid.org/0000-0001-9368-6184))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres, Karin Zavaleta Alaya y Julio Mundaca Soriano, cuyo amor incondicional, sacrificio y apoyo inquebrantable han sido la fuerza impulsora detrás de cada logro en mi vida. Su constante aliento y ejemplo de determinación me han guiado a lo largo de este arduo camino académico. A mis amigos y seres queridos, quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo, comprensión y ánimo durante cada etapa de este viaje, les dedico este logro. Permitieron que los desafíos sean más llevaderos y las victorias más significativas. Por último, pero no menos importante, dedico este trabajo a todas aquellas personas cuya dedicación, colaboración y generosidad hicieron posible su realización. Sus contribuciones no solo han enriquecido esta investigación, sino que también han dejado una huella imborrable en mi vida académica y personal. Con profundo agradecimiento y afecto.

Mundaca Zavaleta, Josseph Franklin

Este logro tan importante en mi vida se la dedico primero a Dios, quien siempre me cuida y guía en cada paso, a Flor Vargas, Fernando Rodríguez, Sumayra Angelica, Anthony Palza, Rosa Vargas, María Eugenia Ávila, Angel Javier Rodríguez e Iris Janeth, por siempre apoyarme y acompañarme en los momentos más hermosos y oscuros de mi vida, son lo más valioso que poseo y este reconocimiento lo comparto con ustedes. A mi querida Alaia, quien siempre me acompañó en cada clase y durante los últimos 6 años. También, a las demás personas que me acompañaron y apoyaron en la universidad como fuera de ella, dejando amistades que seguirán perdurando en el tiempo donde sea que estemos. Y finalmente, quiero dedicarle con mucho cariño a la mujer que estuvo conmigo en todo este proceso, todas las traspasadas, amanecidas, estrés, risas, reuniones y llamadas que pasamos para llegar aquí jamás se olvidaran eh hicieron de esta tesis muy especial, gracias Diana Ibeth.

Rodríguez Vargas, Miguel Angel

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesora de tesis, la Dra. Haydee Aguilar Armas, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Sus valiosas sugerencias y comentarios han sido fundamentales para dar forma a este trabajo y llevarlo a buen término. Agradezco sinceramente a mis padres Karin Zavaleta Alaya y Julio Mundaca Soriano, por su amor incondicional, apoyo y sacrificio para brindarme la oportunidad de perseguir mis sueños académicos. Su aliento constante ha sido nuestra mayor motivación. También quiero expresar mi gratitud a mis amigos y seres queridos por su comprensión, ánimo y palabras de aliento durante el tiempo y realización de este estudio de investigación, Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a todas las personas que participaron en este estudio, ya sea proporcionando información, participando en entrevistas o simplemente brindando su tiempo y esfuerzo para contribuir al éxito de este proyecto.

Agradezco a la Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas quien es mi respetada asesora, por brindarnos su apoyo en cada momento del camino de la investigación para el desarrollo de la tesis, con un gran profesionalismo que es de admirar, gracias a su paciencia y sabiduría nos ayudó a cumplir con la meta propuesta de manera excepcional. Igualmente agradezco a cada una de las personas que nos apoyaron y participaron en esta investigación para enriquecerla. Y a mis padres y hermana por siempre estar conmigo en todo momento.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo", cuyos autores son MUNDACA ZAVALAETA JOSSEPH FRANKLIN, RODRIGUEZ VARGAS MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES <b>DNI:</b> 18211853 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 02- 07-2024 20:23:29

Código documento Trilce: TRI - 0757486



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MUNDACA ZAVALETA JOSSEPH FRANKLIN, RODRIGUEZ VARGAS MIGUEL ANGEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JOSSEPH FRANKLIN MUNDACA ZAVALETA <b>DNI:</b> 72231912 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2788-5764	Firmado electrónicamente por: JMUNDACAZA25 el 08-06-2024 17:46:44
MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ VARGAS <b>DNI:</b> 72917600 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9519-1441	Firmado electrónicamente por: MRODRIGUEZVAR el 08-06-2024 11:50:59

Código documento Trilce: TRI - 0757487

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor /autores .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Análisis descriptivo de las dimensiones de clima organizacional en los colaboradores de las instituciones públicas y privadas .....	<b>17</b>
<b>Tabla 2.</b> Análisis comparativo de la dimensión estructura organizacional en colaboradores de instituciones públicas y privadas.....	<b>18</b>
<b>Tabla 3.</b> Análisis comparativo de la dimensión procesos organizacionales en colaboradores de instituciones públicas y privadas.....	<b>19</b>
<b>Tabla 4.</b> Análisis comparativo de la dimensión relaciones organizacionales en colaboradores de instituciones públicas y privadas.....	<b>20</b>
<b>Tabla 5.</b> Análisis comparativo del clima laboral en colaboradores de instituciones públicas y privadas.....	<b>21</b>

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> Esquema de Investigación .....	<b>12</b>
-------------------------------------------------	-----------



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad el identificar las diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución, mediante una muestra censal, se trabajó con una población de 263 docentes entre hombres y mujeres con un rango de edad que va desde los 21 años a 81 años, además de tener entre 1 año a más de 7 años laborando dentro de la misma institución educativa de la ciudad de Trujillo, de los cuales 160 son provenientes de instituciones públicas y 103 provenientes de instituciones privadas. Para ello se les aplicó el instrumento denominado Cuestionario de Preguntas Cerradas V1: Clima Organizacional. Los resultados fueron procesados, demostrando que existen diferencias entre ambas entidades de instituciones, siendo el sector privado con mayor percepción favorable que en el sector público, a su vez, en las dimensiones de estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones organizacionales, se evidencia un mejor clima laboral institucional en el sector privado que en el sector público, debido a que tiene una mejor distribución de satisfacción en el trabajo, cumplimiento de metas, apoyo en el trabajo, libertad entre compañeros, la participación activa y planificación de actividades.

**Palabras clave:** clima laboral, docentes, instituciones públicas, instituciones privadas.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the differences in the work climate of the collaborators according to the type of institution, by means of a census sample. We worked with a population of 263 teachers, men and women, ranging in age from 21 years to 81 years, as well as having between 1 year and more than 7 years working in the same educational institution in the city of Trujillo, of which 160 were from public institutions and 103 from private institutions. For this purpose, the instrument called Questionnaire of Closed Questions V1: Organisational Climate was applied to them. The results were processed, showing that there are differences between the two institutions, with the private sector having a more favourable perception than the public sector. In turn, in the dimensions of organisational structure, organisational processes and organisational relations, there is evidence of a better institutional work climate in the private sector than in the public sector, due to a better distribution of job satisfaction, fulfilment of goals, support at work, freedom among colleagues, active participation and planning of activities.

**Keywords:** work climate, teachers, public institutions, private institutions.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día, se enfrentan a diversos cambios, como el aumento de la tecnología que poco a poco va reemplazando y realizando distintas modificaciones en una organización, además de encontrarse dentro de un contexto mucho más globalizado, altamente competitivo y activo, aun así, independientemente del rubro, actividad económica o régimen que se encuentre la organización, no están libres de fomentar y prevalecer los recursos y capacidades de cada colaborador, por ende, realizar un estudio del clima laboral debe ser aplicado de manera constante y de carácter de atención por parte de los representantes de la organización o empresa, a su vez, practicar la conservación del clima laboral permitirá a los directivos tener una sostenibilidad interna de todos los que laboran, también su compromiso, dedicación y lealtad de los colaboradores hacia los jefes (Daza et al., 2021). Se tiene entiendo que el trabajador es un activo relevante para la empresa dotado de competencias y conocimientos, siendo una pieza fundamental para la operatividad del negocio. Es cierto que se puede tener la mejor tecnología, recursos, y el mejor proceso en logística, pero es mucho más relevante considerar al colaborador como el factor humano, manteniendo objetivos en común que fomentan el trabajo en equipo (Arbulú, 2022).

Es así que, la autora Díaz (2021) menciona en su investigación realizada en el país de Paraguay, que existen diferencias o cambios, cuando se habla de una empresa pública y privada y cómo esto influye en las actividades e incluso en el mismo trabajador. Una empresa en el sector público está controlada por el estado, en su mayoría las ganancias se regresan si bien a la empresa o incluso al mismo gobierno y que, además, el estado es el que tiene la última palabra frente a decisiones que quieran realizar dentro de una organización. En cambio, una entidad privada es una propiedad que es controlada por una persona, no presenta una relación con el estado o gobierno y las ganancias pueden ir tanto para los propietarios como para los accionistas. Entonces, se puede decir que una empresa pública mantiene un procedimiento distinto al del sector privado, desde el reclutamiento de personal, los pagos, beneficios, horarios, el clima organizacional y hasta el interés que mantienen por asegurar el bienestar de los subordinados.

Por otro lado, las entidades privadas cuentan con mayor énfasis en sus trabajadores que las públicas, sin embargo se ha realizado una investigación en la cual ambas entidades con un porcentaje de empleados de 33% públicas y 67% privadas participaron, que dio como resultados que el ambiente físico y condiciones materiales se obtuvo un 52% de Favorable, en cuanto a sus propósitos laborales de obtuvo un 53% de Muy Favorable, las remuneraciones y beneficios sociales se obtuvo un 53% Favorable, en políticas administrativas se obtuvo un 50% Favorable, en supervisión y control un 48% Muy Favorable, en relaciones sociales un 63% Favorable, en estructura organizacional un 49% Muy Favorable, en comunicación se obtuvo un 53% Muy Favorable, en toma de decisiones un 48% Muy Favorable y en actitud hacia el labor desempeñada se obtuvo un 59% Muy Favorable. Todo ello entre ambas entidades públicas y privadas (Díaz, 2021).

Además, a nivel nacional se conoce que el clima laboral se distingue por como el personal de las instituciones percibe el entorno laboral, es así que, Mucha (2022) menciona que viene a ser la forma en como el personal percibe su entorno de trabajo, pudiendo ser favorable o desfavorable, y esto es causado por el entorno físico, el trato recibido y los recursos otorgados. A su vez, Camborda (2021) refuerza lo descrito indicando que, el clima laboral es la forma en como uno se siente al trabajar en una organización, por ello, es importante que las empresas se direccionen a mejorar el ambiente de trabajo, siendo un punto clave para el desarrollo continuo de la institución.

Mucha (2022) menciona que dentro de las causas que pueden afectar al clima laboral como el comportamiento negativo de los trabajadores, condiciones laborales deficientes, por una mala gestión por parte de los superiores, el escaso reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores, llegando a perjudicar su desempeño creando así un impacto negativo a la empresa.

También, a nivel local tenemos a Mena (2021) el cual menciona que la importancia del clima laboral se basa en el desarrollo de actividades que beneficien a la empresa en general, por consiguiente, el análisis realizado a entidades públicas, muestra que hay un 54% de favorable en estudios realizados, a su vez se reportan un 26% de empresas con clima laboral aún en proceso de mejora y un 20% que indican que el clima laboral es desfavorable en las empresas. Por ende, se tiene

conocimientos que, al realizar una adecuada regulación y un mayor énfasis en la mejoría de la misma, se podría incrementar la productividad de los empleados mediante un correcto clima laboral.

La presente investigación se justifica debido a que contribuirá a tener un conocimiento de las diferencias que existen del clima laboral entre instituciones públicas y privadas, puesto que en la actualidad no se han realizado suficientes estudios comparativos con la problemática planteada. Además, lo que se busca saber es, qué entidad, según el sector al que pertenece, le brinda mayor énfasis al bienestar del colaborador, como también mantener un clima agradable para ejercer sus labores. Asimismo, este estudio servirá de apoyo para aquellos investigadores que estén interesados en el tema y buscan ampliar su conocimiento para futuros proyectos e intervenciones, también permitirá a los directivos tener un mayor conocimiento de la importancia del clima laboral. Por lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las diferencias de clima laboral en los colaboradores de las instituciones públicas y privadas? Es por ello que, como objetivo general se formula el identificar las diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución. Mientras que, como objetivos específicos se consideraron (1) realizar un análisis descriptivo del clima laboral en trabajadores de entidades públicas y privadas (2) precisar las diferencias en la dimensión estructura organizacional entre la empresa pública y privada, (3) precisar las diferencias en la dimensión procesos organizacionales entre la empresa pública y privada y (4) precisar las diferencias en la dimensión relaciones organizacionales entre la empresa pública y privada. Por otra parte, la hipótesis considerada para esta investigación es: Existen diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación posee distintas referencias orientadas a la misma variable del trabajo que permite mantener una base para este estudio. En las siguientes líneas se expondrá investigaciones a nivel internacional. Díaz (2021) realizó una comparación sobre las diferencias de clima laboral en empresas públicas y privadas en Paraguay con 104 trabajadores, se aplicó el cuestionario de ambiente de trabajo (AT-ARG), como resultados dio que el 47% fue muy favorable, 48% favorable y solo el 5% de los trabajadores manifestaron un nivel regular en cuanto al clima laboral. Esto quiere decir que, según la encuesta realizada, ambas entidades poseen un clima laboral aceptable.

Khan (2019), realizó un estudio titulado El impacto del clima organizacional sobre el compromiso de los docentes, considerando como población a los colegios privados en la ciudad de Karachi, ubicado en Pakistán, realizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó un cuestionario de Clima Organizacional de 30 ítems a 180 docentes de un colegio privado del nivel primario. Tras su aplicación, se evidencia que la fiabilidad del clima fue de 0.87 y el compromiso docente fue de 0.70, indicando que el alfa de Cronbach se encuentra entre el rango bueno y aceptable. Evidenciando que existe una relación entre el clima en el ámbito educativo con el compromiso de los docentes, es decir, al haber un buen clima potencia el compromiso de los docentes, mejorando la calidad de enseñanza.

En otra investigación propuesta por Bozkurt & Yurt (2022) teniendo un estudio comparativo del sector público y privado sobre la evaluación de la satisfacción y motivación profesional en términos de valores organizacionales en Turquía, se aplicó una encuesta a 604 colaboradores, cual mostró como resultado que los valores organizacionales logran una asociación positiva con la satisfacción y motivación profesional, además de establecer que los valores de satisfacción profesional y motivación de los empleados en ambas entidades son distintas.

Asimismo, Ketsela (2022) manifiesta en su investigación sobre el estudio de los efectos del clima laboral en el desempeño de los trabajadores en Dashen Bank en la ciudad de ADDIS ABBAB (Etiopía), se les administró un cuestionario de clima organizacional a los 378 trabajadores, que resultó en que el lugar físico de trabajo, las capacitaciones y recompensas, poseen un fuerte impacto positivo en su actitud,

mientras que la sobrecarga de trabajo y el rechazo discriminatorio poseen impactos negativos fuertes.

En el ámbito nacional, Camborda (2021) realizó una investigación en la Victoria, Lima, sobre la relación del clima laboral y la gestión administrativa de docentes de una institución educativa, siendo un estudio de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental. Para su ejecución se contó con 90 profesores, en donde, se usó el Cuestionario para la variable proceso administrativo y para la variable clima organizacional, obteniendo como resultados para la variable de gestión administrativa, un alfa de Cronbach de 0.809, mientras que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.774 en la variable de clima laboral. De esta manera se logra interpretar que existe relación entre la gestión y los procesos que contienen la parte administrativa y como esto afecta la percepción de los trabajadores con su entorno, teniendo así un panorama más amplio sobre el clima laboral dentro de la institución.

En Tumbes, Escobedo (2020) realizó una investigación sobre el Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educativo buscando determinar qué características se presentan en el estudio. La metodología que se usó fue descriptiva transaccional, con el enfoque de dar a conocer las características de las dimensiones de clima y satisfacción laboral. La población que se escogió fue conformada por 110 docentes a nivel inicial, se realizó entrevistas como parte de la técnica de recolección de datos. Adicional se aplicó un cuestionario de clima organizacional que contiene 40 preguntas. Como resultados se consideró al régimen tributario, la modalidad de la empresa, la cantidad de docentes y de estudiantes, de esta manera se consideró a las condiciones laborales que el colegio brinda, encontrándose con un 33.6% de docentes que consideran que el nivel de satisfacción es medio y otro 33.6% detallan un nivel bajo, queriendo decir que no se encuentran satisfechos con lo que la institución brinda, influyendo así en el clima de la empresa por parte de los trabajadores.

En otra investigación nacional, Calle y Vásquez (2022) realizaron una investigación en una empresa pública en la ciudad de Jaén para conocer cuál es la relevancia que tiene el clima laboral en los trabajadores. Se tomó una muestra de 54 trabajadores, en donde se utilizó el cuestionario Clima laboral CL- SPC de Sonia

Palma, la cual se envió vía WhatsApp el link del formulario. Finalmente se obtuvieron los datos en Google Forms, dando como resultados que, de los 54 trabajadores de la muestra, 40 se mantienen parcialmente satisfechos, con un 74,1% dentro de un clima laboral favorable.

En la ciudad de Trujillo, Laca y Espinoza (2020) en su estudio con enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, realizó una investigación para determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño organizacional de los colaboradores del restaurante Trujillano. Se tomó una muestra de 24 colaboradores, a los cuales se les realizó un cuestionario de 20 preguntas para cada variable investigada. Luego de su aplicación se obtuvo que sí existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral reflejándose en la prueba de correlación de Pearson, con un valor de 0.592 y una significancia de 0.002.

Gutiérrez et al. (2021) realizaron un artículo de investigación con el propósito de establecer la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Trujillo. Se contó con la participación de 100 docentes, a los cuales se les aplicó un instrumento de recolección de datos denominado Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma, como resultado final, los datos demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que significa que el clima laboral y el desempeño en los docentes son piezas fundamentales para todas las instituciones educativas que buscan ser competitivas, por lo que, cualquier cambio de estas dos variables puede afectar todo el ambiente educativo y a los que están integrados en ello.

Por otra parte, Acuña y Chuquiruna (2023) determinaron en su investigación la diferencia del clima laboral entre docentes de una institución pública y privada en la ciudad de Trujillo, contaron con la participación de 160 docentes para el cual administraron la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), dando como resultado mediante esta prueba que no existe diferencias de clima laboral entre docentes de una institución pública y una privada.

Respecto a la variable de estudio, Alvarado y Feican (2017) mencionan que, al hablar de clima laboral, se puede relacionar con la cultura de la empresa, debido a que si uno es afectado se puede haber afectado el otro. Esto es debido a que la



cultura organizacional viene a ser un patrón constante de conductas que se pueden observar dentro de una comunidad, reflejando los valores, creencias y pensamientos que poseen, llega a considerarse como un factor crítico. Entonces si este patrón de conductas es negativo llega a afectar al clima dentro de la empresa, generando consecuencias tanto en las relaciones entre compañeros de trabajo, entre empleado hacia jefe o directivo, como también perjudica a los procesos y la estructura organizacional. (López et al., 2016).

Mientras que, Uribe (2019) refiere que el clima llega a corresponder a las percepciones compartidas de diversos aspectos, sean políticos, prácticos y procedimientos organizacionales de manera informal o también formal. Además, en el libro sobre clima y ambiente organizacional, el mismo autor hace mención que el clima organizacional viene a ser el resultado de una serie de conjuntos de interpretaciones que realizan los miembros de una empresa u organización y que impactan en su motivación y en sus actitudes. Es por ello, que el clima viene a ser una característica con estabilidad de la calidad del ambiente de manera interna de la empresa u organización, la cual experimentan todos sus colaboradores. A Su vez influye en sus comportamientos y llega a ser descrita en ciertos términos de valores de un particular conjunto de características o atributos encontrados en la empresa u organización.

En otro ámbito, Barón et al. (2022) mencionan que el ambiente laboral lo producen todos los directivos y trabajadores, lo cual es importante para tener el conocimiento de todas las opiniones y tomar en consideración a los trabajadores, a su vez, el motivar a todos los equipos de trabajo, también el lograr impedir el incremento excesivo de control, el poder comunicar a los demás de forma precisa, clara, directa y sobre todo de manera asertiva los objetivos planteados. El poder llegar a conocer el clima laboral proporciona cierta retroalimentación sobre aquellos procesos que determinan los comportamientos de manera organizacional y a su vez, permite el introducir algunos cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de todos los miembros. También es fundamental poder hacer mención sobre la importancia del clima laboral en una empresa u organización. Por ende, Bordas (2016) refiere que, al hablar de clima en una empresa, encaja a una serie de contextos ambientales y culturales, valores, actitudes y creencias que llegan a ser

significativos para cada integrante, y de acuerdo al comportamiento que desarrollen, ya sea de forma individual, grupal e incluso organizacional, llegan a generar un impacto entre sí, puesto que se encuentran en constante interacción. Por otra parte, Chuquitucto (2018) comenta que si el clima laboral es positivo o negativo trae consigo consecuencias en la organización, debido a la percepción de los miembros. Ante esto, Cayetano (2021) manifiesta que un mal clima puede originarse por: Estrés laboral, siendo un estado no agradable, en donde el colaborador se ve sometido ante la interacción de un entorno que supera su capacidad para poder enfrentarse. Se encuentra el ausentismo elevado, en donde un nivel alto de ello, el ambiente se retorna inadecuado, sean las razones justificadas o no justificadas. También existe la rotación interna, ocurriendo cuando el trabajador no se siente a gusto en el puesto y área donde se encuentra, pedirá realizar un traslado de manera interna. Además, ocurre la rotación externa, refiriéndose a la renuncia de un trabajador, provocado por un ambiente de trabajo no agradable. Asimismo, pueden evidenciarse quejas de clientes, dando como indicaciones de que un empleado no hace bien su trabajo pudiendo ser provocado por desmotivación o por actitudes incorrectas propias de la persona. Otra consecuencia es la baja productividad a causa de una disminución en la motivación, lo que causa no llegar a las metas propuestas por la empresa.

A su vez, Peña (2018) menciona que existen tipos de clima laboral que se presentan en el escenario de la producción empresarial, argumentando que el clima puede irse construyendo como una auto - reflexión de los miembros que conforman la empresa ligados a su relación entre sí y con el sistema de manera organizacional, afectando la conducta y también la percepción que el individuo tiene, sea dentro de la empresa misma como también en la sustitución de una entidad por otra. Por lo tanto, resalta cuatro tipos de climas que se presentan en las organizaciones: Clima de tipo autoritario explotador, haciendo referencia a que la dirección toma las decisiones haciendo que el colaborador trabaje bajo una atmosfera de terror, sanciones y amenazas. Le sigue el clima de tipo autoritario paternalista, en donde la dirección muestra confianza a los trabajadores, las decisiones se basan de acuerdo a un consenso con los colaboradores. En tercer lugar, está el clima participativo consultivo, en esta parte las decisiones se toman frecuentemente por los superiores, pero se permite que los trabajadores decidan en ciertas actividades,

generando correcta comunicación y confianza. Finalmente se encuentra el clima participativo grupal, en donde la empresa tiene plena confianza con los colaboradores, la relación y comunicación entre el personal y dirección es buena, además los trabajadores se sienten motivados gracias a la participación que tienen por establecer objetivos y sugerencias.

Respecto a las dimensiones de la cultura organizacional, Castillo (2022), menciona que éstas son características que son subdivididas de la misma variable, permitiendo conocer lo que se mide y como está distribuido. En esta parte, se hace énfasis a tres dimensiones: Estructura organizacional, haciendo referencia a la forma en cómo se distribuyen las funciones que debe de cumplir cada colaborados de la empresa para alcanzar objetivos que se han propuesto. Le sigue los procesos organizacionales refiriéndose a la planificación y creación de la distribución de vacantes en la empresa, su dirección y control, justificando la conexión de los empleados con su entorno cotidiano, de manera que el nivel de satisfacción se refleja en las relaciones personales con el resto de compañeros. Por último, se encuentra las relaciones organizacionales en donde se encuentran los beneficios que percibe cada trabajador como el reconocimiento, salario, bonificación y también, la forma en cómo se relaciona con los integrantes del equipo.

Veldsman (2002) añade que, la estructura de las organizaciones son a la vez subunidades, que vienen a ser la personalidad o el carácter que posee la empresa de manera interna en el ambiente de trabajo, este ambiente a su vez, está sometido bajo la influencia de fuerzas que intervienen como el desempeño de los empleados, sus comportamientos, las actitudes que toman y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores. Mientras que Navarro et al. (2007) refiere que, el clima organizacional tiene un enlace con la conducta humana, al igual que con la estructura y los procesos organizacionales, lo cual, explican que el clima va mucho más allá de las dimensiones de manera colectiva e individualmente, lo cual, llega a impactar directamente en los resultados del desempeño de los colaboradores, por lo que afectaría a su vez, a la organización. A su vez, Gonzales y Gonzales (2010) agregan que, un clima puede considerarse funcional o positivo si promueven las relaciones de manera satisfactoria junto a las metas organizacionales, logrando

incrementar la productividad de los colaboradores o perjudicando las metas si es que existiera relaciones disfuncionales o negativas en el entorno laboral.

García (2009) cita a Chiavenato en el año 2000, quien expone que el clima organizacional se puede describir como las características o atributos del entorno laboral que son percibidos o experimentados por colaboradores de la empresa, y que influyen directamente en las conductas de los trabajadores. Por lo tanto, basándose en esta definición, se considera a la teoría de sistemas, en donde Chiavenato menciona que un sistema es un conjunto de elementos que se encuentran relacionados de manera dinámica, con el fin de desarrollar una actividad para lograr un propósito determinado. Entonces, al estar directamente relacionados entre todo el conjunto de miembros de la organización, si el empleado percibe que el comportamiento de los superiores y las condiciones de la empresa son desfavorables, puede afectar su comportamiento, su desempeño, la deficiencia en las actividades a realizar dentro de la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

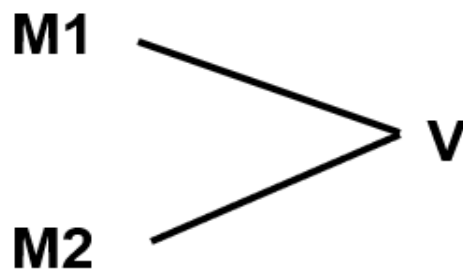
Esta investigación fue de tipo aplicada, debido a que se basó en buscar la solución de un problema en específico, como el mejorar la productividad laboral de la población estudiada, por ende, este tipo de investigación se define como aquella que posee como objetivo principal, el resolver ciertas situaciones de índole problemático o de recomendar ciertas estrategias que permitan llegar a la meta (Mellado, 2022).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó instrumentos de recolección de datos que permitieron las mediciones ordinales y se llegó a utilizar el análisis estadístico para contrastar con las hipótesis y poder comprobar la fidelidad de estas, de esta manera corresponde cuando se afirma que en una investigación con un tipo de diseño cuantitativo se consiguen datos por medio de la aplicación de instrumentos que ofrezcan la posibilidad de cuantificar las respuestas y con el uso de estadísticas permitirá contrastar si es correcto o incorrecto la hipótesis planteada (Mellado, 2022).

Diseño no experimental y de tipo transaccional puesto que no hubo una manipulación intencional ni control de la variable a investigar, se observó tal y como se encontró en su contexto natural, buscando recopilar datos dentro de un grupo de personas en un único momento en el tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Además, la investigación fue comparativa, debido a que examinó los resultados de dos muestras de manera individual, identificando las características que comparten y aquellas que las diferencian. En este contexto, se analizó el clima laboral que existe entre las instituciones públicas y privadas (Navarro et al. 2022).

El estudio llegó a responder a los siguientes escenarios:

**Figura 1:** Esquema de Investigación



**Dónde:**

**V:** Clima Laboral

**M1:** Instituciones Públicas

**M2:** Instituciones Privadas

### **3.2. Variables y operacionalización**

- **Definición conceptual:** Es una serie de agrupaciones de propiedades medibles mediante el ambiente de trabajo que se perciben de manera directa e indirecta por los colaboradores y que además llegan a influir en su conducta y motivación (Ventura, 2018).
- **Definición operacional:** Puntuación obtenida por una persona en un cuestionario de preguntas cerradas de Clima Organizacional.
- **Dimensiones:** Los indicadores en el instrumento de clima organizacional son, satisfacción en el trabajo, objetivos organizacionales, planificación de actividades, libertad de expresión, cumplimiento de metas, apoyo en el trabajo, libertad entre compañeros, tareas asignadas, participación activa y asignación salarial.
- **Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población:**

Hernández et al. (2014) mencionan que la población es la agrupación completa de sujetos, objetos o ubicaciones que presentan condiciones muy similares o también ciertas características para poder ser estudiadas y que llegan a ser de utilidad para el investigador. Asimismo, Moreno (2021), expresa que la población abarca la totalidad de la investigación, en donde se llegan a realizar muestras y muestreos, favoreciendo la adquisición de lo esencial que se requiere para realizar una adecuada investigación. De esta manera, la población con la que se trabajó estuvo integrado por 160 docentes de instituciones públicas y 103 docentes de instituciones privadas.

- **Criterios de inclusión:** Los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Trujillo y el personal que lleve un periodo de 6 meses mínimo laborando.
- **Criterios de exclusión:** Son las personas que no estén interesadas en ser parte del grupo de muestra de la investigación, personal nuevo que ha ingresado y colaboradores que se encuentran ausentes por motivos de salud.

#### **3.3.2. Muestra:**

Mozo y Paquirachi (2021) mencionan que, se le considera muestra censal cuando la población es relativamente pequeña y abarca al total de colaboradores de una organización. Es así que, para este estudio, se consideró a todas las personas que cumplen con los criterios de inclusión, siendo un total de 263 docentes, los cuales representaron a toda la población de estudio.

#### **3.3.3 Unidad de análisis:**

La unidad de análisis utilizada para esta investigación son los docentes de instituciones de públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En esta presente investigación se ha utilizado a la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando cuestionarios con una serie de preguntas para obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados, para luego realizar un análisis con la información obtenida (Feria et al, 2020). En este sentido, se ha utilizado un instrumento denominado “Cuestionario de Preguntas Cerradas Clima Organizacional”, siendo la autora Karen Araceli Castillo Sarmiento, fue creado en Perú en el año 2022 y contiene 22 ítems con opciones de respuesta de escala Likert, los cuales equivalen que Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente desacuerdo (1). Además, posee 3 dimensiones, la primera dimensión es estructura organizacional que tiene 8 preguntas, la segunda dimensión es procesos organizacionales que tiene 6 preguntas y la última dimensión es relaciones organizacionales que tiene 8 preguntas. Respecto a la confiabilidad del instrumento, es de 0.859, resultando ser muy confiable, a su vez, para el presente estudio se realizó una prueba piloto de 100 profesores para encontrar la validez, la cual se obtuvo un SRMR = .072 y un RMSEA = .030 Con respecto al CFI = .92 y TLI = .92. Los resultados respaldan la aceptabilidad del modelo de 3 factores, dado que los valores obtenidos son adecuados y la prueba estadística es el coeficiente de alfa ( $\alpha$ ).

### **3.5. Procedimientos**

Primero, se elaboraron los documentos de solicitudes hacia los directores de las instituciones para autorizar la participación de sus colaboradores, una vez revisado y aprobado las solicitudes, se pasó a comentarles a los directores de manera más detallada sobre la aplicación del instrumento y demás detalles. Luego, cada director de su institución nos comentó su manera en que trabajan, la cantidad de colaboradores que poseen, al igual que su tiempo de disponibilidad y se llegó a un acuerdo con cada institución para aplicar el instrumento a sus colaboradores. Después, se elaboró en un documento Word el consentimiento informado en donde cada participante decidió si participa o no, también, en el mismo documentó se creó una hoja de procedencia de manera anónima para cada colaborador en donde llenaron sus datos relevantes y al final se encontraron con el instrumento de clima laboral de 22 preguntas con su debida instrucción, también se les dio las pautas a



los colaboradores que completen siendo lo más sinceros posibles en sus respuestas, ya que solo nos enfocamos en los resultados y en aclarar las dudas que tuvieron en cuanto a la aplicación. Una vez se concluyó con la aplicación, a todos los colaboradores ese le dio las gracias por su participación, al igual que a cada director por su autorización y valioso tiempo. Finalmente, se trasladaron todas las respuestas a una sábana de datos de Excel, en donde se inició con el procesamiento de los resultados obtenidos por cada institución.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Culminada la aplicación de pruebas, se trasladaron los datos a una sábana de datos de Excel, con el objetivo de determinar las medidas de tendencia central buscando obtener el promedio estadístico y desviación estándar para las instituciones públicas y privadas, a su vez, se realizaron un análisis de normalidad de la muestra utilizando la estadística de kolmogorov Smirnov. Además, según el muestreo del estudio se utilizó una prueba no paramétrica como es la U de Mann-Whitney para determinar la diferencia de los resultados obtenidos, sin embargo, se va a determinar si hay diferencias significativas si es menor a 0.05, mientras que si es mayor no hay diferencias significativas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según hace mención el Vicerrectorado de Investigación (2022), en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo su objetivo es fomentar la originalidad de los trabajos, por lo tanto, en el presente trabajo se tomó en cuenta como primer elemento ético la autoría de la investigación. Por lo tanto, se tomó en cuenta la aplicación de los aspectos éticos universales que han sido establecidos en la guía de investigación UCV por lo que se hará presente una solicitud al director de la Institución Educativa y a la gerencia de la empresa para obtener el permiso de la aplicación del instrumento en la población de trabajadores mencionando los beneficios que traería para sus colaboradores, de esta manera se cumple con el principio de beneficencia. Por otra parte, se aplica el principio de justicia asegurando la protección de identidad de los trabajadores manteniendo en reserva sus datos personales al momento de desarrollar el trabajo de investigación. Es por ello que se entregará a cada participante un consentimiento informado el cual

deberá ser firmado por ellos mismo como muestra de conformidad de su participación en el estudio. Además, se especifica que la participación es voluntaria y los trabajadores pueden optar por no pertenecer a la investigación en cualquier momento a pesar de haber aceptado previamente. Además, se aplicó el principio de no maleficencia, por lo que participar en esta investigación no implica ningún daño ni riesgo para los involucrados. Para culminar, la investigación se someterá a los reglamentos establecidos por las normas APA.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Análisis descriptivo de las dimensiones de clima organizacional en los colaboradores de las instituciones públicas y privadas

	Mín	Máx	M	DE	As	Cu	K-S <sup>a</sup>	
							Z	Sig.
<b>D1: Estructura organizacional</b>	13	40	31.5	6.16	-0.95	-0.12	0.213	0.000
<b>D2: Procesos organizacionales</b>	12	30	23.8	4.63	-0.61	-0.63	0.130	0.000
<b>D3: Relaciones organizacionales</b>	14	40	28.9	6.28	-0.43	-0.49	0.153	0.000

Nota: *Mín*=mínimo; *Máx*=máximo; *M*=media; *DE*=desviación estándar; *As*=asimetría; *Cu*=curtosis; K-S<sup>a</sup>=Prueba de Kolmogórov-Smirnov

En la tabla 1, se presenta el análisis descriptivo de las dimensiones. Con respecto a la dimensión de Estructura organizacional en la media y desviación estándar se obtuvieron valores de 31.5 y 6.16 respectivamente; en cuanto a la asimetría se obtuvo un puntaje de -0.95 y de curtosis un -0.12, valores aceptables (Kline, 2016). En la dimensión de Procesos organizacionales la media fue 23.8, la desviación estándar de 4.63, mientras que la asimetría alcanzó un valor de -0.61 y la curtosis un valor de -0.63, valores considerados aceptables (Kline, 2016). Referente a la dimensión de Relaciones organizacionales, la media fue de 28.9 y la desviación estándar de 6.28, de acuerdo a la asimetría y curtosis las puntuaciones fueron de -0.43 y -0.49 respectivamente, puntuaciones adecuadas (Kline, 2016). Para establecer la distribución de los datos se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, en la cual se obtuvo un valor de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, lo que determina que es una distribución no paramétrica.

**Tabla 2.** Análisis comparativo de la dimensión estructura organizacional en colaboradores de instituciones públicas y privadas

<b>Rango promedio</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Institución pública</b>	<b>Institución privada</b>	<b>U de Mann Whitney (Z)</b>	<b>p</b>
Estructura organizacional	115.44	157.73	5590.000 (-4.415)	.000

*Nota: p = significancia estadística \* = significativo; \*\* = muy significativo*

En la tabla 2 se muestra que de acuerdo a la dimensión de estructura organizacional el nivel de significancia logró un valor de .000, que al ser menor a 0.05, determina que existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores de colegios públicos o privados. Lo cual indica que el factor de trabajar en instituciones públicas o privadas influye en como perciben la satisfacción en el trabajo, los objetivos organizacionales y planificación de actividades del lugar donde laboran.

**Tabla 3.** Análisis comparativo de la dimensión procesos organizacionales en colaboradores de instituciones públicas y privadas

Dimensión	Rango promedio		U de Mann Whitney (Z)	p
	Institución pública	Institución privada		
Procesos organizacionales	116.30	156.38	5728.500 (-4.183)	.000

*Nota: p = significancia estadística \* = significativo; \*\* = muy significativo*

En la tabla 3, se muestra que de acuerdo a la dimensión de procesos organizacionales el nivel de significancia alcanzó un valor de .000, que al ser menor a 0.05, determina que existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores de colegios públicos o privados. Lo cual indica que el factor de trabajar en instituciones públicas o privadas influye en como perciben la libertad de expresión, el cumplimiento de metas y el apoyo en el trabajo del lugar donde laboran.

**Tabla 4.** Análisis comparativo de la dimensión relaciones organizacionales en colaboradores de instituciones públicas y privadas

<b>Rango promedio</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Institución pública</b>	<b>Institución privada</b>	<b>U de Mann Whitney (Z)</b>	<b>p</b>
Relaciones organizacionales	115.45	157.70	5592.500 (-4.408)	.000

*Nota: p = significancia estadística \* = significativo; \*\* = muy significativo*

En la tabla 4, se muestra que en base a la dimensión de relaciones organizacionales el nivel de significancia obtuvo un valor de .000, que al ser menor a 0.05, determina que existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores de colegios públicos o privados. Lo cual indica que el factor de trabajar en instituciones públicas o privadas influye en como perciben de la libertad entre compañeros, las tareas asignadas, la participación activa y la asignación salarial del lugar donde laboran.

**Tabla 5.** Análisis comparativo del clima laboral en colaboradores de instituciones públicas y privadas

Variable	Rango promedio		U de Mann Whitney (Z)	p
	Institución pública	Institución privada		
Clima organizacional	116.08	156.74	5692.000 (-4,234)	.000

*Nota: p = significancia estadística \* = significativo; \*\* = muy significativo*

En la tabla 5, se muestra que de acuerdo a la dimensión de procesos organizacionales el nivel de significancia obtuvo un valor de .000, que al ser menor a 0.05, determina que si existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores de colegios públicos o privados. Lo cual indica que el factor de trabajar en instituciones públicas o privadas influye en cómo se percibe el nivel de clima laboral de la institución donde laboran.

## V. DISCUSIÓN

El clima laboral en instituciones educativas puede ser complejo y variado, con una serie de desafíos que pueden afectar a los docentes. Tanto en instituciones educativas públicas como privadas existen desafíos similares en términos de clima laboral, aunque pueden manifestarse de manera distinta debido a las diferencias en la estructura organizativa, financiamiento y cultura institucional (Daza et al., 2021). El clima laboral es un aspecto crucial que influye directamente en el bienestar y la eficacia del personal docente y administrativo, así como en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes. Este entorno laboral no solo impacta en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también determina la satisfacción laboral, la retención del personal y la reputación de la institución en la comunidad (Díaz, 2021).

La presente investigación tuvo como finalidad identificar las diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución en una muestra de 263 trabajadores. Del total de participantes del estudio 103 laboran en una institución educativa privada y 160 en un centro educativo público.

Con base en el objetivo general del estudio, se identificaron diferencias significativas entre los grupos utilizando el estadístico U de Mann-Whitney. Esto indica que trabajar en instituciones públicas o privadas influye en la percepción del clima laboral. La diferencia en el clima organizacional entre instituciones públicas y privadas es estadísticamente significativa, con un tamaño del efecto moderado ( $r \approx -0.261$ ). Este hallazgo refleja que el clima organizacional en las instituciones privadas es percibido como mejor en comparación con las instituciones públicas. Estos resultados son consistentes con los estudios de Bozkurt y Yurt (2022), quienes encontraron que los niveles de satisfacción laboral y motivación varían significativamente entre los empleados del sector público y privado. Del mismo modo, Díaz (2021) observó diferencias en las dinámicas de trabajo y las percepciones del clima organizacional entre empresas públicas y privadas, lo que, a su vez influye en las actividades diarias y en el bienestar de los trabajadores. Estas investigaciones subrayan la importancia de considerar el tipo de institución al evaluar el clima laboral, ya que las características y políticas de las organizaciones



públicas y privadas pueden afectar de manera distinta la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo.

El clima laboral se distingue por la percepción que se tiene del entorno laboral por parte del personal de las instituciones y se diferencia en la manera en que los empleados perciben su ambiente de trabajo, ya sea de manera positiva o negativa. Según Mucha (2022), esta percepción está influenciada por diversos factores como el entorno físico, la calidad de las interacciones sociales y el acceso a los recursos necesarios. En relación a lo mencionado, se pueden determinar que estas diferencias en torno al clima organizacional entre el sector público y privado se presentan por factores como las diferencias en los sistemas de financiamiento, mientras que las instituciones privadas pueden contar con mayores recursos económicos, los colegios públicos a menudo enfrentan restricciones presupuestarias (Peña, 2018). Esta disparidad se traduce en diferentes niveles de inversión en infraestructura, tecnología educativa y desarrollo profesional del personal, lo que puede influir en la percepción del clima laboral. Además, la autonomía y flexibilidad es otro factor diferencial, las entidades privadas suelen tener mayor libertad para adaptarse a las necesidades específicas de su comunidad educativa, por el contrario, los colegios públicos pueden estar sujetos a regulaciones más estrictas y procedimientos burocráticos, lo que puede limitar su capacidad para innovar y responder de manera ágil a los desafíos (Camborda, 2021).

Como primer objetivo específico, se planteó realizar un análisis descriptivo del clima laboral en trabajadores de entidades públicas y privadas, se encontraron como resultados que con respecto a las dimensiones que corresponde a la variable los valores de media oscilan entre 23.8 y 31.5, mientras que en la desviación estándar los valores varían entre 4.63 y 4.28. En cuanto a los valores de la asimetría se encuentran entre los valores de -0.43 y -0.95, mientras que la curtosis oscila entre -0.12 y -0.61, puntuaciones que de acuerdo a Kline (2016) son adecuados. Los valores obtenidos en la muestra indican que hay buena percepción de la estructura organizacional y buena percepción de los procesos. Esto implica que los empleados consideran que la forma en que la institución está organizada, así como los procedimientos y sistemas establecidos para llevar a cabo las tareas y

responsabilidades, son adecuados e indica que los empleados comprenden claramente sus roles y responsabilidades dentro de la institución, así como la jerarquía y las relaciones entre los diferentes niveles y departamentos. Por otro lado, una buena percepción de los procesos indica que los empleados consideran que los procedimientos y sistemas utilizados para realizar el trabajo son eficientes, bien diseñados y facilitan el logro de los objetivos institucionales (Bastidas. 2018). Referente al segundo objetivo, en la dimensión estructura organizacional, los hallazgos demuestran que existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores en instituciones públicas y privadas. Lo cual muestra que el factor de trabajar en instituciones públicas o privadas influye en como perciben la satisfacción en el trabajo, los objetivos organizacionales y planificación de actividades del lugar donde laboran. Asimismo, se debe considerar que la estructura organizacional, hace referencia a la forma en cómo se distribuyen las funciones que debe de cumplir cada colaborador de la empresa para alcanzar objetivos que se han propuesto (Castillo, 2022). Escobedo (2020) en su estudio encontró que los educadores respecto a la satisfacción laboral están conformes con la satisfacción personal, materiales, servicios, y satisfacción con la organización respecto a la infraestructura, equipos y ambientes y decisiones que toman las autoridades. Al mismo tiempo Acuña y Chuquiruna (2023) en su trabajo observaron que, en los niveles de Sistema Organizacional, se obtuvo un grado excelente de 88.8% en el ámbito público, porcentaje que supera el obtenido por el sector privado que fue de 62.5%, los datos obtenidos muestran que hay una mejor percepción de la estructura organizacional en centros educativos privados.

En relación al tercer objetivo, se comprobó que, en la dimensión de procesos organizacionales, existen diferencias significativas según la condición de colaboradores en instituciones públicas y privadas. Donde es notorio que la percepción de trabajar con libertad de expresión y el apoyo institucional varían según la entidad, así como el cumplimiento de metas por parte de los trabajadores. Del mismo modo, se establece que los procesos organizacionales abarcan la planificación y creación de la distribución de vacantes en la empresa, así como su dirección y control. Estos procesos también justifican la conexión de los empleados con su entorno cotidiano en la institución, lo que a su vez reflejará su nivel de satisfacción con la entidad y el tipo de relación personal con sus compañeros

(Castillo, 2022). Hallazgos equivalentes se encontraron en la investigación de Gutiérrez et al. (2021), llevada a cabo en una institución pública, en la cual establecieron que el 56.3% de sus trabajadores reportan percepciones negativas sobre su clima laboral en esa institución pública en particular. Estos resultados se respaldan en la forma como se dan los procesos en las entidades, en cuanto a las empresas del sector público estas son controladas por el estado, y las ganancias regresan a la empresa o al gobierno, con el estado teniendo la última palabra en las decisiones organizacionales. En contraste, una entidad privada es controlada por individuos sin relación con el estado, y las ganancias pueden ir tanto a los propietarios como a los accionistas. Estas diferencias en la estructura y control de las empresas determinan que la percepción de los procesos organizacionales es más favorable en los centros educativos privados (Díaz, 2021). Además, las dinámicas organizacionales pueden variar significativamente según el tipo de institución, influyendo de manera directa en la experiencia laboral y en la satisfacción de los empleados.

Como último objetivo, en la dimensión de relaciones organizacionales, los resultados reflejan que existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores en instituciones públicas y privadas. Las disparidades identificadas en las relaciones organizacionales de la empresa, según los hallazgos, indican que la percepción de los procesos organizacionales es más positiva en los centros educativos de naturaleza privada. Los resultados alcanzados concuerdan con el estudio de Acuña y Chuquiruna (2023), que encontró diferencias significativas al comparar empresas públicas y privadas en cuanto a la dimensión de relaciones organizacionales. En particular, señalaron variaciones notables en la percepción de la libertad entre compañeros, la asignación de tareas, la participación activa y la asignación salarial dependiendo del tipo de institución donde laboran los empleados. Por otro lado, Alvarado y Feicán (2017) en su investigación llevada a cabo en una empresa del sector estatal encontró que el 30.26% y 25% de los colaboradores se encuentran en un nivel muy desfavorable y desfavorable en cuanto a las relaciones en su entorno de trabajo, las llegan a percibir de manera negativa tanto con sus compañeros como sus subordinados o jefes (Chuquitucto, 2018).

De acuerdo a los resultados obtenidos, para dar respuesta a la pregunta en la que se basa este estudio, se llega a aceptar la hipótesis que postula que existen diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución. Dado que, se identificó que, si existen diferencias significativas de acuerdo a la condición de ser colaboradores de colegios públicos o privados, los resultados encontrados muestran que hay una mejor percepción del clima organizacional en centros educativos privados que en centro públicos.

Finalmente, es importante mencionar que, si se desea realizar investigaciones a futuro sobre esta problemática, se debe de utilizar una muestra más extensa, con el fin de generalizar los datos de comparación del estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Según los resultados obtenidos por el estadístico U Mann Whitney se llegaron a encontrar diferencias significativas del clima organizacional en los colaboradores según el tipo de institución al que pertenecen.
- Tras realizar un análisis descriptivo del clima laboral en los trabajadores según las entidades públicas y privadas, se logra evidenciar que las dimensiones de la variable cumplen con lo deseado, contando con puntuaciones adecuadas para el estudio.
- Se encontraron diferencias significativas en la estructura organizacional según el tipo de empresa al que pertenece el trabajador, considerando la satisfacción laboral, los objetivos organizacionales, la planificación de actividades y las distintas funciones del colaborador según la entidad pública o privada al que pertenece.
- Se evidencian diferencias en los procesos organizacionales según la condición del trabajador en una institución pública o privada, tomando en cuenta la planificación, dirección, control y distribución de vacantes según el tipo de empresa.
- Se demostró las diferencias en las relaciones organizacionales de los colaboradores en las intuiciones privadas y públicas, tomando en cuenta la percepción de la autonomía entre compañeros, las tareas asignadas, participación activa y asignación salarial del centro donde labora.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda trabajar con una muestra más grande para tener información más precisa y con menos riesgo de error.
- Para una próxima investigación, se recomienda realizar estudios con instituciones públicas y privadas emblemáticas de la ciudad de Trujillo, de esta manera hay probabilidad de tener resultados de alto impacto.
- Para los futuros investigadores que deseen utilizar el presente trabajo, se recomienda usar estudios multivariados para abarcar más el campo de la investigación y revisar si existen diferencias entre los estudios.
- Para las instituciones públicas se recomienda que se establezcan mejor los niveles jerárquicos, favoreciendo la planificación de actividades y los objetivos dentro de la organización.
- Dentro de los procesos organizacionales en las instituciones públicas, es recomendable que la dirección realice actividades que permitan mejorar la comunicación entre docentes, contribuyendo también en la toma de decisiones, favoreciendo la percepción y la satisfacción del ambiente de trabajo.
- Se recomienda a las instituciones públicas fomentar la participación activa de los colaboradores y brindar reconocimientos salariales, permitiendo mejorar la percepción respecto a la libertad de realizar sus actividades y la relación que poseen los integrantes del equipo.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. y Feicán, P. (2017). Diagnóstico de Clima Laboral en los funcionarios de una empresa pública de la ciudad de Cuenca y propuesta de fortalecimiento o mejora. [Tesis de Titulación, Universidad Del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7264/1/13207.pdf>
- Acuña, C. y Chuquiruna, H. (2023). Clima laboral en docentes de una institución educativa privada y de una institución educativa pública de Trujillo. [Tesis de Titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10706/1/REP\\_CECILIA.ACU%c3%91A\\_HAILER.CHUQUIRUNA\\_CLIMA.LABORAL.EN.DOCENTES.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10706/1/REP_CECILIA.ACU%c3%91A_HAILER.CHUQUIRUNA_CLIMA.LABORAL.EN.DOCENTES.pdf)
- Arbulú, D. (2022). Factor humano y el proceso de fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Lambayeque. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81099/Arbulu\\_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81099/Arbulu_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bastidas, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Editorial UNED. [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,23377993&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&\\_piref93\\_23376063\\_93\\_23377993\\_23377993.next\\_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23377993&_dad=portal&_schema=PORTAL&_piref93_23376063_93_23377993_23377993.next_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01)
- Bozkurt, Ö. & Yurt, i. (2022). A Comparative Study Of The Public And Private Sector On The Evaluation Of Career Satisfaction And Motivation In Terms Of Organizational Values. *Electronic Journal of Social Sciences*. 21(83), 1324-1342. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2114498>

- Barón, S. B., Rebolledo, A. R., Gonzáles, L. M., y Medina, A. (2022). Clima laboral, estrategias de medición de la calidad, sostenibilidad y cultura de renovación ante la nueva normalidad en las organizaciones (1era ed.). *Casía Creaciones*.  
[https://www.researchgate.net/publication/362022486\\_Clima\\_laboral\\_estrategias\\_de\\_medicion\\_e-book](https://www.researchgate.net/publication/362022486_Clima_laboral_estrategias_de_medicion_e-book)
- Calle, T. y Vásquez, H. (2022). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa pública de Jaén - 2021. [Tesis de Titulación, Universidad Privada del Norte].  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31063/Calle%20Cam-poverde%20Thais%20Lilibeth\\_Vasquez%20Llique%20Heydi%20Idali.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31063/Calle%20Cam-poverde%20Thais%20Lilibeth_Vasquez%20Llique%20Heydi%20Idali.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Camborda, F. (2021). Clima laboral y gestión administrativa de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67478/Camborda\\_FF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67478/Camborda_FF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- 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].  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8761>
- Castillo, K. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102290/Castillo\\_SKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102290/Castillo_SKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chuquitucto, C. (2018). Influencia del Clima Laboral en el desempeño de los trabajadores del Grifo La Esperanza. [Tesis de Titulación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13585/Chuquitucto%20Villanueva%20Cinthia%20Yhoselyne.pdf?sequence=4&isAllowed=y>



- Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-245.pdf>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Domínguez, S. (2018). Proposal for cut-offs for factor loadings: A construct reliability perspective. *Enfermería Clínica*, 28(6), 401-402.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30037488/>
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19-8.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226602>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62 – 79.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Gonzales, H. y Gonzales, L. (2010). Clima Organizacional. *Memoria Académica*.  
[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf)
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuaderno de Administración*. 25(42), 43 – 61.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gutiérrez, C., Medina, R., y Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉND*O, 24(1), 55-59.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398>
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10705519909540118>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptisa, P. (2014). Metodología de la investigación. *Mcgraw Hill Education*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. *Scientific Software International*, 5(2), 211-218.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1458224>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235085.pdf>
- Kline, R. (2016). Principles and practice of structural equation modeling. (4ta ed.). *Guilford Press*.  
<https://dl.icdst.org/pdfs/files4/befc0f8521c770249dd18726a917cf90.pdf>
- Ketsela, S. (2022). Effects Of Working Environment On Employees' Performance: The Case Of Dashen Bank. [Master's thesis, ST. MARY'S UNIVERSITY].  
<http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/7208/1/SHEWAFERA%20KETSELA.pdf>
- Laca, A. y Espinoza, L. (2020). Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019. [Tesis de Titulación, Universidad Privada del Norte].  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24570/TESIS\\_ESPIN\\_OZA\\_LACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24570/TESIS_ESPIN_OZA_LACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, F., Marulanda, C. y López, M, (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Información Tecnológica*, 27(6), 3-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7300714>
- Mellado, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado\\_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mena, K. (2021). Clima Organizacional en Empresas Públicas: Una Revisión Sistemática. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66051/Mena\\_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66051/Mena_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mozo, E. y Paquirachi, E. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66854>

McDonald, R., & Ho, M. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64–82.

<https://psycnet.apa.org/record/2002-00925-004>

Moreno, E. (2021). La Población en una Investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Mucha, M. (2022). Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud los Olivos de Ayacucho, 2021. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103773/Mucha\\_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103773/Mucha_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Navarro, E., García, A. y Guzmán, F. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. *Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria: CIEA (2)*, 27-156.

[https://www.researchgate.net/publication/299134365\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_II](https://www.researchgate.net/publication/299134365_Clima_y_compromiso_organizacional_II)

Navarro, A., Meza, D. y Peña, V. (2022). Estudio comparativo de la redacción académica en estudiantes de primer año de una universidad pública y otra privada de Lima. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23567/>

[NAVARRO VENTURA MEZA ASCA PE%c3%91A RUIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Peña, H. (2018). Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial (1era ed.). Editorial UPSE.

<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/download/4/13/150-1?inline=1>

Rodriguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de Investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147.

<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>

Satorra, A., & Bentler, P. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. *Scientific Research an Academic Publisher*, 3(4), 399-419.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=977329>

Uribe, J. (2019). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Veldsman, T. (2002). Into the people effectiveness arena: Navigating between chaos and order. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 101-364.

[https://www.researchgate.net/publication/47739407\\_Book\\_review\\_Into\\_the\\_people\\_effectiveness\\_arena\\_Navigating\\_between\\_chaos\\_and\\_order](https://www.researchgate.net/publication/47739407_Book_review_Into_the_people_effectiveness_arena_Navigating_between_chaos_and_order)

Ventura, S. (2018). Clima Organizacional de los trabajadores asistenciales del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17454/Ventura\\_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17454/Ventura_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vicerrectorado de Investigación. (2022). Código de Ética En Investigación Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.

<https://webadminportal.ucv.edu.pe/uploads/files/backup/RCUN-470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Laboral	Es una serie de agrupaciones de propiedades medibles mediante el ambiente de trabajo que se perciben de manera directa e indirecta por los colaboradores y que además llegan a influir en su conducta y motivación (Ventura, 2018).	Puntuación obtenida por una persona en un cuestionario de preguntas cerradas de Clima Organizacional.	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Objetivos organizacionales</li> <li>- Planificación de actividades</li> </ul>	1 2 3 4 5 6 7 8	Ordinal
			Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad de expresión</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Apoyo en el trabajo</li> </ul>	9 10 11 12 13 14	
			Relaciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad entre compañeros</li> <li>- Tareas asignadas</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Asignación salarial</li> </ul>	15 16 17 18 19 20 21 22	

## Anexo 2: Cuestionario de Preguntas Cerradas V1: Clima Organizacional

Link del instrumento:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102290/Castillo\\_SKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102290/Castillo_SKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

#### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>						
P1	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
P2	Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo					
P3	Tengo objetivos establecidos en mi trabajo					
P4	Conoce la estructura organizacional de la institución					
P5	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
P6	Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo					
P7	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución					

<b>P8</b>	Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo					
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<b>DIMENSIÓN – PROCESOS ORGANIZACIONALES</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>P9</b>	Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo					
<b>P10</b>	Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la institución					
<b>P11</b>	Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo					
<b>P12</b>	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
<b>P13</b>	Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros					
<b>P14</b>	Los compañeros acceden al trabajo en equipo					
<b>DIMENSIÓN – RELACIONES ORGANIZACIONALES</b>						
<b>P15</b>	Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo					
<b>P16</b>	Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros					
<b>P17</b>	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa					
<b>P18</b>	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones					
<b>P19</b>	Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la institución					
<b>P20</b>	Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar					
<b>P21</b>	Usted está de acuerdo con su asignación salarial					
<b>P22</b>	El salario recibido por la institución es suficiente para sus gastos					

**¡GRACIAS POR TU APOYO!**



## **Anexo 3: Modelo del Consentimiento Informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo. Investigador (a) (es): Mundaca Zavaleta, Josseph Franklin y Rodríguez Vargas, Miguel Angel.

#### **1. Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo”, cuyo objetivo es identificar las diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución “Pedro Mercedes Ureña”.

Las empresas hoy en día, se encuentran enfrentándose a diversos cambios, como el aumento de la tecnología que poco a poco va reemplazando y realizando distintas modificaciones en una organización, además de encontrarse dentro de un contexto mucho más globalizado, altamente competitivo y activo, aun así, independientemente del rubro, actividad económica o régimen que se encuentre la organización, estos no están libres de fomentar y prevalecer los recursos y capacidades de cada colaborador.

#### **2. Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de salón de la institución “Pedro Mercedes Ureña” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigador (a) (es) Mundaca Zavaleta, Josseph Franklin Email: [jmundacaza25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jmundacaza25@ucvvirtual.edu.pe) y Rodríguez Vargas, Miguel Angel. Email: [mrodriguezvar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mrodriguezvar@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesora Aguilar Armas, Haydee Mercedes Email: [haguilarar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:haguilarar@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... Yecenia León Amaya .....

Fecha y hora: ..... 19/03/2024 ..... 9:30 am .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 5: Cartas de Presentación



*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

Trujillo, 23 de febrero de 2024

OFICIO N°017-2024-ESC-PSIC/UCV-TR  
Sr. Juan Salazar Muguersa

Director de la I.E.P. Agua Viva School

**PRESENTE.**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Mundaca Zavaleta, Josséph Franklin
- Rodríguez Vargas, Miguel Angel

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: “Diferencias de clima laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su alumnado y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvín Moreno Medina  
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

I.E.P. AGUA VIVA SCHOOL  
Lic. Juan Salazar Muguersa  
DIRECTOR

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la  
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Trujillo, 23 de febrero de 2024

**OFICIO Nº018-2024-ESC-PSIC/UCV-TR**  
**Dra. Susy M. Gil Orosco**

**Subdirectora de la I.E. Pedro Mercedes Ureña**

**PRESENTE.**

*Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:*



- Mundaca Zavaleta, Josseph Franklin
- Rodríguez Vargas, Miguel Angel

*Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Diferencias de clima laboral en docentes de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su alumnado y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.*

*Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.*

*Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.*

  
  
Dra. Susy M. Gil Orosco  
SUBDIRECTORA

Atentamente,  
  
  
Dr. Marvin Moreno Medina  
Jefe  
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 6: Matriz de Coherencia

<b>TÍTULO</b>	<b>PREGUNTA PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>
Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo	¿Cuáles son las diferencias de clima laboral en los colaboradores de las instituciones públicas y privadas?	Identificar las diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución.	Existen diferencias de clima laboral en los colaboradores según el tipo de institución.

## Anexo 7: Tablas de Validez del Instrumento

**Tabla 1.** *Índices de ajuste del Cuestionario de Preguntas Cerradas Clima Organizacional*

Modelo	Medida de ajuste Global				Medida de ajuste de incremental		Medida de ajuste parsimonioso
	X <sup>2</sup>	p	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	AIC
Clima organizacional en 3 factores	190	< .001	.072	.030	.92	.92	281

Nota. X<sup>2</sup>= Chi-cuadrado; p= nivel de significancia; SRMR= Residual de la raíz cuadrática; RMSEA= Error de aproximación cuadrático medio; CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Índice de Tucker-Lewis; AIC= Criterio de información de Akaike.

En la tabla 1 realiza el Análisis factorial confirmatorio (AFC), donde se encontraron los siguientes puntajes, el SRMR obtuvo un valor igual o inferior a .08 (Satorra & Bentler, 1994). De manera similar, en el caso del RMSEA, el valor logrado fue inferior a .08 (Jöreskog & Sörbom, 1993). Con respecto al CFI y TLI los valores alcanzados fueron iguales o superiores a .90 (Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002). Los resultados respaldan la aceptabilidad del modelo de 3 factores, dado que cumple con los criterios establecidos por los autores previos.

**Tabla 2.** *Cargas factoriales del Cuestionario de Preguntas Cerradas Clima Organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Cargas Factoriales</b>
Estructura organizacional	P1	0.83
	P2	0.83
	P3	0.86
	P4	0.86
	P5	0.83
	P6	0.86
	P7	0.84
	P8	0.81
Procesos organizacionales	P9	0.82
	P10	0.85
	P11	0.89
	P12	0.89
	P13	0.87
	P14	0.85
Relaciones organizacionales	P15	0.83
	P16	0.85
	P17	0.86
	P18	0.86
	P19	0.78
	P20	0.89
	P21	0.70
	P22	0.84

En la tabla 2 se evidencia que todos los valores son iguales o superiores a 0.50, lo cual determina una asociación sólida entre cada ítem y el factor al que pertenece, según lo señalado por Domínguez (2018). Estos hallazgos respaldan la validez del instrumento utilizado en el estudio, proporcionando una base sólida para la interpretación de los resultados obtenidos.

## Anexo 8: Tabla de la Muestra

**Tabla 1.**

*Características sociodemográficas de la muestra*

<b>Características</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Edad		
21-32 años	23	8.7
33-42 años	68	25.8
43-52 años	84	32.1
53-62 años	72	27.3
63-81 años	16	6.1
Género		
Femenino	181	68.8
Masculino	82	31.2
Tipo de institución		
Pública	160	60.8
Privada	103	39.2
Tiempo laborando		
1-3 años	69	26.2
4-6 años	48	18.3
7 años a más	146	55.5

*Nota:* n=263. La edad promedio fue de 47.1 años (DE = 10.7).

En la tabla 1, se puede observar que en la muestra de estudio la edad más predominante fue entre los 43 a 52 años con un porcentaje del 32.1% ( $n= 84$ ) del total. De igual manera, el 68.8% ( $n= 181$ ) de las colaboradoras son del género femenino, mientras que el 31.2% ( $n= 82$ ) pertenecen al género masculino. En cuanto al tipo de institución educativa el 60.8% ( $n= 160$ ) laboran en un colegio público y el 39.2% en un colegio privado ( $n= 103$ ). Asimismo, el 55.5% ( $n= 146$ ) de los colaboradores tienen más de 7 años a más laborando en la institución educativa donde se les aplicó el cuestionario, mientras que el 26.2% ( $n= 69$ ) se encuentran trabajando entre 1 a 3 años.



## Anexo 9: Dictamen de Comité de Ética



### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: Diferencias de Clima Laboral en Colaboradores de Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Trujillo, presentado por los autores: Mundaca Zavaleta, Joseph Franklin y Rodríguez Vargas, Miguel Angel, ha pasado una revisión EXPEDITA por miembros del CEI designados, y de acuerdo a la solicitud remitida el 10 de abril, se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 10 de mayo del 2024

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Mori Sánchez Maria del Pilar	Presidente	10621155	
Guzmán Rodríguez Natalia	Miembro 1	41916979	
Silva Tavera Alvaro	Miembro 2	10204686	