

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES**



**CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA Y OTRA PRIVADA, TIABAYA 2023.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Palacios Suni, Julia Maritza

Para optar el Grado Académico de:

Maestra en Ciencias: con mención en
Gerencia Social y de Recursos Humanos

Asesora: Dra. Yaneth Aleman Vilca

AREQUIPA - PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD N° 0018-2023-UPG-FCHS-UNSA

Yo, Yaneth Alemán Vilca, en mi condición de Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; de acuerdo a lo dispuesto, hago constar que el Trabajo de investigación¹ titulado:

CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA Y OTRA PRIVADA, TIABAYA 2023.

ha sido sometido a la herramienta de software antiplagio Ouriginal, obteniendo un porcentaje de similitud del 9%, tal y como se evidencia en el reporte oficial emitido por la plataforma utilizada, con el detalle de dichas similitudes e información complementaria correspondiente.

Presentado por:

Julia Maritza Palacios Suni

Por lo tanto, se concluye que el Trabajo de Investigación cumple con el criterio de originalidad y no presenta observaciones. Sin otro particular, es todo cuanto informo para conocimiento y fines pertinentes.

Arequipa, 27 de diciembre del 2023.



Dra. Yaneth Alemán Vilca

Directora (E) de la Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias Histórico Sociales

¹ Término que engloba a: Tesis, Trabajo Académico, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo de Investigación.

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y afecto

A mis padres, Robert Palacios Chino y Francisca Suni Choquehuanca:

Me siento bendecida por tenerlos a mi lado, conduciéndome con amor y paciencia, hoy ven forjado un anhelo, una ilusión y un deseo.

Gracias por siempre brindarme con las manos abiertas su apoyo y confianza en cada decisión que he tomado para mi futuro. Hoy gracias a su gran esfuerzo y sacrificio recibo una de las más valiosas herencias que me pueden dejar: mi profesión que por ustedes la obtuve y a ustedes se las brindo con todo mi corazón y todo mi amor. LOS AMO.

A mi hermana, Verónica Valeria Palacios Suni: muchas gracias por todo el apoyo y comprensión que me has brindado aun estando lejos, te llevo siempre en mi corazón. TE QUIERO.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Agustín por haberme permitido pertenecer a ella, así mismo también a cada uno de los docentes que me brindaron sus conocimientos y me brindaron su apoyo para seguir adelante día a día.

A la Dra. Yaneth Alemán Vilca por todo el apoyo brindado a mi persona durante mi preparación de posgrado y por haber sido mi mano derecha en todo el proceso de realización de mi tesis, guiándome en este complicado proceso, pero que gracias a su ayuda todo ha parecido un tanto menos complicado.

Al Promotor y a los docentes del Colegio Cristo Salvador de Montecarlo y así mismo al Director y profesores de la Institución Educativa 40083 Franklin Roosevelt por su colaboración.

RESUMEN

El clima laboral de una organización presenta diferentes características, las cuales cada miembro de una institución percibirá y experimentará, lo cual influirá en el comportamiento de los colaboradores. Por lo tanto, para que una persona trabaje bien, debe sentirse bien consigo mismo y con su entorno. Por ello la presente investigación plantea como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023. El estudio es de tipo básico correlacional con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal; la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se empleó el cuestionario, se utilizó para la variable clima laboral el test CL – SP (2004) de Sonia Palma y para autoeficacia el AU – 10 de Calderón de la Cruz et al. (2018). La población que participo en la investigación fueron en total 58 profesores de los cuales 37 pertenecen a la institución educativa pública y 21 docentes son de la entidad privada.

Los resultados obtenidos del estudio arrojaron que clima laboral influye de forma directa, pero en niveles bajos en la autoeficacia, con una correlación de 0.230, por lo tanto, a mayor sea el clima laboral su influencia será mayor en la autoeficacia. Así mismo, los niveles de clima laboral en ambas instituciones educativas son favorables y no muestran una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos, puesto que la significancia es de 0.247, siendo mayor al p-valor de 0.05; en cuanto al nivel de autoeficacia en docentes de las dos instituciones esta es alta, las cuales no presentan una diferencia significativa al compararlas, debido a que la significancia es de 0,08 mayor que el p-valor de 0,05.

Palabras clave: clima laboral, autoeficacia, institución educativa.

ABSTRACT

A work environment is a feature or characteristic of an organizational setting that affects an institution's members' behavior through perception or experience. Therefore, a person has to feel good about both their surroundings and themselves in order to perform their duties effectively. Thus, the main goal of this study is to determine how teachers' self-efficacy is impacted by their work environment in a public and private educational institution, Tiabaya 2023. This is a basic correlational type of study with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The technique used was a survey, and the instrument for data collection was a questionnaire. The variables for work environment and self-efficacy were respectively measured using the CL-SP test (2004) of Sonia Palma and the AU-10 of Calderón de la Cruz et al. (2018). A total of 58 teachers participated in the research, of whom 37 were members of the public educational system and 21 were members of the private sector.

The results of the study show that self-efficacy is directly influenced by the work environment, yet at low levels. This relationship has a correlation of 0.230, meaning that the greater the work environment, the greater the impact on self-efficacy. Comparing the two educational institutions, the work environment is favorable in both cases and does not demonstrate a statistically significant difference between the groups (the significance is 0.247, higher than the p-value of 0.05); similarly, the teachers' levels of self-efficacy are high and do not demonstrate a significant difference (the significance is 0.08, higher than the p-value of 0.05).

Keywords: work environment, self-efficacy, educational institution

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
LISTA DE TABLAS	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACION	
1.1 Título de Investigación	1
1.2 Planteamiento del problema	1
1.2.1 Descripción del problema.....	1
1.2.2 Formulación del problema.....	4
1.2.3 Justificación	5
1.3 Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Hipótesis y variables.....	6
1.4.1 Hipótesis	6
1.4.2 Variables.....	6
1.4.3 Operativización de las variables	7
1.5 Metodología.....	8
1.5.1 Tipo de investigación.....	8
1.5.2 Diseño	8
1.5.3 Nivel de investigación.....	8
1.5.4 Enfoque.....	9
1.5.5 Ámbito de estudio	9
1.5.6 Unidad de estudio.....	9
1.5.7 Limitaciones.....	9
1.5.8 Población y Muestra.....	9
1.5.9 Técnica e instrumento	10
1.5.10 Matriz de instrumentos.....	12
1.5.11 Confiabilidad.....	13
1.5.12 Validación de instrumentos	13

1.6 Presupuesto.....	14
1.7 Cronograma	15

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del arte	16
2.1.1 Antecedentes internacionales	16
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	17
2.1.3 Antecedentes locales	18
2.2 Clima Organizacional.....	20
2.2.1 Teoría.....	20
2.2.2 Definiciones	21
2.2.3 Dimensiones.....	23
2.3 Autoeficacia.....	30
2.3.1 Teoría.....	30
2.3.2 Definiciones	31
2.3.3 Dimensiones.....	32

CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Procedimientos estadísticos aplicados para el análisis e interpretación de datos.....	34
3.2 Resultados y comentarios	34
3.2.1 Prueba de normalidad.....	34
3.2.2 Resultados del clima laboral según las características actuales de los docentes.	36
3.2.3 Resultados de la relación de los factores sociodemográficos con la autoeficacia	46
3.2.4 Resultados de las dimensiones del clima que influyen en la autoeficacia	56
3.2.5 Resultados de la comparación del clima laboral y la autoeficacia en docentes...	63
3.2.6 Resultados de la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes.....	67
3.3 Comprobación de hipótesis	68
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
APÉNDICES	79

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad	35
Tabla 2 Estado actual del clima laboral según la edad	36
Tabla 3 Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según la edad	37
Tabla 4 Estado actual del clima laboral según el sexo.....	38
Tabla 5 Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según el sexo	39
Tabla 6 Estado actual del clima laboral según la situación laboral	40
Tabla 7 Nivel de significancia del clima laboral según la situación laboral.....	41
Tabla 8 Estado actual del clima laboral según el tiempo de servicio	42
Tabla 9 Nivel de significancia del clima laboral según el tiempo de servicio.....	43
Tabla 10 Estado actual del clima laboral según el lugar de trabajo	44
Tabla 11 Nivel de significancia del clima laboral según el lugar de trabajo	45
Tabla 12 Niveles de la autoeficacia según edad	46
Tabla 13 Niveles de la autoeficacia según edad	47
Tabla 14 Niveles de autoeficacia según el sexo.....	48
Tabla 15 Niveles de autoeficacia según el sexo.....	49
Tabla 16 Niveles de autoeficacia según la situación laboral	50
Tabla 17 Niveles de autoeficacia según la situación laboral	51
Tabla 18 Niveles de autoeficacia según el tiempo de servicio	52
Tabla 19 Niveles de autoeficacia según el tiempo de servicio	53
Tabla 20 Niveles de autoeficacia según el lugar de trabajo.....	54
Tabla 21 Niveles de autoeficacia según el lugar de trabajo.....	55
Tabla 22 Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia.....	56
Tabla 23 Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia.....	59
Tabla 24 Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia.....	61
Tabla 25 Comparación del clima laboral de una institución educativa pública y privada.....	63
Tabla 26 Comparación del clima laboral de una institución educativa pública y privada.....	64
Tabla 27 Comparación de la autoeficacia de una institución educativa pública y privada	65
Tabla 28 Comparación de la autoeficacia de una institución educativa pública y privada	66
Tabla 29 Resultados de la influencia del clima laboral y autoeficacia.	67

INTRODUCCIÓN

La educación en este siglo XXI ha ido convirtiéndose en un factor clave para el desarrollo social del hombre por lo que las instituciones educativas se han venido actualizando en diferentes factores para poder entregar así una calidad educativa de primera clase y cumplir con las exigencias que hoy por hoy tienen. Por ello es que se han preocupado por potenciar a los docentes profesionalmente y darles un buen clima laboral puesto que son estos la principal herramienta para lograr los resultados que la institución desea alcanzar.

Por esta razón, se ha vuelto de suma importancia para cualquier institución educativa tener en cuenta la percepción del docente sobre el clima laboral dentro de su organización porque es en este ambiente que el maestro pasa la mayor parte de su vida y puede reconocer fácilmente cuales son las falencias que puede estar presentando, lo cual ayudara a que se den estrategias no solo para mejorarlo, si fuera el caso, sino también para impulsarlo aún más. Brunet (1987) refiere que el clima de trabajo tenga la forma que tenga afectará el comportamiento del individuo. De modo que si los profesores presentan un buen ambiente laboral estos estarán motivados y comprometidos a seguir ejerciendo sus responsabilidades. Chávez (2021) En cambio un clima negativo provocara una mala comunicación entre los miembros del grupo, llevando así a un agotamiento profesional que mermara en su autoeficacia logrando así que la calidad educativa disminuya.

Ahora bien, la autoeficacia en los docentes es clave para poder lograr un adecuado rendimiento estudiantil, puesto que cada profesor podrá tener buenos o malos resultados laborales según como el perciba sus propias capacidades. Además, esta también dependerá de determinantes como son las aspiraciones que tenga, los incentivos que le proporcionen, las oportunidades o impedimentos que le generen y de su entorno laboral. Bandura (2000)

El presente trabajo de investigación pretende responder como interrogante principal: ¿Cómo influye el clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa publica y otra privada, Tiabaya 2023? Y, como específicas 1. ¿Cuál es el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes? 2. ¿Cuál es el nivel de autoeficacia que poseen los docentes según sus factores sociodemográficos? 3. ¿En qué medida las dimensiones del clima laboral influyen con la autoeficacia en docentes? 4. ¿De qué manera difiere el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa publica y otra privada?

También se plantea como objetivo general: Determinar la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023; y como objetivos específicos: 1.- Describir cual es el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes. 2. Discriminar el nivel de autoeficacia de los docentes según sus factores sociodemográficos. 3. Relacionar las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes. 4. Comparar el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada.

Motivando a plantear como hipótesis: H1: Es probable que: A menor nivel en el clima laboral, habrá menor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023. H2: Es probable que: A mayor nivel en el clima laboral, habrá mayor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023. Ho: Es probable que: El clima laboral y la autoeficacia no presenten relación.

Por ello la investigación se enmarca bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de nivel básico, de diseño no experimental transversal. Para un desarrollo más organizado de la presente investigación se estructura en el siguiente orden: la investigación está estructurada de la siguiente manera: Capítulo I, Planteamiento metodológico, los objetivos, justificación, hipótesis, operativización de las variables, diseño metodológico, cronograma y presupuesto. Capítulo II, Marco teórico donde se expondrán las diferentes teorías que respaldan la investigación así mismo el marco conceptual de las variables y sus dimensiones. Capítulo III, Se presenta los resultados de la investigación para determinar el nivel de correlación de ambas variables, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas. Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones y apéndices, donde se incluye información de la institución y los instrumentos de investigación

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Título de Investigación

Clima laboral y autoeficacia en docentes de instituciones educativas pública y otra privada, Tiabaya 2023.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Descripción del problema

El mundo ha ido evolucionando a pasos agigantados gracias a la globalización, lo cual en el ámbito empresarial y también educacional ha generado una mayor competitividad incentivando a la mayoría de estas a la necesidad de mejorar para poder conseguir sus objetivos, debido a esto las diversas instituciones han ido tomando diferentes estrategias para poder lograr posicionarse como una de las mejores en su respectivo rubro. Es por ello que en la búsqueda de lo que necesitan para poder ser las mejores es que empiezan a insertar el tema del clima laboral dentro de las empresas a inicios del siglo XX y actualmente se ha vuelto una prioridad para las organizaciones a nivel mundial, esto debido a que se considera como una estrategia que ayuda a tener una gran ventaja competitiva, ya que a mejor clima mayor satisfacción en los colaboradores, lo cual eleva así su autoeficacia y, por tanto, la calidad de su trabajo es excelente. Ejemplo de ello son los colegios de Singapur y Finlandia donde los docentes poseen una buena remuneración, un trato excelente y su crecimiento profesional es significativo, según lo señala Vikas Pota, CEO de la Fundación Varkey. Esta afirmación anterior también la comparte Andreas Schleicher, Director de educación de la OCDE, quien menciona que en estos países ser un maestro es tener una carrera increíble porque son dueños de su práctica profesional, lo que genera que se eleve su satisfacción y la calidad de su trabajo. CNN (2017)

Si bien el tema del clima laboral durante mucho tiempo solo se ha venido analizando desde ámbitos de gestión, esto ha ido cambiando con el pasar del tiempo y actualmente se ha logrado abarcar también el ámbito educativo, debido a que la población docente ha venido aumentando considerablemente, muestra de ello es que solo hasta el año 2014 en América Latina y el Caribe, según la Fundación Universia, el número de maestros es de más de 7 millones.

En el Perú, INEI (2021) dio a conocer que, de acuerdo a la información brindada por el MINEDU, en el año 2021 a nivel nacional existen 570, 271 docentes, los cuales se desempeñan en diferentes niveles y modalidades del sistema educativo nacional. Del total de maestros, el 90% está inmerso en la educación básica regular, este se divide en tres niveles de los cuales, el nivel inicial cuenta con un total de 19,2%, la educación primaria con un 41,5 % y la enseñanza del nivel secundario cuenta con un 39,9%. El 10% faltante del total lo ocupa la docencia universitaria con el 5,3%, la educación básica alternativa con el 2,2%, mientras que con niveles más bajos están con el 1,8% la educación técnico productiva y por último la educación especial con el 0,7%. Es por ello que hoy por hoy ha tomado más relevancia realizar estudios de clima laboral en este sector.

Si bien la preocupación por el clima laboral actualmente ha ido en aumento, todavía se puede apreciar que no todas las instituciones que brindan sus servicios se preocupan por mejorar el ambiente laboral de sus trabajadores, porque según la encuesta realizada por la Consultora Dench en el 2021 a colaboradores de empresas privadas peruanas de los rubros educación, comunicaciones, entre otros, del 100 % del total de encuestados el 73% afirma querer dejar su actual empleo, parte de ello sería por el mal clima que se vive en su actual trabajo.

Por otra parte, dentro del ámbito educativo la autoeficacia en los maestros es también otra variable importante, debido a que es la idea que tiene cada docente sobre su capacidad para desempeñar con éxito o no su función, la cual repercutirá directamente en el aprendizaje de sus alumnos y, por tanto, en sus resultados. Con respecto a lo anterior Cangahuala (2021) nos menciona que, si la autoeficacia es positiva generará posiblemente que las personas estén motivadas y comprometidas, lo cual hará que sean altamente competitivos logrando desempeñarse eficazmente en cada una de sus actividades, generando así un bienestar laboral adecuado, pero si esta por el contrario es negativa no habrá la capacidad de afrontar las demandas que el ambiente solicite.

La reforma Magisterial N° 29944 – 2013 del Ministerio de Educación en su artículo 24 nos menciona que la evaluación del progreso de los alumnos refleja como es el desempeño del docente en sus aulas, por consiguiente, estos resultados que se obtengan también evidenciará como está la autoeficacia del maestro en su centro laboral. Calla (2019) en su estudio reflejó que la autoeficacia en los profesores presenta un 78.8 % y que el desempeño docente un 51.5%

logrando determinar que hay una directa y significativa relación entre la autoeficacia y el desempeño del docente.

Actualmente los profesores dentro de sus instituciones educativas muestran poca autoeficacia y reflejo de ello es la calidad educativa que se tiene hoy en los colegios peruanos. Según el Foro Económico Mundial (WEF), el Perú en cuanto a la calidad de la educación primaria se ubica en la posición 131 de 138 países siendo uno de los últimos en la región Asia-Pacífico. (Gestión, 2016)

Así mismo, para el año 2018 según las pruebas Pisa el Perú a nivel mundial se posiciona en el puesto 64 de 79 países y a nivel de Latinoamérica en el puesto 8 de 10 países que participaron en estas pruebas realizadas por el programa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en la cual evalúan las habilidades de los estudiantes de 15 años en lectura, matemáticas y ciencias. (BBC News Mundo, 2019)

En relación a lo anteriormente expuesto, El clima laboral puede tener un impacto significativo en la autoeficacia de los docentes, porque como menciona Brunet (1987) el clima de trabajo tenga la forma que tenga afectará el comportamiento del individuo. Orijuela (2019) en su estudio reflejó que el mal clima laboral provocó problemas internos en el 77,6% de colegios evaluados. Y para que la autoeficacia se desarrolle y esta se valide Bandura (1994) expresa que el entorno de las personas tiene que tener una relación positiva para que la autoeficacia personal sea mayor y así la calidad educativa mejore, es por ello la necesidad de un ambiente laboral adecuado dentro de las instituciones educativas.

Por lo tanto, el presente estudio de investigación se realizará en la Institución Educativa Particular Cristo Salvador de Montecarlo, ubicada en el distrito de Tiabaya de la región y provincia de Arequipa, posee tres niveles de educación básica regular, la cual es mixta, cumple con una jornada escolar completa y está compuesta por 204 alumnos, 22 docentes, 1 psicólogo, 2 administrativos y 1 auxiliar de limpieza. Desde una observación externa se pudo apreciar que cada año un porcentaje del personal deja la institución educativa, esto debido a que se encuentran con un escenario muy difícil por el mal clima laboral dentro de esta y esto se puede evidenciar a causa de las malas relaciones interpersonales existentes, la falta de comunicación, mal liderazgo, no hay preocupación por el bienestar laboral, la desmotivación de trabajar en equipo, poco crecimiento profesional y a la baja remuneración, todo lo descrito repercute en la autoeficacia de los profesores lo que genera descontento y poco compromiso con los objetivos

de la institución. Por otro lado, la Institución Educativa 40083 Franklin Roosevelt, ubicada el sector de Tiabaya de la región y provincia de Arequipa, presenta dos niveles de educación básica regular con jornada escolar completa, está compuesta por 400 alumnas, su plana docente está comprendida por 37 docentes, 1 director, 2 administrativos, psicólogos, 1 administrativo de limpieza y 1 conserje. Se pudo apreciar que algunos docentes deciden trasladarse a otra institución del estado debido a que no se sienten cómodos con el clima laboral que existe dentro de esta, esto se puede evidenciar a causa de la baja relaciones interpersonales que tienen, ausencia de reconocimientos o recompensas y la alta carga laboral, lo cual ha generado una afectación en su autoeficacia. Es por ello que el presente estudio requiere conocer la influencia del clima laboral en la autoeficacia de los docentes y a la vez analizar de qué manera los hallazgos de ambas instituciones son diferentes en cuanto a su clima laboral y a su autoeficacia.

1.2.2 Formulación del problema

Por lo que se plantean las siguientes interrogantes:

Pregunta general

¿Cómo influye el clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023?

Preguntas específicas

¿Cuál es el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes?

¿Cuál es el nivel de autoeficacia que poseen los docentes según sus factores sociodemográficos?

¿En qué medida las dimensiones del clima laboral influyen con la autoeficacia en docentes?

¿De qué manera difiere el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada?

1.2.3 Justificación

Esta investigación es importante porque académicamente nos permitirá conocer si el clima laboral puede estar influyendo en la autoeficacia de los docentes de una I.E. privada en comparación con una pública.

Este proyecto de investigación en cuestión aportará información y conocimiento sobre el sector entregando nueva información sobre el clima laboral y su influencia en la autoeficacia. De modo que esta investigación pueda ser utilizada como una herramienta para otras investigaciones futuras sobre el tema y así contribuir a la mejora del ambiente y el rendimiento en el sector.

Socialmente la información o el conocimiento de esta investigación contribuirá para la formulación e implementación, a través del cruce de las variables en evaluación, programas de capacitación en los puntos que se requieran con urgencia, para que se pueda mejorar el clima laboral dentro de las instituciones y así mismo también contribuir con los conocimientos idóneos para lograr una buena autoeficacia docente asegurando con ello una buena marcha en el cumplimiento de las metas y así mismo también una mejor calidad de vida dentro de la organización.

La investigación es viable porque cuenta con la capacidad profesional, se dispone de bibliografía, es posible porque la recolección de los datos necesarios para el estudio es sencilla y de fácil acceso.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

Describir el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes.

Precisar el nivel de autoeficacia de los docentes según sus factores sociodemográficos.

Relacionar las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes.

Comparar el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada.

1.4 Hipótesis y variables

1.4.1 Hipótesis

H1: Es probable que: A menor nivel en el clima laboral, habrá menor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

H2: Es probable que: A mayor nivel en el clima laboral, habrá mayor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

Ho: Es probable que: El clima laboral y la autoeficacia no presenten relación.

1.4.2 Variables

A) Variable Independiente: Clima laboral

De acuerdo con la teoría de Elton Mayo (citada en Chiavenato, 2006) refiere que la teoría de las relaciones humanas parte de las necesidades que cada individuo tiene, el cual genera en estos un determinado comportamiento con el único fin de satisfacerlas. La motivación también será un factor que influirá en la conducta de las personas, por ejemplo, si las relaciones y la participación con su entorno no es el idóneo creará en cada uno de estos una fatiga moral, psicológica y a la vez la calidad de su trabajo disminuirá. Por tanto, un trabajador motivado ayudara a cumplir con los objetivos organizacionales y a la par cubrir sus necesidades individuales elevando así su moral, generando que el clima de su ambiente sea agradable, cálido, receptivo y amistoso.

B) Variable Dependiente: Autoeficacia

Según, (Bandura, 1986) citado en Pérez (2018) La teoría cognitiva social va a percibir al hombre como un ser dedicado a su propio desarrollo, que reflexiona de su propia identidad y a la vez es auto organizado. De modo que permitirá al individuo controlar sus pensamientos, sentimientos y, por tanto, su comportamiento, todo esto en base a la idea que él tenga sobre la autoeficacia. Esto significa que nuestro comportamiento va a estar influenciado por nuestras creencias, pensamientos y sentimientos. Por tanto, se considerará a la autoeficacia como un predictor del comportamiento humano.

1.4.3 Operativización de las variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	FUENTE	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Clima laboral	Factores sociodemográficos	Sexo	Escala clima laboral de Sonia Palma Carrillo (2004)	Likert	Cuestionario
		Edad			
		Situación laboral			
		Tiempo de servicio			
		Lugar de servicio			
	Autorrealización	Crecimiento personal y profesional.			
	Involucramiento laboral	Oportunidades de crecimiento en la institución.			
		Compromiso con el cumplimiento y crecimiento de la organización.			
	Supervisión	Identificación con los valores organizacionales			
		Claridad de las tareas y del puesto de trabajo			
Apoyo y orientación para el desempeño laboral					

		Comunicación interna			
	Comunicación	Fluidez y claridad de la información.			
	Condiciones laborales	Trabajo en equipo			
		Entorno laboral			
Autoeficacia	Unidimensional	Afrontamiento	Cuestionario de autoeficacia profesional (AU – 10) Salanova (2004) adaptación peruana por Calderón de la Cruz et al. (2018)	Likert	Cuestionario
		Fortalezas			
		Autonomía			

Fuente elaboración propia

1.5 Metodología

1.5.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básica porque es el estudio de un problema y está destinado exclusivamente a la búsqueda del conocimiento. Teniendo como propósito el incremento de nuevos conocimientos científicos o la modificación de los principios teóricos ya existentes. Baena (2017)

1.5.2 Diseño

De acuerdo al criterio de temporalidad, la presente investigación es de tipo transversal no experimental, porque se analizará los fenómenos sin manipular ninguna de las variables y desde su ambiente natural. (Hernández, 2014).

1.5.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación es de tipo comparativo – correlacional (Hernández, 2014), ya que busca explicar la influencia o correlación de ambas variables y comparativa debido a que busca comparar las variables, pero bajo realidades particulares.

1.5.4 Enfoque

El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2014) mide la magnitud de los fenómenos o problemas de la investigación a través de la recolección de datos y su análisis se realizará con métodos estadísticos (SPSS), generando así datos que poseerán estándares de confiabilidad y validez.

1.5.5 Ámbito de estudio

Ubicación espacial

La presente investigación se realizará a la Institución Educativa Particular Cristo Salvador de Montecarlo y en la Institución Educativa 40083 Franklin Roosevelt en el distrito de Tiabaya.

Ubicación temporal

El trabajo de investigación se realizará desde el mes de junio hasta el mes de noviembre del año 2023.

1.5.6 Unidad de estudio

Docentes de instituciones educativas del sector público y privado.

1.5.7 Limitaciones

La posible limitación que se pueden presentar en la siguiente investigación es que algunos docentes no llenen las encuestas.

1.5.8 Población y Muestra

Población

Para la presente investigación, el universo está compuesto por 59 docentes. Donde la institución educativa pública está compuesta por 37 docentes, divididos en dos niveles primaria y secundaria, y la institución educativa privada alberga 22 profesionales de la educación que se encuentran distribuidos de la siguiente manera: inicial, primaria y secundaria.

Muestra

Se trabajará con una muestra constituida por la mayoría de la población que suman un total de 58 docentes. A este tipo de muestra también se le llama población censal.

1.5.9 Técnica e instrumento

Técnica

Encuesta. La técnica a utilizar es la encuesta, que según Arias (2020) es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. La encuesta a utilizar es estructurada ya que posee unos parámetros fijos, así mismo las preguntas mantienen un orden específico y son meramente de tipo cerradas.

Estrategia. La estrategia que se utilizará para la recolección de datos será la escala de clasificación Likert que tiene un nivel de medición ordinal, denominada también categórica, esta escala permite jerarquizar u ordenar las observaciones, realizará a través de un cuestionario.

La escala a utilizar fue desarrollada por Rensis Likert en 1932, el cual radica en presentarle al participante un conjunto de ítems en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se le solicita al sujeto que manifieste su opinión eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala, pero si este marcara más de una opción se considerara un dato invalido. A cada categoría o punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de todas las afirmaciones. Según Hernández et al. (2010) las afirmaciones pueden tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa. Y esta dirección es muy importante para saber cómo se codifican las alternativas de respuesta.

Instrumento

Cuestionario. El cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo. Es un instrumento rígido

que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas. (López & Fachelli, 2015)

Para fines de este estudio, se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual permitirá así la recopilación de la información de un gran número de personas suficiente para desarrollar las dos variables estudiadas que serán aplicadas al trabajador, así mismo también ayudara a promover la honestidad al permitir el anonimato pudiendo identificar el comportamiento de las variables que se manifiestan en cada uno de los indicadores de la Institución Educativa Franklin Roosevelt y de la Institución Educativa Cristo Salvador de Montecarlo.

Instrumento de medición Cuestionario – Escala de Likert para la variable clima laboral

El instrumento para la medición de la variable independiente clima laboral se tomará de la autora Palma (2004). Donde señala 5 dimensiones fundamentales:

El cuestionario posee un total de 50 ítems y se medirán a través de la escala Likert con valores del 1 al 5, donde: ninguno o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5) tiene una duración de 15 a 30 minutos y es aplicable a trabajadores con dependencia laboral.

Instrumento de medición cuestionario – Escala de Likert para la variable autoeficacia

El instrumento para la medición de la variable dependiente autoeficacia se tomará del autor Salanova (2004) adaptación peruana por Calderón de la Cruz et al. (2018). Donde señala que esta se mide unidimensionalmente:

Esta dimensión se medirá a través de la escala Likert con valores del 0 al 6 donde: nunca (0), pocas veces (1), algunas veces (2), cierto (3), frecuentemente (4), la mayoría de veces (5), seguramente (6) tiene una duración de 10 minutos con un total de 10 preguntas para esta variable.

1.5.10 Matriz de instrumentos

Variables	Indicadores	Subindicadores	Instrumentos	Nº del ítem
Clima laboral	Autorrealización	Crecimiento personal y profesional.	Cuestionario	1,6,11,16,21,26,31,36,41 y 46
		Oportunidades de crecimiento en la institución.		
	Involucramiento laboral	Compromiso con el cumplimiento y crecimiento de la organización.		2,7,12,22,27,32,37,42 y 47
		Identificación con los valores organizacionales		
	Supervisión	Claridad de las tareas y del puesto de trabajo		3,8,13,18,23,28,33,38,42 y 48
		Apoyo y orientación para el desempeño laboral		
	Comunicación	Comunicación interna		4,9,14,19,24,34,39,44 y 19
Fluidez y claridad de la información.				
Condiciones laborales	Trabajo en equipo Entorno laboral	5,10,15,20,25,30,35,40,45 y 50		
Autoeficacia	Unidimensional	Afrontamiento	Cuestionario	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10
		Fortalezas		
		Autonomía		

1.5.11 Confiabilidad

Según Hernández et al. (2010) La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales y se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentaran brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad.

Clima laboral. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, los datos obtenidos de la muestra total se analizaron en el programa SPSS, donde se determinó que el Alfa de Cronbach obtuvo un 0.97 y Split Half de Guttman un 0.90, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Confiabilidad de los ítems de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Split Half de Guttman
,97	,90

Autoeficacia. La confiabilidad del instrumento tanto de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados 0.869; lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Confiabilidad de los ítems de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad
McDonald's w
,869

1.5.12 Validación de instrumentos

A) Clima laboral

La evidencia de validez del Cuestionario de Clima laboral (CL-SPC), se sometidos a la validación de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones laborales distintas a las

consideradas en la muestra de tipificación. La primera muestra de 66 ítems se sometió al Test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas (05) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

B) Autoeficacia

La evidencia de validez del Cuestionario de Autoeficacia profesional (AU- 10), se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, el cual arrojó que el instrumento tiene desde 0.90 a 1 demostrando que dichos ítems son importantes y tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada.

1.6 Presupuesto

	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
GASTOS OPERATIVOS	1. Material de escritorio	180.00
	2. Movilidad	50.00
	3. Internet, energía eléctrica, llamadas telefónicas, impresiones y copias	610.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS	1. Gestiones	10.00
	2. Empaste y anillado	235.00
IMPREVISTOS 10%	Otros gastos	75.00
TOTAL		1160.00

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del arte

2.1.1 Antecedentes internacionales

Pérez (2022) en su tesis “Autoeficacia docente vinculada al contexto socioeducativo: análisis desde los centros de especial dificultad”, tiene como objetivo analizar el papel de la autoeficacia de los docentes e intentar encontrar posibles diferencias que se puedan dar en diferentes entornos educativos. El trabajo de investigación es de enfoque metodológico mixta, con diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. El instrumento utilizado para el estudio fue la entrevista semiestructurada y el cuestionario, el cual se utilizó en una población conformada por 380 docentes de 39 centros educativos. La conclusión a la que se llegó sobre la autoeficacia docente es que, existen dos tipos de autoeficacia por un lado tenemos a la individual y por el otro a la colectiva, las cuales están estrechamente conectadas entre sí teniendo una dependencia mutua que puede ser beneficiosa o perjudicial, por tanto, si un profesor presenta una mayor autoeficacia positiva sus niveles de satisfacción laboral probablemente serán más altos alcanzando así no solo su logro personal sino también el grupal. Este tipo de situación beneficiosa se puede apreciar tanto en el nivel inicial como en el primario, pero no sucede lo mismo con el nivel secundario y esto es debido a la existencia de conflictos en el aula y al nivel sociocultural que posee la población estudiantil afectando de sobremanera a los docentes de este nivel llevándolos a la desmotivación, desinterés o al aumento de conductas coercitivas sobre los estudiantes.

Vallejo (2021) en su tesis denominada “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria” El objetivo de la tesis es identificar si entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria existe algún tipo de relación. El tipo de investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 45 trabajadores y no se llevó a cabo ningún tipo de muestreo sino se procedió a trabajar con el total del universo. El instrumento utilizado fue la encuesta y como herramienta el cuestionario, los cuales arrojaron una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.835. Como conclusión final nos menciona que los trabajadores perciben que existe un buen clima laboral dentro de su organización ya que la percepción de los trabajadores sobre las dimensiones de este obtuvo porcentajes positivos altos en rangos de 73 % hasta un 95.6% solo

una dimensión formación y desarrollo fue la de menor porcentaje positivo con un 68.9%. En cuanto a la relación entre el clima laboral y la productividad se pudo determinar que no existe ningún tipo de relación entre estas dos variables.

Córdova (2021) en su tesis “Autoeficacia docente en la educación infantil para la sustentabilidad en Chile.” Se propuso como objetivo analizar la autoeficacia de educadoras y técnicas de centros de educación parvularia administrados por JUNJI sobre la educación ambiental. El enfoque de este trabajo fue cuantitativo y de carácter correlacional. La población estuvo conformada por un total 597 educadoras y técnicas en educación parvularia y la muestra estuvo compuesta por 573. El instrumento utilizado para la investigación en cuestión fue el cuestionario. Se observó en el estudio que hay una diferencia significativa ($\chi^2 = 28.049, 1, p < 0.001$) relevante en la autoeficacia según el grado de certificación ya que tienden a tener mayor frecuencia de participación en experiencias de formación ambiental, pero este dejo de ser importante cuando se realizó el análisis de regresión y se examinaron otras variables. Por el contrario, es de mayor interés la experiencia de formación profesional ya que es un fuerte indicador de la autoeficacia, por lo que es clave participar en ella más que convertirse en un miembro de una institución acreditada. Para JUNJI debe de ser de suma importancia para elevar su autoeficacia la realización de capacitaciones profesionales relacionadas con la educación ambiental.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Calla (2019) en su tesis “Percepción de autoeficacia pedagógica y su relación con el desempeño docente de profesores del área de Educación para el Trabajo de la institución educativa secundaria Perú Birf. Juliaca. 2016”, se propuso como objetivo principal determinar si la autoeficacia pedagógica tiene relación directa y significativa con el desempeño docente de profesores del área de Educación para el Trabajo. El tipo de investigación desarrollada fue de diseño no experimental de tipo descriptiva correlacional, su población estuvo conformada por 33 profesores y la muestra es semejante al número de población tomada. La técnica usada para la recolección de datos fue de análisis documental y de test de autoeficacia. La conclusión obtenida nos menciona que la autoeficacia en los profesores presenta un 78.8 % y que el desempeño docente también tiene un buen nivel con un 51.5%. Logrando determinar que hay una directa y significativa relación entre ambas variables de estudio.

Chávez (2021) en su tesis “Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021” la investigación tuvo como objetivo determinar si el clima laboral tiene relación con el desempeño de los docentes en la institución. La investigación es de carácter descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético - deductivo, es de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Cuenta con una población y muestra de 72 docentes. Se utilizó para el estudio la técnica de recolección de información, la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario. La investigación nos indica que el coeficiente de correlación, el cual fue de $r = 0,389$ siendo esta significativa debido a que p valor fue $0.001 < 0.05$. Concluyendo que el clima laboral tiene una moderada correlación con el desempeño en los docentes.

Cangahuala (2021) en su tesis “Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020”, se propuso como objetivo determinar si la satisfacción laboral tiene una relación significativa con la autoeficacia en los trabajadores. El nivel de investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con método correlacional y con diseño no experimental. Su población fue de 248 trabajadores y la muestra total se conformó por 70 de ellos. El instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario y como técnica la encuesta. De acuerdo con el estudio realizado en la presente tesis se observa que el 67% presenta un nivel moderado en su autoeficacia, en cuanto a la variable satisfacción el 37,1% de colaboradores se siente satisfecho l concluyendo que hay una relación significativa de intensidad positiva fuerte entre ambas variables, según el estudio nos dice que a mayor autoeficacia los trabajadores por lo tanto tendrán una mayor satisfacción laboral.

2.1.3 Antecedentes locales

Ayerve (2020) en su tesis “La correlación entre el clima laboral y la satisfacción de trabajo en los profesores de la Institución Educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019.” en el planteó como objetivo principal el de determinar si el clima laboral tiene alguna relación con la satisfacción en los docentes de la institución. El tipo de investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo, posee un nivel descriptivo-correlacional y con un diseño que no es experimental con corte transversal, la población analizada estuvo conformada por 69 profesores y la muestra es equivalente a la población de estudio. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario y como técnica se utilizó la encuesta. La presente investigación llegó a la siguiente conclusión: que efectivamente existe una relación entre ambas variables de la investigación probando que

tanto el clima laboral como la satisfacción de trabajo tienen una correlación positiva de intensidad moderada de 0,69.

Nuñonca (2021) en su tesis denominada “Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del área de Comunicación de la Unidad de Gestión Educativa Local Caylloma (UGEL Caylloma), de la Región de Arequipa – 2020” propuso como objetivo principal de esta investigación determinar cómo es el clima laboral de los profesores del área de Comunicación de la UGEL Caylloma. La investigación es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental o transaccional de nivel descriptivo, la técnica para la recolección de datos es la encuesta y la observación directa en cuanto el instrumento se utilizó cuestionario con escala de Sonia Palma. La población analizada estuvo conformada por 46 y la muestra fue con un total de 42 docentes. La conclusión de la presente investigación arroja que los docentes catalogaron que el clima en la UGEL de Caylloma está en una categoría media con un resultado de 61.9 %, asimismo se pudo ver que no hay diferencia alguna entre el clima laboral y las variables género y tiempo de servicio.

Según Gonzales (2021) en su tesis denominada “clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 40174 Paola Frassinetti del distrito de Paucarpata, Arequipa, 2020” el objetivo principal de esta investigación es determinar si el clima laboral tiene relación con el estrés y la satisfacción laboral en los docentes. La investigación es de tipo correlacional de enfoque cualitativo, el método es hipotético deductivo y el tipo de investigación es transversal de nivel explicativo. La población para el estudio estuvo conformada por 57 docentes al igual que la muestra. Se usó para el estudio la encuesta, para poder recolectar los datos, y el cuestionario como instrumento para cada dimensión planteada. El resultado obtenido del estudio arrojó en la correlación Rho de Spearman ($r_s = -0,050$ y $p = 0,711$) demostrando que la variable clima laboral no tiene relación alguna ni con la variable estrés laboral y tampoco con la satisfacción laboral ya que su resultado fue de ($r_s = -0,050$ y $p = 0,704$) esto de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se pudo concluir que el estrés laboral en los docentes y la variable satisfacción laboral tampoco presenta alguna relación según la correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,072$ y $p = 0,592$).

2.2 Clima Organizacional

2.2.1 Teoría

A) **La Teoría de las Relaciones Humanas.** Esta teoría surgió del trabajo realizado en el Western Electric Company por el investigador Elton Mayo (1950) en el que resalta la importancia de las relaciones humanas para lograr el éxito de las empresas. Según Bermeo (2016) los estudios realizados arrojaron que todo éxito o declive de la producción de una organización se basaba en los niveles de integración social que los trabajadores tengan con su entorno y no por la capacidad física de estos. Por eso que la capacidad para relacionarse será un elemento clave que evidenciará el nivel de eficacia y competencia dentro de un grupo de trabajo, debido a que a mayor integración mejor será la capacidad productiva. Por lo tanto, todo tipo de comportamiento por parte de un individuo dentro de una organización estará basado por el actuar de los otros miembros de su grupo.

Chiavenato (2006) refiere que la teoría de las relaciones humanas parte de las necesidades que cada individuo tiene, el cual genera en estos un determinado comportamiento con el único fin de satisfacerlas. La motivación también será un factor que influirá en la conducta de las personas, por ejemplo, si las relaciones y la participación con su entorno no es el idóneo creará en cada uno de estos una fatiga moral, psicológica y a la vez la calidad de su trabajo disminuirá. Por tanto, un trabajador motivado ayudara a cumplir con los objetivos organizacionales y a la par cubrir sus necesidades individuales elevando así su moral, generando que el clima de su ambiente sea agradable, cálido, receptivo y amistoso.

Es así que, la teoría de las relaciones humanas lo que busca es que los individuos se sientan más realizados logrando su bienestar a través del logro de relaciones socialmente adecuadas, con una estrecha relación al entorno en el cual se desenvuelven. Por lo tanto, va a brindarnos la importancia que tiene el individuo dentro de una organización, brindándonos estrategias para mejorar las organizaciones y lograr el aumento de la satisfacción de las personas que la integran, y de esta manera ayudar a cada individuo a desarrollar su potencial.

2.2.2 Definiciones

A) Clima Laboral. Pedraza (2018) menciona que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, la relación y el trato entre el directivo y el personal, todos estos elementos, van a conformar lo que denominamos clima organizacional, el cual puede llegar a ser tanto para una organización como para una determinada persona un vínculo o un obstáculo para que se dé el desarrollo de una buena calidad del trabajo. Así mismo, este puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la idea individual que cada colaborador tiene respecto a su organización, esta perspectiva incidirá en la calidad laboral de cada integrante y a su vez de toda la institución.

Según Huaita & Luza (2018) “el clima laboral es la percepción propia de cada miembro de la institución y si las juntamos y las hacemos interactuar surge el clima o microclima de cada uno de los ambientes de la empresa que giran en torno a las experiencias de cada uno, matizado por las actividades que se presenten. Cada persona constituye un micro mundo y el todo es la empresa”. (pag.303)

De acuerdo con Palma (2004) los integrantes de una organización según: la facilidad que le den para desarrollar sus tareas, las posibilidades de crecimiento profesional y personal, la accesibilidad a la información dentro del centro de trabajo, la forma de supervisión y la forma de trabajo en equipo para cumplir con las tareas asignadas, definirán su idea de cómo es el clima laboral dentro de su organización.

Chirio et al. (2022) indica que la perspectiva que tenga el colaborador respecto a la cooperación, comunicación y también sobre las condiciones del lugar de trabajo darán la definición del clima laboral. Por lo tanto, este va a tener una gran influencia sobre el nivel de compromiso y la identificación de los colaboradores con la institución. En organizaciones en las que existe un buen clima habrá una gran posibilidad de que una mayor población de los trabajadores mantenga un nivel alto de compromiso e identificación con la empresa. La situación opuesta es vista en aquellas entidades donde el clima laboral es deficiente. (Carrión y Cosme, 2019)

Con base a lo anterior se concibe al clima laboral como un factor que influye en el comportamiento de los individuos de una organización y este último a su vez influirá en la capacidad laboral de estos. Por lo tanto, si el ambiente dentro de la institución es negativo o

positivo se verá reflejado en la perspectiva que cada colaborador se formuló gracias a diferentes elementos que pudo percibir en el interior de su ambiente laboral. Por ello es preciso que cada cierto tiempo se haga una evaluación de cómo se encuentra los niveles de clima dentro de una institución para poder tomar así diversas estrategias para mejorar la calidad de vida de cada grupo de trabajo.

B) Tipos de Clima Laboral. Según la teoría del clima organizacional de Likert existen tres variables las causales, intermedias y finales, las cuales al combinarse permitirán que se den dos tipos de clima.

a) ***Clima de Tipo Autoritario.*** Este tipo de clima es cerrado y en él se puede encontrar colaboradores descontentos.

- **Autoritarismo explotador:** En este tipo de clima existe el castigo y a veces recompensas, las decisiones y las ordenes la da un superior, debido a que este no confía en sus colaboradores quienes le tienen miedo y desconfianza y la comunicación solo se basa en instrucciones.
- **Autoritarismo paternalista:** Este se caracteriza porque hay un grado de confianza entre los superiores y los colaboradores, permitiendo a veces que algunas decisiones sean tomadas por algunos subordinados de menor rango. En cuanto a la motivación de un colaborador este es manejada a través de castigos o recompensas.

b) ***Clima de Tipo Participativo.*** Este es un clima abierto donde se busca que sus colaboradores estén contentos y puedan satisfacer sus necesidades.

- **Consultivo:** Este tipo de clima presenta un nivel más alto de confianza entre colaboradores y superiores, lo cual permite que los niveles menores de la organización puedan tomar decisiones más específicas provocando que se dé un poco más la interacción entre los diferentes rangos de la institución, generando un ambiente más dinámico donde se busca alcanzar objetivos.
- **Participación en grupo:** Este sistema posee niveles altos de motivación y comunicación, lo cual les permite formar grupos para alcanzar los objetivos planteados. Así mismo, existe plena confianza entre superiores y colaboradores, lo que genera que la toma de decisiones se pueda dar en cada nivel de la organización provocando que exista amistad y confianza entre los diferentes rangos. Brunet (1983)

2.2.3 Dimensiones

Palma (2004) indica que el clima laboral está basado en 5 dimensiones que son las siguientes:

A) Autorrealización. Para Descalzi (1996) la autorrealización es la potencialización de las capacidades que cada individuo posee y el cual determina las cualidades que una persona tiene, distinguiéndola de los demás. Existen tres objetivos por los cuales el individuo busca su realización y se basa primero en el afianzamiento de su voluntad para poder aumentar su libertad, dos, para entender porque uno existe y por ultimo aprender a amar.

Por otra parte, Blay (2006) propone dos sentidos para poder comprender que es la autorrealización, en primer lugar, nos dice que esta se busca para poder llegar a identificar cual es nuestra identidad, esto en un sentido más profundo y la segunda propuesta es que el individuo quiere alcanzar su realización para vivir plenamente, sentirse parte y a la vez ser uno mismo con el mundo que lo rodea, a sentir su vida y a tener una realidad concreta como ser humano.

De modo que el desarrollo de la autorrealización de un individuo dentro de una institución debe ser una de las prioridades de esta porque aparte de generar un buen clima laboral también lograra altos niveles de productividad, para esto la organización deberá procurar establecerse objetivos viables, generar un ambiente laboral adecuado y tener herramientas que detecten el nivel de talento que posee cada uno de sus colaboradores, con el fin de ayudar a impulsar a que este alcance su logro personal, dado que al encontrarse ellos felices en un ambiente flexible y dentro de una compañía que se preocupe por su desarrollo generara que el colaborador pueda cumplir con sus funciones con más motivación, compromiso y en armonía con su grupo de trabajo beneficiándose no solo él sino también la empresa que obtendrá una mayor cantidad de personal con mejores capacidades. (Mendoza & varas, 2018)

a) ***Crecimiento personal y profesional.*** El crecimiento personal es un proceso en donde cada individuo se propone a lograr una mejor versión de sí mismo a lo largo de cada etapa de su vida. En el transcurso de este desarrollo personal se mejorará mucho sus habilidades y su conciencia, lo cual generará que en diferentes aspectos de su vida logre alcanzar, con mucho esfuerzo, la misión que este se haya planteado en cada uno de ellas. Así mismo, este crecimiento como persona va estar conectado con el crecimiento profesional, es por ello que si

el individuo se siente bien consigo mismo y se desarrolla adecuadamente tendrá muchas herramientas para potenciar su carrera. En el caso de un profesional de la educación su crecimiento va permitir que su desempeño y el de la institución sean mejores y a la vez se lograra que los alumnos puedan tener niveles de enseñanza más elevados.

b) ***Oportunidades de crecimiento en la institución.*** Las oportunidades de crecimiento laboral dentro de una institución permiten que los individuos se desarrollen y se conviertan en una mejor versión de ellos tanto en lo personal como en lo laboral, lo cual no solo es un beneficio para la persona sino también para toda la organización debido a que con ello está lograra que se dé un mayor compromiso por parte de los colaboradores. (Fonseca, 2021) Es por ello que dentro del ámbito educativo es esencial estas oportunidades de crecimiento, debido a que si el personal docente posee un alto nivel de responsabilidad con la institución también este lo tendrá con la enseñanza que brinda como profesional y con el aprendizaje del estudiante y, finalmente este evidenciará una excelente calidad profesional.

B) Involucramiento laboral. En cuanto al involucramiento laboral Carrillo et al. (2013) nos mencionan que es la participación activa de los colaboradores en temas que directamente afecten a la actividad que realizan, pero esta intervención solamente se dará de forma libre. Incorporar al trabajador en estas decisiones creara que estos se comprometan con la organización porque se sentirán miembros activos de la empresa quitándoles la idea de ser solo mano de obra que debe cumplir con trabajar, lo cual generara que se den mejores resultados en la producción.

Además, visto desde el lado emocional, el involucramiento en el trabajo es el afecto que el colaborador va a sentir por su trabajo, el cual lo va a manifestar a través de la relevancia, preocupación y comprensión de la importancia que tiene la actividad que realiza. Todo ello se verá reflejado en la proactividad y el *fluir* que presente en el trabajo. (Carrasco, 2018)

Así mismo el involucramiento del colaborador dentro de una organización permitirá alcanzar la misión trazada por parte de la empresa, debido a que al sentirse un miembro importante dentro de ella el trabajador sentirá un compromiso tan alto que pondrá todo su esfuerzo, su pasión, entusiasmo y alegría en la realización de sus actividades. Por lo que no solo la institución se verá beneficiada sino también el individuo que irá creciendo en su área profesional y a la par en lo personal. (Cuya & Hiyame, 2019)

Flores et al. (2017) señalan que para determinar el involucramiento que tiene un individuo en su centro laboral se debe tener en cuenta 4 aspectos. En primer lugar, cuando el colaborador considera que el desempeño que tiene es un punto importante para su autoestima, dos, si uno de sus ejes centrales en su vida es su trabajo, tres, cuando su rendimiento va acorde con lo que piensa de sí mismo y por último si su participación es activa en su institución.

a) ***Compromiso con el cumplimiento y crecimiento de la organización.*** Según Larios y Carbajal (2023) el compromiso con el cumplimiento de sus obligaciones y así también con el crecimiento de la institución dependerá solamente de como los docentes se sientan dentro de esta y de lo que esperan de la organización. Por tanto, se puede decir que el compromiso es la muestra de los sentimientos, de lo que expresa y demuestra cada uno de los integrantes de una organización y, en base a ello se podrá analizar si el desempeño laboral es bueno o malo.

Hernández (2018) menciona que existen tres tipos de compromiso que el colaborador puede desarrollar:

- **Compromiso afectivo:** Esta se dará solo por el cariño que el colaborador sienta por la organización.
- **Compromiso calculado:** Esta es en base a todo el esfuerzo que el individuo a puesto y que se perdería si no seguiría en la organización.
- **Compromiso normativo:** Esta se da por la reciprocidad del colaborador en agradecimiento por todo lo que la empresa ha hecho por él.

Por tanto, con ello se podrá distinguir dentro de la organización de aquel docente que se interesa tanto por sus alumnos, como por su institución y cumple su profesión como tal del que solamente cumple debido a otros intereses.

a) ***Identificación con los valores organizacionales.*** Con respecto a los valores Robbins y Judge, (2009) no mencionan que estos “son importantes para el estudio del comportamiento organizacional debido a que dan el fundamento para la comprensión de las actitudes y motivación de las personas, porque influyen en nuestras percepciones.” Es por ello que dentro de una institución es importante que los docentes tengan claros cuales son los valores que esta posee, debido a que estos van a guiar en la conducta y en cada una de las decisiones que los profesores puedan tomar. El reconocimiento de los valores es clave para crear una cultura organizacional fuerte, si por el contrario existiera un desconocimiento de

estos, sean confusos o débiles el actuar de cada integrante, que no es el mismo según su procedencia, perjudicaría la imagen de esta y generar una desconfianza de los padres de familia. Siendo este un factor que evitaría que tanto el desempeño y la misión no se puedan cumplir como debería ser.

C) Supervisión. Con respecto a la supervisión Esteban (2018) refiere que está direcciona a las empresas a conseguir sus objetivos, impulsando a los servicios que brinda la institución a un nivel de eficiencia y eficacia adecuados. Así mismo, Sotelo (2022) sostiene que esta tiene como rol fundamental asegurar que cada miembro de la organización cumpla con las normas y las funciones que se les designe.

Ocando (2017) expresa que la supervisión, vista desde el ámbito educativo, es la que va a controlar el desempeño de cada maestro con la finalidad de hacer cambios, si fuera necesario, para mejorar el rendimiento de estos llevándolos a otros niveles de eficiencia para así poder entregar a su comunidad educativa una educación de calidad, este cambio se dará solamente a través de las asesorías al docente por parte del supervisor y a las orientaciones que se brinden dentro de la institución.

Por otra parte, desde el punto de vista de Gonzales (2007) la supervisión educativa tiene como finalidad el de orientar a las instituciones con respecto al trabajo del profesor y así estas puedan ayudarlos a corregir las falencias que puedan tener. Así mismo, esta realizara diferentes funciones como, el de aplicar diversos procedimientos, instrumentos, normas y procesos, los cuales ayudaran a evaluar, observar, avalar y monitorear como se da el sistema educativo en distintas áreas.

Así pues, se puede apreciar que estas diversas definiciones en cuanto a la supervisión docente llegan a una misma idea con respecto al tema, y es que esta acción ayudara a la mejora y a un continuo aprendizaje por parte del profesor que lo conducirán a que posteriormente pueda tomar decisiones acertadas para mejorar con el ello su desempeño dentro y fuera del aula.

a) Claridad de las tareas y del puesto de trabajo. La descripción precisa del puesto y de las obligaciones que un docente tiene que tener es fundamental para que este pueda desempeñarse adecuadamente y así poder alcanzar los objetivos y metas que la institución se haya propuesto. Por el contrario, si no hubiera una claridad de rol adecuada los profesores

tendrían un bajo rendimiento, menos confianza al realizar su trabajo, una insatisfacción y se sentiría sin apoyo por parte de la organización.

b) Apoyo y orientación para el desempeño laboral. Para Ureña y Barboza (2015) el guiar al personal previene cualquier tipo de problemas que puedan surgir al realizar la función diaria y a la par lograr que se dé una mejora en la eficacia de este. Para Rodríguez (1998) existen tres formas de orientación que son:

- **Informativas:** Permitirá que el docente se informe y comprenda bien la información a base de herramientas que le proporcionen.
- **Formativas:** Potenciarán el desarrollo del profesional, de manera que puedan adaptarse a cualquier cambio que se dé.
- **De Consulta y Asesoría:** promoverá mejores relaciones dentro de la organización y a tener una actitud positiva en este.

Por otro lado, el apoyo al docente por parte del director o de sus compañeros genera que este se sienta integrado y motivado dentro de su ambiente laboral desempeñando su función adecuadamente.

D) Comunicación. En cuanto a la comunicación Aguado (2004), menciona que esta dimensión es importante para la relación de dos o más elementos. De igual manera Rengifo (2014), nos indica que es el intercambio de diferentes ideas, emociones, sentimientos y pensamientos que la convertirán en un elemento fundamental para el ser humano, debido a que con esta se podrá llevar a cabo una adecuada interacción y, por tanto, los individuos pertenecientes a una sociedad u organización podrán tener una evolución constante.

De acuerdo con Chacón (2014) por medio de la comunicación se podrá lograr objetivos, determinar metas, crear una identidad, la construcción de fuertes vínculos y también la facilidad de relacionarse con el entorno gracias a la interacción de las personas, grupos o colectivos que se dieron a través de un buen nivel de comunicación. Por otra parte, Arizcuren (2008) sostiene que este proceso es fijo y constante donde se puede o no participar en todo momento siempre y cuando así lo desean las personas.

De modo que, dentro de una institución educativa la comunicación entre docentes generara que se dé buenas relaciones tanto laborales como personales lo que creara que haya

dentro de esta armonía, creara identidad y así también la organización estará sincronizada logrando que todos puedan trabajar hacia un mismo objetivo.

a) **Comunicación interna.** El proceso de comunicación al interior de una institución surge de la necesidad de engranar de forma adecuada cada uno de los procesos a través de los cuales la organización da valor a la actividad que desarrolla, haciendo uso de la comunicación organizacional se busca mayor compromiso del empleado para con la labor que a diario desempeña, así como integración y optimización. (Rengifo, 2014) lo cual permitirá mantener integrada e interrelacionada a cada uno de los docentes que componen la organización.

b) **Fluidez y claridad de la información.** Según Velázquez (2013) el transmitir la información con claridad es una cualidad que permitirá que el receptor comprenda bien y con facilidad todos los datos que le estén brindando y que al compartirla con otros esta llegue sin tergiversación alguna. Por otro lado, la fluidez de esta información es necesaria para el desarrollo de una institución educativa, debido a que permite que cada uno de los miembros pueda recibirla propiciando que se dé una buena coordinación de actividades, mejorar los procesos al interior y optimizarlos y una mejor toma de decisiones. Para Calle (2012) existen tres tipos de circulación de información que son:

- **Flujos descendentes:** Esta se da de estamentos superiores a inferiores de la institución. Dentro de este tipo de circulación puede existir problemas como, la reserva o distorsión del mensaje.
- **Flujos ascendentes:** En esta la comunicación de la información se da de estamentos inferiores de la institución a los superiores. Esto ayuda a que el directivo conozca la opinión de los miembros de la organización y realice la gestión y control adecuada.
- **Flujo informal:** Esta se da cuando la información se filtra y llega a los diferentes niveles de la organización a través de los miembros de esta. Esta fomenta las relaciones personales en la institución.

c) **Condiciones laborales.** De acuerdo con Reyes (2016) las condiciones laborales son las características propias de un entorno, los que delimitaran la satisfacción y la motivación de un trabajador. Así mismo, Martínez et al. (2013), destaca que los factores que influirán en las condiciones de trabajo serán temas relacionados con lo social, tecnológico, económico, político y ergonómico.

Por otra parte, las condiciones laborales vistas desde el ámbito educativo establecen dos distintas dimensiones, por un lado, está la subjetiva que está relacionada con lo social, la cooperación, el apoyo, el compañerismo y la autonomía en el trabajo, y la salud, sea física o mental, y por otro lado la objetiva relacionada con las condiciones materiales como es la Infraestructura y los diversos materiales para ejercer el trabajo. (Garzón & Pineda, 2022)

Según Sosa (2018), las condiciones laborales en instituciones educativas poseen diversas dimensiones que conviven e intervienen en la actividad de los docentes como, por ejemplo: la cantidad de cursos que desarrollan, el número de escuelas donde laboran, el porcentaje de horas trabajadas y de descanso, las condiciones para laborar como docente y la remuneración. Agregando a lo anterior Rodríguez (2012), sostiene que estas dimensiones harán que las condiciones laborales del docente en su organización sean buenas o malas y que según a ello también el aprendizaje del estudiante se verá influenciado ya sea positivamente o negativamente.

De manera que, es clave para las instituciones educativas que los miembros de esta tengan las mejores condiciones laborales porque no solo el desempeño de este se verá afectado, indirectamente también la del estudiante, sino que incluso su salud puede resquebrajarse o verse influida de forma positiva que no solo afectaría al docente sino también a todos los individuos que componen la organización.

a) **Trabajo en equipo.** Como plantea Anicama (2018) este se dará siempre que exista un objetivo en común y una sensación de que todos los miembros estén unidos. El trabajo en conjunto será visto como una estrategia donde cada miembro tendrá que dar un alto rendimiento para poder alcanzar los objetivos que se hayan planteado. Estos logros que el equipo obtendrá deberá coincidir con las metas personales de cada individuo. Con ello los docentes desarrollaran mejor su comunicación, encontrar soluciones a diversas situaciones y una mejor optimización del tiempo al realizar las actividades.

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. (IPE, 2000 pág. 5)

b) Entorno laboral. Según Serrano y Parro (2015) este está compuesto por la formación de los docentes, su comunicación, desarrollo profesional y la colaboración entre ellos, estas características facilitarían o por el contrario dificultarían el trabajo del profesional. Por lo que dentro de la institución es necesario que los profesores tengan un clima y una cultura positiva para que su rendimiento sea mejor y se den niveles de motivación y entusiasmo adecuados.

2.3 Autoeficacia

2.3.1 Teoría

A) Teoría Cognitiva Social. Según Bandura (1986) (citado en Pérez, 2018) La teoría cognitiva social va a percibir al hombre como un ser dedicado a su propio desarrollo, que reflexiona de su propia identidad y a la vez es autoorganizado. De modo que permitirá al individuo controlar sus pensamientos, sentimientos y, por tanto, su comportamiento, todo esto en base a la idea que él tenga sobre la autoeficacia. Esto significa que nuestro comportamiento va a estar influenciado por nuestras creencias, pensamientos y sentimientos. Por tanto, se considerará a la autoeficacia como un predictor del comportamiento humano.

Tejada (2005) refiere que la teoría cognitiva social afirma que todo individuo posee un auto sistema, el cual posee mecanismos y subfunciones que les va a permitir detectar, regular, evaluar y controlar su comportamiento, sus pensamientos, motivaciones y sentimientos lo que generará que las personas sean capaces de influir en su comportamiento y en sus procesos cognitivos y, por tanto, cambiar su entorno.

De acuerdo con Schunk (1991) (Citado en Azevedo, 1997) La teoría de Bandura está basada en aspectos esenciales como: la explicación de la reciprocidad, el papel de la autoeficacia en la motivación conductual, el aprendizaje y desempeño, la teoría del modelado, la distinción entre aprendizaje activo y vicario y en la reformulación del concepto de refuerzo. Otro rasgo de la teoría cognitiva social, que estudia el comportamiento del ser humano, es que relaciona elementos como: la acción, el procesamiento de información, la autorregulación del pensamiento y el autocontrol, lo cual hace que esta sea de gran utilidad en el área de la educación.

Según Palacios (2015) dentro de la teoría cognitivo social, Bandura, va destacar al aprendizaje vicario como el más importante dentro de los principios de aprendizaje; debido a

que este se va a referir de que todo aprendizaje se dará a través de la observación. Es decir, todo comportamiento de un grupo o de una persona va estimular a otros, que se encuentran dentro del mismo ambiente observando, a que modifiquen tanto su comportamiento, sus actitudes e incluso el modo de desarrollar sus ideas. Es así que, para que el aprendizaje de observación se dé es necesario y fundamental aprender la conducta.

2.3.2 Definiciones

A) Autoeficacia. Acerca de la autoeficacia Chacón (2006) sostiene que son todas las creencias que posee cada individuo sobre las capacidades que tiene para poder llevar o proyectar una labor, a la vez estas también van a influir en el modo de sentir, pensar, motivarse y en el actuar de las personas.

Pérez (2018) señala que el objetivo de la autoeficacia será emitir juicios sobre nuestro propio ser y de un determinado comportamiento que tengamos, esta evaluación cognitiva sobre uno mismo es muy importante en cualquier situación puesto que nos hará conocer que tan capaces o incapaces seamos para realizar una determinada conducta.

La autoeficacia es un conjunto de creencias que está relacionada con la capacidad de regular la motivación de las personas, sus acciones, emociones y pensamientos. Por otra parte, es también un identificador de diversos factores que generan eficacia en las personas como: el aprendizaje vicario, una comunicación persuasiva, las experiencias generadoras de habilidades y otros modos de persuasión. Por último, otro rasgo de la autoeficacia es que afectara el comportamiento del individuo influenciando en sus reacciones según sea su emoción, en su forma de pensar, del esfuerzo que le ponga a cada actividad que realice y al modo y formas de dar respuestas. (Tejada, 2005)

Palacios (2014) expresa que la autoeficacia es la percepción que todo individuo tiene acerca de su capacidad para actuar, esta es considerada un factor personal, el cual afectara los niveles de motivación y, por tanto, también del desempeño de las personas según sea la capacidad que tenga este de adaptarse al cambio.

B) Procesos Reguladores de la Autoeficacia. Según la teoría autoeficacia de Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) existen 4 procesos que regulan el comportamiento de las personas:

a) **Cognitivos.** Los procesos cognitivos permiten procesar y analizar toda la información que con el tiempo las personas adquieren. Es por ello que un individuo cuanto más autoeficaz sea tendrá un mejor proceso cognitivo logrando que ante una situación problemática este pueda tomar buenas decisiones que ayuden a la resolución de los problemas, generando que estos asuman nuevos retos con un nivel más complejos a futuro, mientras que si este presenta una baja autoeficacia no será capaz de reflexionar sobre la situación y no sabrá cómo actuar llevándolo a que no muestre muchas aspiraciones.

b) **Motivacionales.** Estos procesos se dan cuando el individuo tiene un motivo el cual quiere llegar a cumplir. El nivel de motivación de una persona se determinará según como sea la autoeficacia de este, debido a que a mayor sea su eficacia mayor esfuerzo y constancia mostrará ante su objetivo especialmente ante los obstáculos más difíciles de manejar. Según Marquez () existen 3 formas de motivación cognitiva:

- **Las atribuciones causales:** Esta se da cuando una persona atribuye una causa a su fracaso, por ejemplo, una persona altamente eficaz atribuirá su mal resultado al poco esfuerzo que puso, mientras que uno con poca eficacia a su poca habilidad.
- **Las expectativas de resultados:** Las expectativas van hacer reguladoras de la motivación. Por ello la percepción que tenga un individuo sobre su autoeficacia influirá en su expectativa ante los resultados que obtenga y, por lo tanto, en su motivación también.
- **Las metas cognitivas:** Estas van a mantener o elevar la motivación en las personas. Si un individuo tiene confianza en sus capacidades pondrá su mayor esfuerzo para alcanzar su meta.

c) **Afectivos.** Las personas podrán tener un mejor control de sus pensamientos y sentimientos según las creencias que tengan estos sobre sus capacidades.

d) **Selectivos.** La elección que hacen las personas sobre qué actividades realizaran se basara en cuan eficaz puedan ser para poder desarrollar estas diferentes actividades que se les presente.

2.3.3 Dimensiones

A) **Unidimensional.** De acuerdo con Burga (2006) se llama unidimensional porque su estudio solo se basará en un atributo.

a) **Afrontamiento.** Es todo aquel esfuerzo que una persona hace para poder controlar de forma adecuada diversas situaciones que se le pueden presentar ya sean en su entorno o así también por su estado emocional. Según Marsollier & Exposito (2021) Los docentes día a día manejan diversas estrategias para afrontar diversas acciones estresoras que se les presentan como las más utilizadas son, por ejemplo, la búsqueda de apoyo emocional y social entre sus compañeros de trabajo, mirada positiva a la situación, eliminación de situaciones estresoras, la aceptación de que existe una situación incómoda en su ambiente y por ultimo buscan la creación de acciones para poder manejarlas.

a) **Fortalezas.** Son todas aquellas cualidades que las personas poseen y las cuales las ayudan a poseer una vida más adecuada. Gonzales et al. (2014) Peterson y Seligman establecieron la existencia de 24 fortalezas las que se agruparon en 5 factores, fortalezas motivacionales, cognitivas, emocionales, interpersonales y las vinculadas a la trascendencia. Dentro de las instituciones educativas es necesario que los docentes tomen en cuenta que es importante que desarrollen, conozcan y mejoren cada fortaleza que posean, esto les permitirá llevar su profesión adecuadamente y sobre todo una vida feliz. Así mismo como educadores podrán ayudar también a sus alumnos a que fortalezcan los suyos, creando estudiantes con integridad, lo que lo llevara a este a tener mejores relaciones con su entorno.

b) **Autonomía.** Es la libertad que tienen los individuos para poder decidir y pensar por uno mismo. Dentro de la profesión docente el ser un miembro autónomo dentro de su organización favorece en gran medida a su satisfacción, al crecimiento personal y al logro de objetivos. Esta muchas veces esta se ve acortada por los modos de pensar de muchos líderes e incluso de sus mismos compañeros generando así que la motivación por tomar iniciativa frente a diversas situaciones decaiga no pudiendo posteriormente los docentes hacer frente a las diversas exigencias que la profesión le demanda.

CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Procedimientos estadísticos aplicados para el análisis e interpretación de datos

En este capítulo se llevará a cabo un análisis detallado de la encuesta, definida en el capítulo anterior. Así mismo, se presentará los resultados que se obtuvieron para la presente investigación, los cuales van acorde con los objetivos y las hipótesis planteadas en la investigación. Dichos resultados fueron procesados en el software SPSS, el cual facilitó la interpretación de los datos.

Partiendo como punto inicial se procederá a detallar el análisis estadístico de la prueba de normalidad, los resultados de los objetivos planteados, niveles de las variables clima organizacional y autoeficacia y finalmente la comprobación de la hipótesis:

3.2 Resultados y comentarios

3.2.1 Prueba de normalidad

Durante el análisis estadístico de los datos recolectados de una muestra de 58 docentes, se llevó a cabo una prueba de normalidad para determinar qué pruebas estadísticas serían apropiadas para utilizar, según el comportamiento de los datos. Dado que la muestra es mayor a 50 casos, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (Roco Vilela et al., 2023).

Regla de decisión

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

H0: La variable presenta una distribución normal

H1: La variable presenta una distribución no normal

Toma de decisión

Sig(p valor) \geq alfa (0,05) : No rechazar H0 (normal).

Sig(p valor) $<$ alfa (0,05): Rechazar H0 (no normal)

Tabla 1*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0,251	58	<0,001	0,87	58	0
Autoeficacia	0,431	58	<0,001	0,617	58	0

En ese sentido, según los resultados de la tabla indican que los valores obtenidos para la variable clima laboral y autoeficacia son menores a la significancia ($p < 0.05$), con un valor de $< 0,001$ en ambos casos, lo que sugiere que los datos no se distribuyen normalmente. Por lo tanto, se procederá a utilizar estadísticos no paramétricos, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, U de Mann de Whitney para comparar dos muestras independientes y Kruskal Wallis para comparar k muestras independientes.

3.2.2 Resultados del estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes.

Tabla 2

Estado actual del clima laboral según la edad

Variable	Edad			Total	
	Jóvenes	Adultos	Adultos mayores		
Muy desfavorable	f	0	1	0	1
	%	0,00%	1,70%	0,00%	1,70%
Desfavorable	f	1	5	0	6
	%	1,70%	8,60%	0,00%	10,30%
Clima Laboral Media	f	1	19	2	22
	%	1,70%	32,80%	3,40%	37,90%
Favorable	f	0	22	3	25
	%	0,00%	37,90%	5,20%	43,10%
Muy favorable	f	0	4	0	4
	%	0,00%	6,90%	0,00%	6,90%
Total	f	2	51	5	58
	%	3,40%	87,90%	8,60%	100,00%

En la tabla 2 se analiza la información sobre la variable clima laboral que presentan los docentes según sus características actuales: En relación con la edad encontramos que el 43.10% de docentes consideran que el clima laboral es favorable dentro de su institución donde el 37.90% son adultos y el 5,20% son adultos mayores, mientras que, el 37.90% de docentes presentan un clima laboral media, donde el 32,80% son adultos. De acuerdo con Carrión y Cosme (2019) si existe un buen clima laboral dentro de una organización habrá una gran posibilidad de que una mayor población de los trabajadores mantenga un nivel alto de compromiso e identificación con la empresa, por lo tanto, los docentes que se encuentran en la etapa adulta actualmente presentan una perspectiva de media a favorable respecto al clima laboral lo que quiere decir que esta población encuentra que el lugar donde trabajan es relativamente adecuado y por ende estos mantengan una identificación con su institución.

Tabla 3*Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según la edad*

Variable	Edad	N	Rango promedio	H	p
Clima Laboral	jóvenes	2	11,5	2,858	0,24
	Adultos	51	29,9		
	Adultos mayores	5	32,6		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; H=prueba estadística H de Kruskal-Wallis; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los datos de la variable Estado actual del clima según Edad, de acuerdo a la prueba estadística H de Kruskal Wallis, se observa que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas para los docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo; esto se evidencia en los resultados de la prueba donde la significancia es de 0.240, mayor al p-valor de 0.05; por consiguiente, se puede concluir que los sujetos de comparación presentan un estado actual del clima laboral similares o equivalentes

Los resultados obtenidos sugieren que la edad no es un factor determinante al momento de evaluar el clima laboral de los docentes, ya que se encontró que los docentes de diferentes edades suelen tener los mismos problemas, como se menciona en el estudio realizado por Ramírez et al (2019), la edad no está relacionada significativamente con la percepción del clima laboral de los docentes, sino que hay otros factores como el apoyo organizacional o la satisfacción laboral que influyen en la percepción del clima laboral; por lo tanto el clima laboral es un factor que afecta a todos los docentes, independientemente de su edad.

Tabla 4*Estado actual del clima laboral según el sexo*

Variable	Sexo		Total		
	Femenino	Masculino			
Clima Laboral	Muy desfavorable	f	1	0	1
		%	1,70%	0,00%	1,70%
	Desfavorable	f	6	0	6
		%	10,30%	0,00%	10,30%
	Media	f	16	6	22
		%	27,60%	10,30%	37,90%
	Favorable	f	17	8	25
		%	29,30%	13,80%	43,10%
	Muy favorable	f	3	1	4
		%	5,20%	1,70%	6,90%
Total	f	43	15	58	
	%	74,10%	25,90%	100,00%	

En la tabla 4 se analiza la información sobre la variable clima laboral que presentan los docentes según sus características actuales: En relación con el sexo encontramos que el 43.10% de docentes consideran que el clima laboral es favorable dentro de su institución donde el 29,30% son mujeres y el 13,80% son varones, mientras que, el 37.90% de docentes presentan un clima laboral media, donde el 27,60% son mujeres. De acuerdo con Huaita & Luza (2018) “*el clima laboral es la percepción propia de cada miembro de la institución*”, por lo tanto, las docentes de ambas instituciones educativas presentan actualmente una percepción de media a favorable respecto al clima laboral lo que quiere decir que esta población femenina encuentra que sus centros laborales les brindan elementos necesarios para sentirse bien dentro de este teniendo estas por ello una percepción buena de este.

Tabla 5

Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según el sexo

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U	p
Clima Laboral	Femenino	43	28,08	261,5	0,244
	Masculino	15	33,57		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los datos de la variable Estado actual del clima laboral según Sexo, en la prueba estadística U de Mann Whitney, se observó que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, esto siendo así ya que los resultados de la prueba muestran una significancia de 0.244 que es mayor al p-valor de 0,05.

Como afirma Pilligua (2017), el clima laboral junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos, sin contar el sexo que estos tengan componen y forman un sistema interdependiente altamente dinámico que tiene un impacto directo en los resultados; por tanto, se puede concluir que docentes femeninos y masculinos presentan un estado actual del clima laboral similar o equivalentes, independientemente de su sexo.

Tabla 6*Estado actual del clima laboral según la situación laboral*

Variable	Situación laboral		Total	
	Nombrado	Contratado		
Clima Laboral	Muy desfavorable	f 0	1	1
		% 0,00%	1,70%	1,70%
	Desfavorable	f 2	4	6
		% 3,40%	6,90%	10,30%
	Media	f 6	16	22
		% 10,30%	27,60%	37,90%
	Favorable	f 13	12	25
		% 22,40%	20,70%	43,10%
	Muy favorable	f 0	4	4
		% 0,00%	6,90%	6,90%
	Total	f 21	37	58
		% 36,20%	63,80%	100,00%

De acuerdo con la tabla 6 se puede observar la información sobre la variable clima laboral que presentan los docentes según sus características actuales: En relación con la situación laboral nos menciona que el 43.10% de docentes consideran que el clima laboral es favorable dentro de su institución donde el 22,40% son nombrados y el 20,70% son contratados mientras que, el 37.90% de docentes presentan un clima laboral media, donde el 27,60% son contratados. Como señala Palma (2004) los integrantes de una organización según: la facilidad que le den para desarrollar sus tareas, las posibilidades de crecimiento profesional y personal, la accesibilidad a la información dentro del centro de trabajo, la forma de supervisión y la forma de trabajo en equipo para cumplir con las tareas asignadas, definirán su idea de cómo es el clima laboral dentro de su organización. Por lo cual, existe una tendencia de media a favorable respecto al clima laboral por parte de los docentes contratados lo que quiere decir que esta población encuentra que su clima es relativamente adecuado aun sin tener una estabilidad dentro de su centro de trabajo, debido a que la institución les provee de lo necesario para poder desarrollarse.

Tabla 7

Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según la situación laboral

Variable	Situación laboral	N	Rango promedio	U	p
Clima Laboral	Nombrado	21	31,71	342	0,418
	Contratado	37	28,24		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p= Sig.asin.(bilateral)

Interpretación

Como se observa en la comparación de resultados de la variable estado actual del clima laboral según la situación laboral, en la prueba estadística U de Mann Whitney, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que muestran una significancia de 0,418 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el clima laboral y la situación laboral.

En el estudio Enfoque de competencia laboral menciona que las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo de manera efectiva de los docentes contratados o nombrados que se encuentran influenciado por su nivel de competencia y la forma en que aplican sus habilidades influye el clima laboral (Ducc, 1996); y como es en el caso del presente estudio donde los docentes que estuvieron laborando en ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes significantes de clima laboral independientemente de la situación laboral, lo que indica que ambos grupos de docentes se ven influenciados por su situación de nombrados o contratados, tal como se ve en los resultados de la tabla.

Tabla 8*Estado actual del clima laboral según el tiempo de servicio*

Variable	Tiempo de servicio			Total	
	1 - 12 meses	13 - 24 meses	25 - 39 meses		
Clima Laboral	Muy desfavorable	f 0	0	1	1
		% 0,00%	0,00%	1,70%	1,70%
	Desfavorable	f 3	1	2	6
		% 5,20%	1,70%	3,40%	10,30%
	Media	f 15	1	6	22
		% 25,90%	1,70%	10,30%	37,90%
	Favorable	f 12	6	7	25
		% 20,70%	10,30%	12,10%	43,10%
	Muy favorable	f 3	1	0	4
		% 5,20%	1,70%	0,00%	6,90%
	Total	f 33	9	16	58
		% 56,90%	15,50%	27,60%	100,00%

En la tabla 8 como se puede observar la información sobre la variable clima laboral que presentan los docentes según sus características actuales: En relación con el tiempo de servicio nos menciona que el 43.10% de docentes considera su clima laboral favorable donde 20,70% se encuentran en los rangos de tiempo de servicio de 1 a 12 meses, el 10,30% de 13 a 24 meses y el 12,10% de 25 a 39 meses, mientras que el 37.90% de docentes considera que es media, donde el 25,90% sus rangos de tiempo de servicio son de 1 a 12 meses. De acuerdo con Pedraza (2018) el clima laboral es la idea individual que cada colaborador tiene respecto a su organización, esta perspectiva incidirá en la calidad laboral de cada integrante y a su vez de toda la institución, por lo tanto, los docentes que se encuentran en un tiempo de servicio 1 a 12 meses actualmente presentan una tendencia de media a favorable respecto al clima laboral lo que quiere decir que los docentes con menor tiempo de servicio sienten que su organización les brinda los elementos necesarios para sentirse bien en su centro de trabajo percibiéndola como idónea.

Tabla 9

Nivel de significancia del estado actual del clima laboral según el tiempo de servicio

Variable	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	p
Clima Laboral	1 - 12 meses	33	29,23	2,798	0,247
	13 - 24 meses	9	36,83		
	25 - 39 meses	16	25,94		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; H=prueba estadística H de Kruskal-Wallis; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Como se observa en la comparación de resultados de la variable Estado actual del clima laboral según la Tiempo de servicio, según la prueba estadística H de Kruskal-Wallis, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que muestran una significancia de 0,247 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el clima laboral y el tiempo de servicio.

Según la teoría del intercambio social que sugiere que los empleados forman relaciones sociales con sus colegas y empleadores a través del tiempo que laboran y que estas relaciones pueden afectar su satisfacción laboral y su compromiso con la organización; y como es en el caso del estudio los docentes que estuvieron laborando en ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes significantes de clima laboral independientemente del tiempo de servicio, tal como se ve en los resultados de la tabla.

Tabla 10*Estado actual del clima laboral según el lugar de trabajo*

Variable	Lugar de trabajo			Total
	Franklin Roosevelt	Cristo Salvador de Montecarlo		
Muy desfavorable	f	1	0	1
	%	1,70%	0,00%	1,70%
Desfavorable	f	4	2	6
	%	6,90%	3,40%	10,30%
Media	f	15	7	22
	%	25,90%	12,10%	37,90%
Favorable	f	16	9	25
	%	27,60%	15,50%	43,10%
Muy favorable	f	1	3	4
	%	1,70%	5,20%	6,90%
Total	f	37	21	58
	%	63,80%	36,20%	100,00%

En la tabla 10 se describe sobre la variable clima laboral que presentan los docentes según sus características actuales: En relación con el lugar de trabajo nos menciona que el clima laboral según consideran los docentes es favorable, representado por un 43.10%; donde el 27,60% son de la institución Franklin Roosevelt y el 15,50% son de Cristo Salvador de Montecarlo, por otro lado, el 37.90% consideran un clima laboral media, donde el 25,90% son de la institución Franklin Roosevelt. Según Palma (2004) los integrantes de una organización según: la facilidad que le den para desarrollar sus tareas, las posibilidades de crecimiento profesional y personal, la accesibilidad a la información dentro del centro de trabajo, la forma de supervisión y la forma de trabajo en equipo para cumplir con las tareas asignadas, definirán su idea de cómo es el clima laboral dentro de su organización, por lo cual, los docentes de ambas instituciones se encuentran con una tendencia de media a favorable respecto al clima laboral lo que quiere decir que estos grupos tienen como perspectiva que sus centros laborales son un ambiente donde se puede desarrollar sus tareas y tener posibilidades de crecimiento.

Tabla 11

nivel de significancia del estado actual del clima laboral según el lugar de trabajo

Variable	Lugar de trabajo	N	Rango promedio	U	p
Clima Laboral	Franklin Roosevelt	37	27,7	322	0,247
	Cristo Salvador de Montecarlo	21	32,67		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p= Sig.asin.(bilateral)

Interpretación

Al comparar los resultados de la variable Estado actual del clima laboral según el Lugar de trabajo, según la prueba estadística U de Mann Whitney, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que muestran una significancia de 0,247 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el clima laboral y el lugar de trabajo.

Según Fiedler (1964), el clima laboral puede ser influenciado por factores del entorno laboral, como la estructura organizacional, la cultura empresarial y el liderazgo; en el caso del estudio los docentes de ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes de clima laboral, lo que indica que ambos grupos de docentes presentan niveles similares o equivalentes significantes de clima laboral independientemente del lugar de trabajo, tal como se ve en los resultados de la tabla.

3.2.3 Resultados de la relación de los factores sociodemográficos según el nivel de autoeficacia que tienen los docentes.

Tabla 12

Niveles de la autoeficacia según edad

Variable		Edad			Total	
		Jóvenes	Adultos	Adultos mayores		
Autoeficacia	Baja	f	0	3	0	3
		%	0,00%	5,20%	0,00%	5,20%
	Moderada	f	1	12	1	14
		%	1,70%	20,70%	1,70%	24,10%
	Alta	f	1	36	4	41
		%	1,70%	62,10%	6,90%	70,70%
Total	f	2	51	5	58	
	%	3,40%	87,90%	8,60%	100,00%	

En la tabla 12 se presenta información sobre la variable autoeficacia que presentan los docentes en relación con la edad, encontramos que el 70,70% de docentes consideran que el nivel de autoeficacia es alta dentro de su institución donde el 62,10% son adultos, el 6,90% son adultos mayores y el 1,70% son jóvenes, mientras que, el 24,10% de docentes presentan un nivel de autoeficacia moderada, donde el 20,70% son adultos. De acuerdo con Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) un individuo cuanto más autoeficaz sea tendrá un mejor proceso cognitivo logrando que ante una situación problemática este pueda tomar buenas decisiones que ayuden a la resolución de los problemas, generando que estos asuman nuevos retos con un nivel más complejos a futuro, por tanto, los docentes de edades adultas muestran una tendencia de moderado a alta respecto al nivel de autoeficacia lo que quiere decir que este grupo siente que son capaces de asumir retos y realizarlos de forma óptima en base a toda la experiencia obtenida.

Tabla 13*Niveles de la autoeficacia según edad*

Variable	Edad	N	Rango promedio	H	p
Autoeficacia	jóvenes	2	24,25	0.557	0,757
	Adultos	51	29,41		
	Adultos mayores	5	32,50		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; H=prueba estadística H de Kruskal-Wallis; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los datos mediante la prueba estadística H de Kruskal-Wallis, de la variable Autoeficacia y Edad de los docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se evidencia una significancia de 0.757, siendo mayor que el p-valor de 0,05, lo que indica que no existen diferencias significativas entre categorías de edad; por lo tanto, se puede concluir que docentes de diferentes edades presentan niveles de autoeficacia similares o equivalentes.

Según Bandura (1997), "las creencias de autoeficacia operan como un conjunto importante de determinantes próximos de la motivación, el afecto y la acción humanos, que operan sobre la acción a través de procesos intervinientes motivacionales, cognitivos y afectivos" (pág. 3), esto significa que las creencias de autoeficacia son cruciales para determinar cómo los individuos abordan las tareas y los desafíos, y cómo responden a los reveses y fracasos en las diferentes etapas de su vida; por tanto, los niveles de autoeficacia son factores afecta a todos los docentes, independientemente de su edad. tal y como se ven en los resultados de este estudio.

Tabla 14*Niveles de autoeficacia según el sexo*

Variable	Sexo		Total		
	Femenino	Masculino			
Autoeficacia	Baja	f	2	1	3
		%	3,40%	1,70%	5,20%
	Moderada	f	12	2	14
		%	20,70%	3,40%	24,10%
	Alta	f	29	12	41
		%	50,00%	20,70%	70,70%
Total	f	43	15	58	
	%	74,10%	25,90%	100,00%	

En la tabla 14 se describe la presente información sobre la variable autoeficacia que presentan los docentes: en relación con el sexo, encontramos que el 70.70% de docentes considera que el nivel de la autoeficacia es alta donde el 50,00% son mujeres y el 20,70% varones, mientras que, el 24,10% la considera moderada donde el 20,70% son mujeres. La autoeficacia afecta el comportamiento del individuo influenciando en sus reacciones según sea su emoción, en su forma de pensar, del esfuerzo que le ponga a cada actividad que realice y al modo y formas de dar respuestas (Tejada, 2005). Por lo tanto, las docentes mujeres tienden a un nivel de autoeficacia entre moderado a alta lo que nos dice que la población femenina de ambos grupos tiene una buena percepción en cuanto a su eficacia dentro de su organización evidenciando que este se desempeña bien en sus actividades.

Tabla 15*Niveles de autoeficacia según el sexo*

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U	p
Autoeficacia	Femenino	43	28,65	286	0,415
	Masculino	15	31,93		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los datos mediante la prueba estadística U de Mann Whitney, se observó que la distribución de la variable Autoeficacia es igual tanto en el Sexo femenino como en el masculino para docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, esto debido a que los resultados de la prueba, muestran una significancia de 0,415 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que el sexo no es un factor significativo para determinar la autoeficacia entre los docentes.

Como menciona el estudio de Covarrubias y Mendoza (2015) que encontró que no hay diferencias significativas en el sentimiento de autoeficacia entre hombres y mujeres, donde estos hallazgos sugieren que la autoeficacia de los docentes no está influenciada por el sexo, sino que hay otros factores que pueden afectarla; por lo tanto, se puede concluir que la autoeficacia es un factor importante en el desempeño docente y que no está influenciada por el sexo, tal y como se ven en los resultados de este estudio.

Tabla 16*Niveles de autoeficacia según la situación laboral*

Variable	Situación laboral		Total		
	Nombrado	Contratado			
Autoeficacia	Baja	f	0	3	3
		%	0,00%	5,20%	5,20%
	Moderada	f	3	11	14
		%	5,20%	19,00%	24,10%
	Alta	f	18	23	41
		%	31,00%	39,70%	70,70%
Total	f	21	37	58	
	%	36,20%	63,80%	100,00%	

En la tabla 16 los docentes opinan sobre la variable autoeficacia que presentan los docentes: en relación con la situación laboral nos menciona que el 70,70% de docentes consideran que la autoeficacia es alta dentro de su institución donde el 31,00% son nombrados y el 39,70% son contratados mientras que, el 24,10% de docentes presentan una autoeficacia moderada, donde el 19,00% son contratados. Teniendo en cuenta a Palacios (2014) expresa que la autoeficacia es la percepción que todo individuo tiene acerca de su capacidad para actuar, esta es considerada un factor personal, por tanto, existe una tendencia de moderada a alta con respecto al nivel de autoeficacia por parte de los docentes contratados lo que quiere decir que esta población presenta una buena percepción de su autoeficacia aun sin tener una estabilidad dentro de su institución.

Tabla 17*Niveles de autoeficacia según la situación laboral*

Variable	Situación laboral	N	Rango promedio	U	p
Autoeficacia	Nombrado	21	34,07	292,5	0,051
	Contratado	37	26,91		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Se encontró al realizar la comparación de resultados de la variable Autoeficacia según la Situación laboral, en la prueba estadística U de Mann Whitney, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que hay una significancia de 0,051 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la situación laboral.

En la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) menciona que la autoeficacia es la creencia de una persona en su capacidad para lograr un determinado resultado en una situación específica, donde en el contexto de los docentes, la autoeficacia se refiere a la creencia de los profesores en una situación laboral ya sea como contratados o nombrados, tengan la capacidad para influir positivamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes; por lo tanto, como se observa en el presente estudio, se encontró que los docentes que trabajan en ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes de autoeficacia, independientemente de su situación laboral, tal como se ve en los resultados de la tabla.

Tabla 18*Niveles de autoeficacia según el tiempo de servicio*

	Variable	Tiempo de servicio			Total	
		1 - 12 meses	13 - 24 meses	25 - 39 meses		
Autoeficacia	Baja	f	2	1	0	3
		%	3,40%	1,70%	0,00%	5,20%
	Moderada	f	11	0	3	14
		%	19,00%	0,00%	5,20%	24,10%
	Alta	f	20	8	13	41
		%	34,50%	13,80%	22,40%	70,70%
	Total	f	33	9	16	58
		%	56,90%	15,50%	27,60%	100,00%

En la tabla 18 los docentes opinan sobre la variable autoeficacia que presentan los docentes: en relación con el tiempo de servicio nos menciona que el 70,70% de docentes considera su autoeficacia alta donde el 34,50% se encuentran en los rangos de tiempo de servicio de 1 a 12 meses, el 13,80% de 13 a 24 meses y el 22,40% de 25 a 39 meses, mientras que el 24,10% de docentes considera que es moderada, donde el 19,00% sus rangos de tiempo de servicio son de 1 a 12 meses. La autoeficacia afectara el comportamiento del individuo influenciando en sus reacciones según sea su emoción, en su forma de pensar, del esfuerzo que le ponga a cada actividad que realice y al modo y formas de dar respuestas. (Tejada, 2005) Por lo cual, los docentes que se encuentran en un tiempo de servicio 1 a 12 meses actualmente presentan una tendencia de moderada a alta respecto a los niveles de autoeficacia lo que quiere decir que los docentes con menor tiempo de servicio sienten que sus niveles de autoeficacia son muy buenos reflejándose este en el esfuerzo que estos le ponen en las actividades que se dan en su organización.

Tabla 19*Niveles de autoeficacia según el tiempo de servicio*

Variable	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	p
Autoeficacia	1 - 12 meses	33	26,65	3,485	0,175
	13 - 24 meses	9	34		
	25 - 39 meses	16	32,84		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; H=prueba estadística H de Kruskal-Wallis; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Como se observa en la comparación de resultados de la variable Autoeficacia según el Tiempo de servicio, en la prueba estadística H de Kruskal-Wallis, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que muestran una significancia de 0,175 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autoeficacia y el tiempo de servicio.

En la teoría del desarrollo profesional de Johnson y Birkeland (2003): postula que el tiempo de servicio en la profesión docente influye en el desarrollo profesional y, por ende, en la autoeficacia de los docentes ya que a medida que los maestros acumulan experiencia a lo largo del tiempo, pueden desarrollar habilidades y conocimientos más sólidos, lo que aumenta su autoeficacia en el ambiente en el que se encuentren; y como es en el caso del estudio los educadores que estuvieron laborando en ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes significantes de autoeficacia independientemente del tiempo de servicio, lo que indica que ambos grupos de docentes se ven influenciados por los meses que han trabajado, tal como se ve en los resultados de la tabla.

Tabla 20*Niveles de autoeficacia según el lugar de trabajo*

Variable	Lugar de trabajo			Total	
	Franklin Roosevelt	Cristo Salvador de Montecarlo			
Autoeficacia	Baja	f	1	2	3
		%	1,70%	3,40%	5,20%
	Moderada	f	7	7	14
		%	12,10%	12,10%	24,10%
	Alta	f	29	12	41
		%	50,00%	20,70%	70,70%
Total	f	37	21	58	
	%	63,80%	36,20%	100,00%	

En la tabla 20 los docentes opinan sobre la variable autoeficacia que presentan los docentes: en relación con el lugar de trabajo nos menciona que los docentes consideran que los niveles de autoeficacia es alta representado por un 70,70% donde el 50,00% son de la institución Franklin Roosevelt y el 20,70% son de Cristo Salvador de Montecarlo, por otro lado, el 24,10% consideran el nivel de autoeficacia moderada, donde ambas instituciones obtuvieron el 12,10%. Según Chacón (2006) sostiene que la autoeficacia son todas las creencias que posee cada individuo sobre las capacidades que tiene para poder llevar o proyectar una labor, por lo cual, los docentes de ambas instituciones tienen una tendencia de moderado a alta con respecto al nivel de autoeficacia lo que quiere decir que los docentes de ambos grupos son altamente eficaces dentro de su centro de trabajo.

Tabla 21*Niveles de autoeficacia según el lugar de trabajo*

Variable	Lugar de trabajo	N	Rango promedio	U	p
Autoeficacia	Franklin Roosevelt	37	31,82	302,5	0,08
	Cristo Salvador de Montecarlo	21	25,4		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los resultados de la variable Autoeficacia según el lugar de trabajo, utilizando la prueba estadística U de Mann Whitney, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, se puede evidenciar que muestran una significancia de 0,08 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autoeficacia y el lugar de trabajo.

La autoeficacia en el lugar de trabajo se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para realizar tareas específicas y alcanzar metas en el entorno laboral. Según Bandura (1997) es un constructo cognitivo que influye en la motivación, el rendimiento y la satisfacción laboral dentro de un ambiente laboral que brinde las herramientas y recursos necesarios para que los empleados completen sus tareas; en el caso del estudio los docentes de ambas instituciones educativas se observa que presentan niveles similares o equivalentes de autoeficacia, lo que indica que ambos grupos de docentes tienen una creencia en su capacidad para realizar tareas específicas y alcanzar metas en el entorno laboral, independientemente del lugar de trabajo, tal como se ve en los resultados de la tabla.

3.2.4 Resultados de las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes.

Tabla 22

Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia

Dimensiones del clima laboral		Autoeficacia				
		Baja	Moderada	Alta	Total	
Autorrealización	Muy desfavorable	f	0	1	1	2
		%	0,00%	1,70%	1,70%	3,40%
	Desfavorable	f	0	2	6	8
		%	0,00%	3,40%	10,30%	13,80%
	Media	f	2	7	11	20
		%	3,40%	12,10%	19,00%	34,50%
Favorable	f	1	4	18	23	
	%	1,70%	6,90%	31,00%	39,70%	
Muy favorable	f	0	0	5	5	
	%	0,00%	0,00%	8,60%	8,60%	
Involucramiento laboral	Desfavorable	f	0	2	3	5
		%	0,00%	3,40%	5,20%	8,60%
	Media	f	2	3	10	15
		%	3,40%	5,20%	17,20%	25,90%
	Favorable	f	1	9	20	30
		%	1,70%	15,50%	34,50%	51,70%
Muy favorable	f	0	0	8	8	
	%	0,00%	0,00%	13,80%	13,80%	
Supervisión	Muy desfavorable	f	0	0	1	1
		%	0,00%	0,00%	1,70%	1,70%
	Desfavorable	f	0	2	5	7
		%	0,00%	3,40%	8,60%	12,10%
	Media	f	1	6	9	16
		%	1,70%	10,30%	15,50%	27,60%
Favorable	f	2	5	20	27	
	%	3,40%	8,60%	34,50%	46,60%	
Muy favorable	f	0	1	6	7	
	%	0,00%	1,70%	10,30%	12,10%	

En la tabla 22, se analizan los resultados de las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes; respecto a la primera dimensión autorrealización, el 39,70% % de docentes lo consideran favorable donde el 31,00% tiene alta autoeficacia y el 6,90% moderada autoeficacia, así mismo se puede visualizar que el 34,50% de docentes consideran a la autorrealización como media donde el 19,00% posee una alta autoeficacia. De acuerdo con Descalzi (1996) la autorrealización es la potencialización de las capacidades que cada individuo posee y el cual determina las cualidades que una persona tiene, distinguiéndola de los demás. Por lo que, los docentes tienen una tendencia de media a favorable con respecto a la autorrealización lo que quiere decir que la institución brinda un desarrollo profesional adecuado y oportunidades de crecimiento potenciando el nivel de conocimiento de estos. Y de acuerdo con los resultados de la autoeficacia estos presentan la tendencia de moderado a alta. Según la teoría autoeficacia de Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) un individuo cuanto más autoeficaz sea tendrá un mejor proceso cognitivo logrando que ante una situación problemática este pueda tomar buenas decisiones que ayuden a la resolución de los problemas, por lo tanto, se observa que los docentes en gran porcentaje mantuvieron una autoeficacia alta en ambos grupos manteniéndose motivados y comprometidos con la institución.

Por otro lado, se puede observar respecto al involucramiento laboral que tuvieron los docentes, que el 51,70% lo considera favorable, donde el 34,50% tiene una autoeficacia alta y el 15,50% moderada autoeficacia, así mismo se puede visualizar que el 25,90% de docentes consideran al involucramiento como media donde el 17,20% posee una alta autoeficacia en los docentes. En cuanto al involucramiento laboral Carrillo et al. (2013) nos mencionan que es la participación activa de los colaboradores en temas que directamente afecten a la actividad que realizan, pero esta intervención solamente se dará de forma libre. Incorporar al trabajador en estas decisiones creara que estos se comprometan con la organización porque se sentirán miembros activos. Por lo cual, los docentes tienen una tendencia de media a favorable con respecto al involucramiento laboral lo que quiere decir que la institución ha dotado a los docentes de los valores necesarios por la cual estas se rigen y se motivan. En cuanto a los resultados de la autoeficacia estos arrojan que están entre los niveles de moderado a alta. Según la teoría autoeficacia de Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) el nivel de motivación de una persona se determinará según como sea la autoeficacia de este, debido a que a mayor sea su eficacia mayor esfuerzo y constancia mostrará ante su objetivo, en tal sentido se observa que los docentes se encuentran con niveles altos de autoeficacia involucrándose más con su organización.

Además, en cuanto a la dimensión supervisión, el 46,60% de docentes manifiestan que este es favorable donde el 34,50% tiene alta autoeficacia, el 8,60% moderada y el 3,40% una autoeficacia baja, mientras que, el 27,60% de docentes tuvieron una supervisión media donde el 15,50% una alta autoeficacia. Gonzales (2007) la supervisión educativa tiene como finalidad el de orientar a las instituciones con respecto al trabajo del profesor y así estas puedan ayudarlos a corregir las falencias que puedan tener mejor desempeño laboral, por lo tanto, se puede apreciar que la institución les brinda el apoyo y orientación para que logren desempeñarse mejor. Por otro lado, los resultados sobre autoeficacia presentan un nivel de moderado a alta. De acuerdo con la teoría autoeficacia de Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) la percepción que tenga un individuo sobre su autoeficacia influirá en su expectativa ante los resultados que obtenga y, por lo tanto, en su motivación también. Es así que, los docentes se encuentran con un nivel alto de autoeficacia desempeñando su labor adecuadamente.

Tabla 23*Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia*

Dimensiones del clima laboral		Autoeficacia			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Comunicación	Muy desfavorable	f	0	1	2	3
		%	0,00%	1,70%	3,40%	5,20%
	Desfavorable	f	1	2	4	7
		%	1,70%	3,40%	6,90%	12,10%
	Media	f	0	8	12	20
		%	0,00%	13,80%	20,70%	34,50%
	Favorable	f	2	3	19	24
		%	3,40%	5,20%	32,80%	41,40%
	Muy favorable	f	0	0	4	4
		%	0,00%	0,00%	6,90%	6,90%
Condiciones laborales	Muy desfavorable	f	0	0	2	2
		%	0,00%	0,00%	3,40%	3,40%
	Desfavorable	f	1	2	3	6
		%	1,70%	3,40%	5,20%	10,30%
	Media	f	1	8	14	23
		%	1,70%	13,80%	24,10%	39,70%
	Favorable	f	1	4	18	23
		%	1,70%	6,90%	31,00%	39,70%
	Muy favorable	f	0	0	4	4
		%	0,00%	0,00%	6,90%	6,90%
Total		f	3	14	41	58
		%	5,20%	24,10%	70,70%	100,00%

En la tabla 23, se analizan los resultados de las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes; Así mismo, se observó al respecto a la comunicación dentro de la institución que el 41,90% tuvieron favorable comunicación donde el 32,80% tiene un porcentaje alto de autoeficacia y en un porcentaje menor de 5,20% los docentes consideran moderado a la autoeficacia, mientras que el 34,50% consideran que la comunicación es media donde el 20,70% considera que tienen una alta autoeficacia. De acuerdo con Chacón (2014) por medio de la comunicación se podrá lograr objetivos, determinar metas, crear una identidad, la construcción de fuertes vínculos y también la facilidad de relacionarse con el entorno gracias a la interacción de las personas, por lo cual, los docentes presentan una tendencia entre media a favorable con respecto a la dimensión comunicación lo que quiere decir que la institución les brinda una fluidez y claridad de la información manteniendo una comunicación interna entre la organización. Con respecto a la autoeficacia los docentes presentan niveles de moderada a alta. Con base en la teoría autoeficacia de Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) el nivel de motivación de una persona se determinará según como sea la autoeficacia de este, debido a que a mayor sea su eficacia mayor esfuerzo y constancia mostrará ante su objetivo. Es así que, los docentes se encuentran con niveles de autoeficacia alta dentro de su centro educativo.

Finalmente se puede observar en la tabla que en los datos de condiciones laborales hay un porcentaje similar entre favorable que tiene un 39,70%, donde el 31,00% menciona que su autoeficacia es alta, el 6,90% es autoeficacia moderada y el 1,70% baja; y moderada que tiene también un 37,90% donde el 24,10% de docentes considera tener una autoeficacia alta; así también se ve que las condiciones laborales se calificaron en un 10,30% como desfavorable, en un 6,90% muy favorable y en el menor porcentaje con un 3,40% muy desfavorable. Según Garzón & Pineda (2021) Las condiciones laborales establecen dos distintas dimensiones, por un lado, está la subjetiva que está relacionada con lo social, la cooperación, el apoyo, el compañerismo y la autonomía en el trabajo, y la salud, sea física o mental, y por otro lado la objetiva relacionada con las condiciones materiales como es la Infraestructura y los diversos materiales para ejercer el trabajo. Por lo tanto, los docentes presentan una tendencia entre media a favorable. Con respecto a la dimensión condiciones laborales dentro de la institución es indispensable la formación de equipos de trabajo adecuados y si su entorno laboral es manejable favorecerá a unos óptimos niveles de clima. En cuanto a la autoeficacia los docentes presentan una tendencia entre moderado a alta. Dentro de la profesión docente el ser un miembro autónomo dentro de su organización favorece en gran medida a su satisfacción, al crecimiento personal y al logro de objetivos., por tanto, la autoeficacia de los docentes se

presenta en niveles altos sintiéndose satisfechos dentro de su organización logrando cada objetivo propuesto.

Tabla 24

Correlación de las dimensiones de la variable clima laboral y autoeficacia

Dimensiones del Clima Laboral		N	Rango promedio	H	p
Autorrealización	Muy desfavorable	2	24,25	5,49	0,241
	Desfavorable	8	31,13		
	Media	20	24,78		
	Favorable	23	31,65		
	Muy favorable	5	38		
	Total	58			
Involucramiento laboral	Desfavorable	5	27	3,796	0,284
	Media	15	27,7		
	Favorable	30	28,55		
	Muy favorable	8	38		
	Total	58			
Supervisión	Muy desfavorable	1	38	2,773	0,597
	Desfavorable	7	30,14		
	Media	16	25,44		
	Favorable	27	30,24		
	Muy favorable	7	34,07		
	Total	58			
Comunicación	Muy desfavorable	3	28,83	3,653	0,455
	Desfavorable	7	25		
	Media	20	27		
	Favorable	24	31,56		
	Muy favorable	4	38		
	Total	58			
Condiciones laborales	Muy desfavorable	2	38	5,353	0,253
	Desfavorable	6	22,83		
	Media	23	26,87		
	Favorable	23	31,65		
	Muy favorable	4	38		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; H=prueba estadística H de Kruskal-Wallis; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los resultados según la prueba estadística H de Kruskal-Wallisde, de las Dimensiones de la variable clima laboral según Autoeficacia, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, puesto que indican que las dimensiones del clima laboral de la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales presentan una significancia de 0.241, 0.284, 0.597, 0.455 y 0.253, respectivamente, siendo mayores al p-valor de 0.05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre las dimensiones de la variable clima y la autoeficacia.

En la teoría de la autorrealización de Carl Rogers (1961) menciona que la autorrealización es un proceso en el cual los individuos buscan alcanzar su máximo potencial y convertirse en la mejor versión de sí mismos, donde en el contexto de los grupos de docentes, esta teoría sugiere que cuando los maestros tienen la oportunidad de desarrollar su propia autorrealización personal y profesional, mejor supervisión, comunicación y condiciones laborales se sienten más competentes y motivados involucrándose en su trabajo, lo que se refleja en su autoeficacia; y en el caso del estudio los docentes de ambas instituciones educativas presentan niveles similares o equivalentes de autoeficacia, lo que indica que ambos grupos de docentes tienen una autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y autoeficacia independientemente del lugar de trabajo, tal como se ve en los resultados de la tabla.

3.2.5 Resultados de la comparación del clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada.

Tabla 25

Comparación del clima laboral de una institución educativa pública y privada

Variable	Lugar de trabajo		
	Franklin Roosevelt	Cristo Salvador de Montecarlo	
Clima Laboral	Muy desfavorable	f 1 % 2,70%	0 0,00%
	Desfavorable	f 4 % 10,81%	2 9,52%
	Media	f 15 % 40,54%	7 33,33%
	Favorable	f 16 % 43,25%	9 42,86%
	Muy Favorable	f 1 % 2,70%	3 14,29%
	Total	f 37 % 100,00%	21 100,00%

En la tabla 24 se analiza los resultados de la comparación del clima laboral en docentes de una institución educativa pública y otra privada donde los docentes opinan sobre el clima laboral de la siguiente manera: los docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt consideraron que el nivel de clima es favorable, representado por el 43.25%, mientras que, el 40,54% de docentes considera que su clima es media, por otro lado, los docentes de la Institución Educativa Cristo Salvador de Montecarlo considera que su clima es favorable, representado por el 42,86%, mientras que el 33,33%, de docentes considera que es media. Según Brunet (1983) el clima de tipo participativo es un clima abierto donde se busca que sus colaboradores estén contentos y puedan satisfacer sus necesidades. Por lo cual, los docentes de ambas instituciones educativas tienen una tendencia de favorable a media respecto al clima laboral lo que quiere decir que, ambos grupos sienten que su organización les brinda elementos necesarios para poder satisfacer sus necesidades tanto personales como laborales sintiéndose cómodos en su ambiente de trabajo.

Tabla 26*Comparación del clima laboral de una institución educativa pública y privada*

Variable	Lugar de trabajo	N	Rango promedio	U	p
Clima Laboral	I. E. Público	37	27,7	322	0,247
	I. E. Privado	21	32,67		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Al comparar los resultados según la prueba estadística U de Mann Whitney, de la variable clima laboral tanto de la institución educativa pública, Franklin Roosevelt, y de la institución educativa privada, Cristo Salvador de Montecarlo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los grupos de docentes de ambas instituciones y, puesto que indica que el clima laboral presenta una significancia de 0.247, siendo mayores al p-valor de 0.05. Se concluye que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos según la variable clima laboral.

De acuerdo con Palma (2004) los integrantes de una organización según: la facilidad que le den para desarrollar sus tareas, las posibilidades de crecimiento profesional y personal, la accesibilidad a la información dentro del centro de trabajo, la forma de supervisión y la forma de trabajo en equipo para cumplir con las tareas asignadas, definirán su idea de cómo es el clima laboral dentro de su organización. Es por ello que, según la percepción de ambos grupos de docentes, en base a su entorno es que consideran que el clima laboral dentro de su organización es favorable haciendo notar que no existe una diferencia abismal entre una institución pública y privada siempre y cuando se cumplan con los requisitos indispensables para tener un buen clima.

Tabla 27

Comparación de la autoeficacia de una institución educativa pública y privada

Variable		Lugar de trabajo		
		Franklin Roosevelt	Cristo Salvador de Montecarlo	
Autoeficacia	Baja	f	1	2
		%	2,70%	9,52%
	Moderada	f	7	7
		%	18,92%	33,33%
	Alta	f	29	12
		%	78,38%	57,15%
	Total	f	37	21
		%	100,00%	100,00%

En la tabla 26 la tabla analiza la comparación de dos instituciones donde los docentes opinan sobre la variable autoeficacia de la siguiente manera: los docentes de la institución educativa Franklin Roosevelt consideraron que el nivel de autoeficacia es alta, representado por el 78,38%, mientras que, el 18,92% de docentes considera que su autoeficacia es media, por otro lado, los docentes de la Institución Educativa Cristo Salvador de Montecarlo considera que sus niveles de autoeficacia es alta, representado por el 57,15%, mientras que, el 33,33%, de docentes considera que es moderada. Según Bandura (citado en Mar y Barraza, 2020) un individuo cuanto más autoeficaz sea tendrá un mejor proceso cognitivo logrando que ante una situación problemática este pueda tomar buenas decisiones que ayuden a la resolución de los problemas, generando que estos asuman nuevos retos en su organización con un nivel más complejo a futuro, mientras que si este presenta una baja autoeficacia no será capaz de reflexionar sobre la situación y no sabrá cómo actuar llevándolo a que no muestre muchas aspiraciones. Por lo tanto, los docentes de ambas instituciones educativas tienen una tendencia de alta a moderada con respecto al nivel de autoeficacia lo que quiere decir que ambos grupos ante situaciones problemáticas pueden establecer diferentes opciones resolutivas logrando cumplir con los objetivos que su organización se haya planteado.

Tabla 28*Comparación de la autoeficacia de una institución educativa pública y privada*

Variable	Lugar de trabajo	N	Rango promedio	U	p
Autoeficacia	I. E. Público	37	31,82	302,5	0,08
	I. E. Privado	21	25,4		
	Total	58			

Nota. N=tamaño de la muestra; U= prueba estadística U de Mann Whitney; p=Sig.asin. (bilateral)

Interpretación

Se encontró al realizar la comparación de resultados de la variable Autoeficacia, según la prueba estadística U de Mann Whitney, en los diferentes grupos de docentes de las instituciones educativas Franklin Roosevelt, pública, y Cristo Salvador de Montecarlo, privada, se puede evidenciar que hay una significancia de 0,08 mayor que el p-valor de 0,05. Lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la autoeficacia de ambas instituciones educativas.

Pérez (2018) señala que el objetivo de la autoeficacia será emitir juicios sobre nuestro propio ser y de un determinado comportamiento que tengamos, esta evaluación cognitiva sobre uno mismo es muy importante en cualquier situación puesto que nos hará conocer que tan capaces o incapaces seamos para realizar una determinada conducta. De acuerdo a lo anteriormente mencionado los docentes de ambas instituciones educativas poseen niveles de autoeficacia similares, con lo que se puede decir que tanto docentes de la institución educativa pública como privada saben manejar adecuadamente sus emociones, lo que les ayuda a discernir entre lo bueno y lo malo.

3.2.6 Resultados de la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada.

Tabla 29

Resultados de la influencia del clima laboral y autoeficacia.

Variables		Clima Laboral	Autoeficacia
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1	0,230
	Sig. (bilateral)	.	0,083
	N	58	58
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	0,23	1
	Sig. (bilateral)	0,083	.
	N	58	58
Autoeficacia	Coefficiente de correlación	0,23	1
	Sig. (bilateral)	0,083	.
	N	58	58

Interpretación

En la presente tabla de correlación utilizando Rho de Spearman que es un estadístico no paramétrico que utiliza variables cuantitativas cuando los datos no se ajustan a una distribución normal (Martínez et al.,2009) Spearman explica la direccionalidad positiva o negativa, midiendo el nivel de correlación donde si los valores se aproximan al 1 presentan alto nivel, y los que se aproximan al 0 presentan bajo nivel de correlación.

Criterios de interpretación de la prueba de hipótesis de correlación (Pagano, 2006):

Si valor $P < \text{valor alfa } (0,05)$ entonces, se aprueba la hipótesis de correlación y se rechaza la hipótesis nula.

Si valor $P \geq \text{valor alfa } (0,05)$, entonces, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

En la presente tabla se obtuvo un p-valor 0.083 lo cual es superior al valor alfa, por tanto, se rechaza la hipótesis de correlación significativa de las variables clima laboral y autoeficacia

Criterios de interpretación de dirección e intensidad de correlación (Pagano, 2006):

Correlación muy baja y no significativa (0.000- ± 0.099)

correlación baja y significativa (± 0.100 - ± 0.399)

correlación media (± 0.400 - ± 0.599)

correlación alta (± 0.600 - $\pm 0,799$)

correlación muy alta (± 0.800 - ± 0.999)

correlación perfecta (± 1.00)

En el presente caso se obtuvo $r: 0.230$, por lo tanto, la correlación es directa, de nivel baja y significativa, esto significa que la tendencia es: a mayor clima laboral, mayor autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

3.3 Comprobación de hipótesis

H1: Es probable que: A menor nivel en el clima laboral, habrá menor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

H2: Es probable que: A mayor nivel en el clima laboral, habrá mayor influencia en el nivel de autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.

Ho: Es probable que: El clima laboral y la autoeficacia no presenten relación.

Según los resultados de la investigación se puede apreciar que en las tablas que van del 2 al 11 podemos ver que los estados actuales del clima laboral en ambas instituciones según sus características actuales de los docentes presentan un clima laboral que va de media a favorable.

En las tablas que van del 12 al 21 se observa que los niveles de autoeficacia de los docentes según sus factores sociodemográficos van desde un nivel de moderado a alto.

En las tablas 22 y 23 se puede apreciar que las dimensiones del clima laboral van de media a favorable donde su autoeficacia presenta niveles de moderado a alto.

En cuanto la comparación del clima de una institución educativa pública y otra privada en la tabla N° 25 se puede apreciar que los docentes de ambas instituciones su clima laboral va de medio a favorable.

En la tabla N° 27 en cuanto a la comparación de la autoeficacia de una Institución Educativa pública y otra privada los docentes tienen un nivel de autoeficacia que va de moderada a alta.

Finalmente, según los resultados de la influencia del clima laboral y la autoeficacia se obtuvo un p-valor de 0.083 lo cual es superior al valor alfa y un r: 0.230.

Después de haber analizado los resultados se encontró que la significancia fue: $p = ,083 \geq ,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis principal de la investigación y se aprueba la hipótesis alterna.

Porque se encontró que el r: 0.230, por lo tanto, la correlación es directa, de nivel baja y significativa, esto significa que la tendencia es: a mayor clima laboral, mayor autoeficacia.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye a partir de los datos obtenidos que el clima laboral influye de forma directa, pero en niveles bajos en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023, con una correlación de 0.230, por lo tanto, la tendencia es: a mayor sea el clima laboral su influencia será mayor en la autoeficacia, es decir que mientras el clima laboral en los docentes sea adecuado u óptimo, existirá la tendencia de mayores niveles de motivación y compromiso logrando que su rendimiento sea idóneo, lo cual ayudará a que estos puedan lograr sus objetivos personales así como también el de su organización. Por lo cual, es importante no solo trabajar con estos sino también con los familiares directos, debido a que es un elemento que afectará directamente a los niveles del clima y de la autoeficacia de cada uno de ellos.

SEGUNDA. De acuerdo con los resultados se puede observar que el estado actual del clima laboral de los docentes es favorable con un 43,10% de ambas instituciones, Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, siendo estas similares o equivalentes en cuanto a su clima, debido a que todas las características presentan una significancia mayor al p-valor de 0.05; la edad presenta una significancia de 0.240, el sexo de 0.244, la situación laboral de 0.418, el tiempo y de servicio de 0.247 y el lugar de trabajo de 0.247. Si bien todas las características actuales de los docentes arrojan un porcentaje favorable no todas estas influyen en el clima laboral de estos. En el caso de la situación laboral este sí influye en un grado menor en ambas instituciones y esto debido a que se sienten inestables laboralmente lo que los lleva a encontrarse preocupados y se sienten es desigualdad con los otros miembros que si son nombrados creando a veces un poco de tensión entre ellos.

TERCERA. En relación a los niveles de la autoeficacia según sus factores sociodemográficos (edad, sexo, situación laboral, tiempo de servicio y lugar de trabajo) se evidencia que tanto los docentes de la institución pública, así como de la privada poseen una alta a moderada autoeficacia, lo que indica que ambos grupos de docentes tienen una creencia positiva de su capacidad para realizar sus obligaciones. Si bien los niveles de autoeficacia son buenos estos no se ven influenciados por los factores sociodemográficos sino es debido, en parte a que presentan un clima laboral adecuado y también porque como no poseen estabilidad su contratación a posterior se podría ver truncada, lo cual les genera preocupación debido a que no podrían alcanzar sus metas como es el de ser estable dentro de estas y así mismo ser reconocido como un buen profesional en su respectiva institución.

CUARTA. Con respecto a las dimensiones del clima laboral que influyen en la autoeficacia, se observa en la tabla que las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, todas estas presentan niveles favorables de 39,70% a 51,70% y en cuanto a la autoeficacia en relaciona estos los resultados arrojan una alta autoeficacia que va desde 31,00% a 34,50%, lo cual si lo posicionamos dentro de la escala del cero al cien, nos señala que todavía existen algunos aspectos que requieren ser mejorados al interior de ambas instituciones en cuanto a las dimensiones del clima laboral para que se puedan elevar más sus niveles de autoeficacia, por ejemplo: el brindar mayor capacitaciones para el crecimiento profesional, la comunicación interna entre los diferentes niveles de cada institución y mejorar aún más las condiciones laborales. Esto debido a que presentan menores niveles a comparación involucramiento laboral y supervisión, los cuales van a influir un poco más en la autoeficacia de los docentes, pero con una mínima diferencia con respecto a las otras dimensiones.

QUINTA. Se concluyó al comparar ambas instituciones educativas, Franklin Roosevelt y Cristo Salvador de Montecarlo, que sus climas laborales muestran en un nivel similar, favorable, esto se puede evidenciar ya que muestran una significancia de 0,247 mayor al p valor de 0,05 lo que nos indica que no hay diferencia estadísticamente significativa entre ambos climas y en cuanto a la variable autoeficacia el nivel que poseen ambos grupos de docentes son equivalentes, debido a que la encuesta hecha a la institución Franklin Roosevelt, compuesta por 37 docentes, tuvo como resultado que el 78,38% menciona que existe una alta autoeficacia dentro de esta y la institución educativa Cristo Salvador de Montecarlo según la encuesta realizada a 21 profesores el 57,15% indico que poseen también una alta autoeficacia. Así también la significancia dio un valor de 0,08 siendo este mayor a p valor de 0,05, lo que comprueba que ambas no tienen diferencia estadística significativamente con respecto a la autoeficacia. esto debido a que en ambas instituciones se han venido dando cambios importantes tanto en infraestructura como en el liderazgo de estas, lo cual ha generado que se vaya elevando sus niveles de clima laboral y por tanto el de su autoeficacia.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Dados los resultados del estudio se sugiere al director de la institución educativa publica la realización de un plan de acción de mejora del clima laboral y al centro educativo particular la creación de un área de recursos humanos dentro de esta, la cual ayudara a conocer las necesidades de cada colaborador implementando diversas estrategias que ayuden a asegurar que el clima laboral dentro de esta mejore y a que los docentes puedan lograr desarrollar más sus niveles de autoeficacia, lo que permitirá que cada institución educativa pueda cumplir con los objetivos que se hayan planteado.

SEGUNDA. A los directores para que se dé la mejora del clima laboral se le recomienda la aplicación de actividades en grupo fuera del trabajo para poder promover la participación y mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, logrando que la cultura comunicacional se fortalezca entre todo el personal de la institución y la integración del grupo sea aún mejor.

TERCERA. Cada líder de ambas instituciones se le sugiere un mayor acercamiento con sus docentes y escucharlos activamente para poder saber cómo se sienten, que dudas tienen o si presentan algún inconveniente ya sea personal o profesional, lo que generara que les tengan más confianza con esto también se lograra que puedan obtener mayor información sobre los problemas que presenten el grupo de trabajo, los cuales puedan estar afectando al clima laboral.

CUARTA. En relación a la variable autoeficacia se recomienda la implementación de dinámicas lúdicas cortas después de cada reunión de trabajo que ayuden a que los docentes puedan relajarse y estar motivados para nuevamente retomar a sus funciones, generando que estos ingresen al aula con menos tensión y fatiga mental logrando que puedan terminar su jornada laboral adecuadamente cumpliendo con los objetivos que se trazaron para ese día. Esta actividad deberá ser llevada a cabo por el área de psicología.

QUINTA. Realizar un sondeo a los docentes sobre que capacitaciones necesitan para desarrollarse y crecer aún más en su ámbito profesional, luego crear un programa de capacitaciones que no solo les ayude a mitigar sus necesidades en cuanto a información sino también brindar charlas psicoeducativas que fomenten en ellos un mayor desarrollo de sus aptitudes personales con el objetivo de que puedan tener mejores estrategias para afrontar cada situación de forma más saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2004) Introducción a las teorías de la comunicación y la información. Departamento de Información y Documentación. Obtenido de. <https://www.um.es/tic/Txtguia/TCtema1.pdf>
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad de Piura].
- Ayerve, F. (2020) La Correlación entre el Clima Laboral y la Satisfacción de Trabajo en los profesores de la Institución Educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2794947>
- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Arias Gonzales, J. (2020) Tecnicas e instrumentos de investigación.
- Arizcuren, A; Cabezas, E.; Cañeque, N; Casado, M; Fernández, P; Lacasta, J; Martín, T; Menchaca, M; Núñez, F, Sánchez, M; Soria, L y Vicario, D (2008) Guía de buenas prácticas de Comunicación Interna. FEAPS. <http://plenainclusion.org/sites/default/files/bp-comunicacion-interna.pdf>
- Ayluardo, C. (2017) La importancia de las relaciones interpersonales. Obtenido de <http://www.dgoae.unam.mx/Memoria2017/ponencias/57.pdf>
- Azevedo, M. (1997)
- Baena Paz, G. (2017) Metodología de la investigación. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bandura, A. (1994). La autoeficacia, Enciclopedia de la conducta humana (pp.71-81).
- Bandura, A. (1995). Auto-eficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual. Recuperado de. <https://es.scribd.com/document/572873761/Bandura-A-1995-Auto-eficacia-como-afrontamos-los-cambios-de-la-sociedad-actual>
- Blay, A. (2006) Curso de psicología de la autorrealización. Obtenido de <https://escuelafeliz.org/wp-content/uploads/2022/12/W-SER-Psicologia-de-la-Autorrealizacion-Antonio-Blay.pdf>

- Bbc News Mundo (2019) Pruebas PISA: qué países tienen la mejor educación del mundo (y qué lugar ocupa América Latina en la clasificación).
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50643441>
- Bermeo C., R. (2016) “Estrategia organizacional sustentada en la teoría de Elton mayo y la teoría de Abraham Maslow para mejorar las relaciones humanas entre directivos – administrativos y docentes de la I.E n° 15415 Bellavista de Cachiaco, Pacaipampa, Piura, 2014. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6223/BC-327%20BERMEO%20CARRASCO.pdf?sequence=1>
- Brunet, L. (1983) El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Edit. Trillas. México.
- Calla, G. (2019) Percepción de autoeficacia pedagógica y su relación con el desempeño docente de profesores del área de educación para el trabajo de la institución educativa secundaria Perú Birf. Juliaca. 2016 [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/914589e1-1cc9-4d6f-ba02-e87966bd69ef>
- Calle Gonzales, P. (2012) Un análisis del proceso de comunicación en la empresa. [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad de León]. Repositorio institucional.
<http://hdl.handle.net/10612/1867>
- Canguala, F. (2021) Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020 [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4460>
- Carrillo, M.; Salinas García, R.; Real Cabello, G.; Belmont Cortés, E.; González Juárez, M. (2013) Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento,1, 61-75. Tomado de.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645123006>
- Córdova, K. (2021) Autoeficacia docente en la educación infantil para la sustentabilidad en Chile. [Tesis para optar el grado de Maestro en la Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio institucional.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3329483>
- Covarrubias Apablaza, C. y Mendoza Lira, M. (2013) La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile, Estudios hemisféricos y polares 4 (2), 107-123. Obtenido de.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>

- Chávez, J. (2021) Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021 [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61495?locale-attribute=es>
- Chirio Aldazabal, D., Basauri Delgado, M. y Colonia Zevallos, A. (2022) UNIFE, 30, 3. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2520>
- Chiavenato, I. (2006) introducción a la teoría general de la administración. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>.
- Chiavenato (2009) Gestión del talento humano. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos.
- CNN (2017) ¿Dónde están los maestros mejores pagados y valorados del mundo? <https://cnnespanol.cnn.com/2017/10/29/donde-estan-los-maestros-mejor-pagados-y-valorados-del-mundo/#:~:text=Suiza%20y%20Alemania%20son%20los,la%20docencia%20a%20nivel%20preparatoria.>
- Dezalci, G. (1996) Educación y autorrealización. Obtenido de. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/181570>
- Carrasco Orosco, A. (2018) Correlación entre estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo en los docentes de la universidad católica san pablo, Arequipa – 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Católica Santa María]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8300>
- Esteban Frades, S. (2018) La supervisión educativa como función principal de la inspección. características y propósitos. Ediciones Universidad de Salamanca. 27 – 58. Obtenido de. <http://dx.doi.org/10.14201/aula2019252758>
- Flores Figueroa, C; Muñoz Madrid, L. y Jaramillo de Palacio, J. (2017) Involucramiento laboral y disposición al cambio organizacional en el sector de salud primaria. Revista Trabajo Social, 91, 68-80. <https://revistatrabajosocial.uc.cl/index.php/RTS/article/view/1771/1801>
- Fonseca Puentes, C. (2021) Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencias. Universidad militar de Nueva Granada.

- Hernández Bonilla, B.; Ruiz Reynoso, A.; Ramírez Cortés, V.; Sandoval Trujillo, S. y Méndez Guevara, L. (2018) Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- IIPE Buenos Aires (2000) Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.
- López Roldan, P. & Fachelli, S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Garzón Godoy, Y. y Pineda Duque, J. (2022) Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad economica*, 24, <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Gestión (2016) Perú sigue en la cola respecto a calidad educativa a nivel mundial. <https://gestion.pe/economia/peru-sigue-cola-respecto-calidad-educativa-nivel-mundial-148579-noticia/>
- Goicochea, E. (2023) Influencia del clima laboral en el desempeño del talento humano en la municipalidad provincial de Hualgayoc - Bambamarca 2021 [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Nacional de Cajamarca].
- González Urdaneta, E. (2007) Un modelo de supervisión educativa. *Laurus*, 13 (25), 11-35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479002>
- Gonzales O., K. (2021) Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 40174 Paola Frassinetti del distrito de Paucarpata, Arequipa, 2020 [Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad Nacional de San Agustín].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2010) Metodología de la investigación
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2014) Metodología de la investigación. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018) El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *UIDE*, 8.1, 303. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Martínez Buelvas¹, L.; Oviedo Trespacios, O. y Amaya, C. (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*. 29 (3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>

- Mendoza, R. y Varas, M. (2018) La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4294>
- Nuñonca C., (2021) Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del área de comunicación de la unidad de gestión educativa local Caylloma (UGEL Caylloma), de la región de Arequipa – 2020 [Tesis para optar el grado de Maestra en la Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12699>
- Ocando Cardozo, H. (2017) La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23 (3), 42-57. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>
- Palacios Delgado, J. (2015) Estimación psicométrica de la escala de autoeficacia ante conductas de riesgo para adolescentes en México. *Psychosocial Intervention*, 24, 1- 27. <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179837738001.pdf>
- Palma Carrillo, S. (2004) Escala Clima Laboral CL–SPC. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pedraza M., N. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista* 15(1). Obtenido de. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>
- Peña, H. (2018) Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Edit. UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pérez G., R. (2022) Autoeficacia docente vinculada al contexto socioeducativo: análisis desde los centros de especial dificultad. [Tesis para optar el grado de Doctor en la Universidad de Zaragoza]. Repositorio institucional. <https://zagan.unizar.es/record/112199/files/TESIS-2022-084.pdf>
- Pérez, M. (2018) Propuesta para el desarrollo de la competencia comunicativa en el aprendizaje de una lengua extranjera mediante la autoeficacia. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/34161>
- Pérez Pérez, M. (2018) Propuesta para el desarrollo de la competencia comunicativa en el aprendizaje de una lengua extranjera mediante la autoeficacia. [Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/34161>

- Robbins, S. y Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional. (13 ed.) Person educación. Obtenido de.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, M. (1998). La Orientación Profesional. Ariel.
- Rodríguez Guzmán, I. (2012) Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*. 24 (12). 18 – 27.
<http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>
- Serrano Gallardo, P. y Parro Moreno, A. (2015) Entornos de trabajo e impacto en salud. *Med Segur Trab*. 61 (240). 311-313.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/editorial.pdf>
- Sotelo Neyra, G. (2022) Gestión de la supervisión pedagógica y el desempeño docente en la enseñanza de inglés en un instituto de enseñanza de inglés de Lima, 2021. [Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18822>
- Tejada Zabaleta, A. (2005) Agenciación humana en la teoría cognitivo social: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico*, 1 (5), 117-123.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80100510>
- Ureña Salazar, V. y Barboza Arrieta, C. (2015) Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*. 15 (1), 1 – 21. [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629)
- Vallejo, R. (2021) Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria [Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- Velázquez Arboleda, L. (2013) Relación entre la claridad organizacional, como variable de las prácticas de gestión humana, y el clima organizacional. [Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad EAFIT]. Repositorio institucional.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/2701?show=full>

APÉNDICE N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Enunciado del problema	Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Conclusiones
Clima laboral y autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023	Pregunta central de investigación	Objetivo central	H1: Es probable que: A menor clima laboral, habrá menor autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada Tiabaya2023. H2: Es probable que: A mayor clima laboral, habrá mayor autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada Tiabaya2023. Ho: Es probable que: El clima laboral y la autoeficacia no presenten relación.	Variable independiente: clima laboral Variable dependiente: autoeficacia	Respecto al objetivo general, se concluye a partir de los datos obtenidos que el clima laboral influye de forma directa, pero en niveles bajos en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023, con una correlación de 0.230, por lo tanto, la tendencia es: a mayor sea el clima laboral su influencia será mayor en la autoeficacia
	¿Cómo influye el clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada, Tiabaya 2023.			
	Preguntas específicas	Objetivos específicos			
	¿Cuál es el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes?	Describir el estado actual del clima laboral según las características actuales de los docentes.			
	¿Cuál es el nivel de autoeficacia que poseen los docentes según sus factores sociodemográficos?	Precisar el nivel de autoeficacia de los docentes según sus factores sociodemográficos.			
¿En qué medida las dimensiones del clima laboral influyen con la autoeficacia en docentes?	Relacionar las dimensiones del clima laboral que influyen con la autoeficacia en docentes.				
¿De qué manera difiere el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y privada?	Comparar el clima laboral y la autoeficacia en docentes de una institución educativa pública y otra privada.				

APÉNDICE N° 2: INSTRUMENTOS

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Datos Personales

Edad: ... **Sexo:** Femenino () Masculino () **Situación laboral:** Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicio: **lugar de trabajo:**

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera un factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución. se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión. misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FORMATO DE EVALUACION DE AUTOEFICACIA

Instrumento adaptado al contexto laboral por Salanova (2004) y adaptado al Perú por Calderón de la Cruz et al (2018)

CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL (AU-10)

AU-10						
Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y encierre en un círculo la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:						
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Cierto	Frecuentemente	La mayoría de veces	Seguramente
1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga						0 1 2 3 4 5 6
2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento						0 1 2 3 4 5 6
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo						0 1 2 3 4 5 6
4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo						0 1 2 3 4 5 6
5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo						0 1 2 3 4 5 6
6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles						0 1 2 3 4 5 6
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente						0 1 2 3 4 5 6
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario						0 1 2 3 4 5 6
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer						0 1 2 3 4 5 6
10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confié en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo						0 1 2 3 4 5 6

APENDICE N°3 FICHA TECNICA

I. FICHA TÉCNICA

- ✓ Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC
- ✓ Autora: Sonia Palma Carrillo
- ✓ Administración: Individual o colectiva
- ✓ Duración: 15 a 30 minuto aproximadamente
- ✓ Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral
- ✓ Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- ✓ Tipificación: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

II. DESCRIPCIÓN

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

2.1. AUTOREALIZACION (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- ✓ *Existen oportunidades de progresar en la institución*
- ✓ *Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse*

2.2. INVOLUCRAMIENTO LABORAL (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47)

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

- ✓ *Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización*
- ✓ *Los trabajadores están comprometidos con la organización*

2.3. SUPERVISION (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- ✓ *El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan*
- ✓ *La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar*

2.4. COMUNICACION (4,9,14,19,24, 29, 34,39,44,49)

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

- ✓ *Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo*
- ✓ *La institución fomenta y promueve la comunicación interna*

2.5. CONDICIONES LABORALES (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- ✓ *La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones*
- ✓ *Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.*

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima.

2.6 CRITERIOS PARA LA CALIFICACIÓN

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de clima laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntea de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Categorías Diagnósticas	Factores 1 - V	Puntaje Total
Muy Tratable	42-50	210-250
Favorable	34-41	190-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy Desfavorable	10-17	50-89

2.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometido a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems y la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,63 aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000) Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral.

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMETRICAS DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL (AU-10)

1.1. FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Autoeficacia Laboral

- **Nombre:** Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10)
- **Autor:** Salanova (2004)
- **Procedencia:** España
- **Adaptación latinoamericana:** Maffei et al. (2012)
- **Procedencia:** Argentina
- **Adaptación peruana:** Calderón-De la Cruz et al. (2018)
- **Administración:** Individual o colectiva.
- **Rango de aplicación:** Adultos
- **Significación:** Evalúa las creencias de autoeficacia centradas en la habilidad para afrontar dificultades relacionadas a las labores cotidianas del trabajo.
- **Calificación:** Se mide unidimensionalmente

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Autoeficacia profesional (AU- 10), se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

1.2.2. Índice de homogeneidad de los ítems

Para el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad. et al., 2006). para lo cual se aceptan ítems desde, 20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 2

Correlación ítem test del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensión	Ítem	Ítem-rest correlación
Unidimensional	A1	0.604
	A2	0.724
	A3	0.598
	A4	0.500
	A5	0.596
	A6	0.528
	A7	0.610
	A8	0.621
	A9	0.551
	A10	0.517

Nota: correlación de Person entre el ítem - escala

En la presente tabla se aprecia que los ítems del cuestionario de Autoeficacia Laboral en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19. presentan coeficiente de correlación desde 0.500 a 0.724, lo cual revela que presentan valores aceptables.

Tabla 1

Coeficiente de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de Autoeficacia Proj83ional (AU-10).

DIMENSIÓN	ÍTEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	P	UV AIKEN	P	UV AIKEN	P
UNIDIMENSIONAL	PROMEDIO	0,98	.032	1	.032	1	.032
	1	0.9	.032	1	.032	1	.032
	2	1	.032	1	.032	1	.032
	3	1	.032	1	.032	1	.032
	4	1	.032	1	.032	1	.032
	5	1	.032	1	.032	1	.032
	6	1	.032	1	.032	1	.032
	7	0.95	.032	1	.032	1	.032
	8	1	.032	1	.032	1	.032
	9	0.95	.032	1	.032	1	.032
	10	1	.032	1	.032	1	.032

Nota: V: Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems del Cuestionario de Autoeficacia. Profesional (AU-10), presenta según el coeficiente de Aiken en claridad, coherencia. y relevancia desde .90 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.3 Evidencia basada en la estructura interna del Instrumento.

Tabla 3

Prueba de adecuación muestral del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	379,515
	gl	45
	Sig.	,000

En la presente tabla se observa valores aceptables de adecuación muestral dado que el KMO >.8 y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ($p < .01$).

Tabla 4

Varianza total explicada del cuestionario autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.620	46.205	46.205	4.620	46.205	46.205	3,070	30,696	30,696
2	1.147	11.470	57,675	1.147	11,470	57,675	2,698	26,979	57,675
3	.917	9.173	66,848						
4	.706	7.057	73,905						
5	,638	6,378	80,282						
6	.500	5,001	85,283						
7	.460	4.598	89,880						
8	.419	4.195	94,075						
9	,330	3.298	97,373						
10	.263	2.627	100,00						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 4 se identifica que, de acuerdo con el método de análisis de componentes principales, el 57.675 de la variabilidad total explicada.

Tabla 5

Matriz de componente rotado del cuestionario autoeficacia laboral (AU-10) e11 docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Matriz de componente rotador		
Componente		
	1	2
A3	.814	
A4	.762	
A7	.664	.319
A2	.637	.494
A9	.606	
A5	.596	.372
A1		.854
A10		.751
A6		.654
A8	.389	.618

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 3 interacciones.

En la presente tabla se observa que de acuerdo con el método de extracción de análisis de componentes principales se identifican dos dimensiones. Según el método de rotación de Varimax, en la primera dimensión se identifica a los ítems 2, 3, 4, 5, 7, 9 y en la segunda dimensión se agrupan los ítems 1, 6, 8 y 10.

1.3 EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1 Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Me Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 6

Coefficiente de confiabilidad Omega del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una LE. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensión	Nº reactivos	McDonald' sw	IC 95%
Unidimensional	10	0.869	0.831- 0.908

APENDICE N° 4: AUTORIZACIONES



*Institución Educativa Particular
Cristo Salvador de Montecarlo
R.D. 007-98*



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Arequipa, 20 de octubre de 2023

Señor

**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HISTORICO SOCIALES**

Presente. -

Yo, Jackeline Del Carpio Salcedo en mi calidad de Gerente/Directora de la Institución Educativa Particular Cristo Salvador de Montecarlo, ubicada en el distrito de Tiabaya Av. Arequipa 209, de la ciudad de Arequipa,

OTORGO AUTORIZACIÓN ;

Al señor(a) Julia Maritza Palacios Suni, identificada con DNI N° 48165519, quien ha culminado su Maestría en Ciencias, con Mención en Gerencia Social y Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para aplicar un cuestionario presencial de clima laboral y autoeficacia a docentes del nivel primario y secundario de la Institución a la cual represento, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de Maestro, titulada: CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA Y PRIVADA, TIABAYA 2023.

Atentamente,

Jackeline Del Carpio Salcedo
Gerencia/Dirección





Institución Educativa de Señoritas Franklin Roosevelt

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Arequipa, 20 de octubre del 2023

Señor(a):
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIA HISTORICO
SOCIALES
Presente. -

Yo Brady Rubén Silva Salazar en mi calidad de director de la Institución Educativa 40083 Franklin Roosevelt, ubicada en el distrito de Tiabaya en la ciudad de Arequipa.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) Julia Maritza Palacios Suni identificado(a) con DNI N° 48165519 que ha culminado su Maestría en Ciencias: Con Mención en Gerencia Social y Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para aplicar un cuestionario presencial de clima laboral y autoeficacia a docentes del nivel primario y secundario, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, para optar el grado de Maestro, titulada: CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA Y PRIVADA, TIABAYA 2023.



Brady Rubén Silva Salazar
Brady Rubén Silva Salazar
DIRECCIÓN (01)
C.M. 1025508901

Calle Progreso S/N Tiabaya - Arequipa

Tel. 299919

E-mail iefranklinroosevelt@hotmail.com

Facebook www.facebook.com/iefranklinroosevelt

Web franklinroosevelt.wixsite.com/iefr