

Clima organizacional y *engagement* laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín

Organizational climate and work engagement in secondary level teachers in the Junín region

Deyanira M. Espejo-Eslava¹, Cristian A. Flores-Huamán², Judith S. Pérez- Coronel³, Lucia B. Santos-Arroyo⁴, Marco A. J. Paredes-Pérez⁵

Cómo citar: Espejo-Eslava, D. M., Flores-Huamán, C. A., Pérez-Coronel, J. S., Santos-Arroyo, L. B. y Paredes-Pérez, M. A. J. (2022). Clima organizacional y *engagement* laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>

¹Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú.
e_2019100446J@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-3892-372X>

²Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú.
<https://orcid.org/0000-0003-1337-4637>

³Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú.
e_2019100460L@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-6895-9301>

⁴Estudiante universitario.
Universidad Nacional del Centro del Perú.
e_2018100243B@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1979-1749>

⁵Doctor en Administración.
Universidad Nacional del Centro del Perú.
maparedes@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>

Resumen

Objetivo. Establecer la relación entre clima organizacional y *engagement* laboral en docentes de educación secundaria en la región Junín (Perú). **Métodos.** El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico por su finalidad, nivel correlacional y diseño transversal y correlacional. Se emplearon dos instrumentos: el cuestionario de clima organizacional que constó de 23 ítems y cuyas dimensiones fueron liderazgo, comunicación y motivación; y el de *engagement* laboral que constó de 16 ítems y 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, y la muestra fue de 126 docentes de educación secundaria. **Resultados.** El 84,1 % percibió que el clima organizacional es bueno y el 69 % considera que el *engagement* laboral es alto. La prueba de hipótesis confirma la relación significativa entre ambas variables, puesto que el p-valor hallado fue de 0,001 y la fuerza de correlación tau-b de Kendall de 0,363, lo cual señala que existe correlación media-baja. **Conclusión.** Existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene un nivel de incidencia menor en el *engagement* laboral, el cual, sin embargo, podría ser mayor si las instituciones educativas no consideran medidas preventivas.

Palabras clave: engagement, clima-organizacional, docentes, desempeño-laboral, satisfacción-laboral.

Abstract

Objective. To establish the relationship between organizational climate and work engagement in secondary school teachers in the Junín region (Peru). **Methods.** The study had a quantitative approach, basic type for its purpose, correlational level and cross-sectional and correlational design. Two instruments were used: the organizational climate questionnaire which consisted of 23 items and whose dimensions were leadership, communication and motivation; and the work engagement questionnaire which consisted of 16 items and 3 dimensions: vigor, dedication and absorption. The sampling technique was non-probabilistic by convenience, and the sample consisted of 126 secondary school teachers. **Results.** 84.1 % perceived that the organizational climate was good and 69 % considered that work engagement was high. The hypothesis test confirms the significant relationship between both variables, since the p-value found was 0.001 and the Kendall's tau-b correlation strength was 0.363, which indicates that there is a medium-low correlation. **Conclusion.** There is sufficient evidence to affirm that the organizational climate has a lower level of incidence on work engagement, which, however, could be greater if educational institutions do not consider preventive measures.

Keywords: engagement, organizational-climate, teachers, job-performance, job-satisfaction.

Arbitrada por pares ciegos

Recibido: 30/04/2022
Aceptado: 04/07/2022

Autor de correspondencia:
Cristian A. Flores Huamán
e_2019100448H@uncp.edu.pe

Introducción

En la actual etapa postpandemia COVID-19, numerosos ámbitos laborales se vieron perjudicados, afectando emocionalmente a sus trabajadores. Este hecho es plausible y notorio en muchas organizaciones de diverso giro comercial, de servicios, productivas, y también en instituciones de carácter educativo. En tal sentido, la sociedad se vio obligada a adoptar medidas drásticas de prevención del contagio y el distanciamiento social; medida que tuvo especial repercusión psicológica (Ruiz y Gómez, 2021).

Al respecto, al inicio de la pandemia gran parte de los docentes a nivel global y local se vieron desconcertados por los drásticos cambios a los que fueron sometidos y la migración hacia la virtualización educativa; frente a lo cual, muchos de ellos no estuvieron preparados, aprendiendo en el camino el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y las plataformas virtuales, lo que generó en ellos estrés y tensión emocional. Así lo recoge Cortés (2021), quien señala además que las actividades de los maestros de aula se afectaron bastante a causa de la pandemia, y los procedimientos de adaptación resultaron especialmente duros, derivando ello en un estrés laboral que tuvo como principal consecuencia el deterioro de la salud física y mental de los docentes e impactando negativamente su calidad de vida.

A partir del segundo año de pandemia (2021), muchas escuelas y colegios en el Perú retornaron a la semipresencialidad, y los rezagos de los drásticos cambios en la forma de convivencia social ya habían surtido efecto en los docentes, afectando su compromiso laboral (*engagement*), en medio de tensiones que resquebrajaron el clima organizacional en dichas organizaciones educativas; sin embargo, las modificaciones forzadas e inesperadas de la virtualidad incidieron en que los docentes desarrollen un proceso de aprendizaje acelerado en manejo de las TIC, aspectos relacionados a los procesos de enseñanza-aprendizaje en un plazo mínimo (Vilela et al., 2021)

Cabe resaltar que el significado de *engagement* laboral, según Salanova et al. (2005), alude a confianza en nuestras propias capacidades, al esfuerzo por realizar tareas con entusiasmo, concentración y persistencia. De la misma forma, Ramírez (2022) refiere que el *engagement* incluye factores de fortalecimiento y procesos motivacionales, al mismo tiempo que se identifican fuertemente con las tareas relacionadas con el trabajo. Por otro lado, respecto al clima organizacional Sandoval (2004) sostiene que el ambiente de trabajo tiene que ver con el tipo de liderazgo predominante, comunicación, motivación y recompensas, influyendo en el desempeño laboral. Alves (2000) afirma que la percepción del empleado, el respeto entre colegas, la aceptación en el grupo, la sensación de satisfacción, el ambiente favorable, el estímulo al desempeño de su trabajo, el trato del jefe o la relación con los demás, configuran un clima organizacional favorable.

Ahora bien, veremos la problemática del clima

organizacional enmarcada en el *engagement* laboral. Al respecto, Anchudia (2015) sostiene que el ambiente de los centros educativos tiene un impacto directo en la motivación y el compromiso del personal docente; asimismo, Villanueva (2020) cree que el clima es el factor clave para la enseñanza, enmarcado en la calidad educativa y los logros del aprendizaje; de la misma forma, Delgado (2017) establece que el reto en siglo XXI es crear escuelas que aseguren una educación de calidad dentro de un clima escolar apropiado; por su parte Mendoza (2016), con respecto a la comunicación, en la institución Santa Teresita de Surco, los docentes están satisfechos con el tipo de comunicación que se lleva, la información que comparten es la adecuada; de otro lado, Castro (2021) realizó un estudio en un colegio de Huacho, donde demuestra que el 72 % considera las condiciones de trabajo muy buenas y esto hace que estén comprometidos con sus labores; también López et al. (2018), concluyen que el trabajo en equipo y la comunicación son factores decisivos para el desarrollo de sus labores; por su parte, Albañil (2015) realizó un estudio en el cual el clima eficiente es bajo, el respeto entre los colegas es muy bajo, no hay buena comunicación entre ellos, el reconocimiento también es bajo, no se les reconoce cuando realizan buen trabajo y no hay apoyo entre los colegas. Estos hechos impiden el desarrollo progresivo y sostenido de tal organización.

De acuerdo con la revisión y análisis previo, el presente estudio buscó establecer la relación entre clima organizacional y el *engagement* laboral en docentes de nivel secundario en la región Junín, considerando que existen múltiples probabilidades de que ambas variables se relacionan.

Métodos

Tipo de estudio

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo básico por su finalidad; además, se empleó el nivel correlacional y contó con un diseño transversal-correlacional. El estudio se llevó a cabo durante el primer semestre del 2022.

Población y muestra

Se tuvo como población a los docentes de instituciones educativas de nivel secundario del departamento de Junín (Perú); como criterio de inclusión se tuvo en cuenta a docentes nombrados y contratados que aceptaron ser parte del estudio, provenientes de 5 instituciones educativas públicas, las cuales fueron: Cory Coyllor e Inca Garcilaso de Jauja; José Faustino Sánchez Carrión de Huancayo; San Ramón y Angela Moreno de la provincia de Tarma. Entre los criterios de exclusión no fue considerado para el estudio al personal administrativo, docentes con licencia, y a los profesionales que no deseaban ser parte de la muestra del mismo.

La muestra estuvo constituida por 126 docentes, entre varones (65) y mujeres (61) de entre 18 a 50 años. Para el muestreo se empleó el proceso de muestreo no probabilístico por conveniencia, el mismo que según

Otzen y Manterola (2017) permite seleccionar aquellas unidades de observaciones (docentes) en disposición de colaborar con el estudio y que acepten ser incluidos.

Instrumentos de recolección de datos

En este proceso se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: por un lado, el cuestionario de clima organizacional, con 23 ítems y tres dimensiones: liderazgo (1-6), motivación (7-14) y comunicación (15-23). Cada ítem tuvo cinco opciones de respuesta en escala de Likert (puntuación de 1-5). Los valores finales de interpretación se distribuyeron en tres niveles: bajo (6-30), medio (31-40) y alto (41-45). La validez de contenido del cuestionario se realizó mediante el juicio de 4 expertos, resultando una media geométrica de 0,90 y un α de Cronbach de 0,911; lo cual significa una validez muy alta.

De otro lado, el cuestionario de *engagement* laboral, con 16 ítems, en tres dimensiones: vigor (1-6), dedicación (7-11) y absorción (12-16). Cada ítem tuvo cinco opciones de respuesta en escala de Likert (puntuación de 1-5). Los valores finales de interpretación se distribuyeron en tres niveles: bajo (6-30), medio (31-40) y alto (41-45). La validez de contenido del cuestionario se realizó mediante el juicio de 4 expertos, resultando una media geométrica de 0,86 y un α de Cronbach de 0,914; lo cual significa validez muy alta.

Procedimientos de la recolección de datos

La recolección de datos a nivel empírico fue realizada de manera presencial, entre julio y agosto de 2022. Su aplicación duró aproximadamente 20 minutos por docente. Previamente se informó acerca de los propósitos de la investigación y se procedió a la firma del consentimiento informado voluntario de los participantes.

Análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó las técnicas descriptivas de la estadística con el propósito de medir el comportamiento de las variables. En un segundo momento se aplicó la estadística inferencial para verificar los parámetros de la muestra, a fin de decidir el estadístico de prueba de hipótesis, que en el caso de variables ordinales fue la *tau-b de Kendall* para muestras no regulares y variables categóricas además de ordinales. La data, fue procesada en el software estadístico SPSS 25.

Aspectos éticos

El presente estudio ha considerado de manera determinante el respecto a la individualidad y dignidad humana, habiéndose actuado con el máximo respeto por los profesionales involucrados en el mismo que fueron parte de la muestra. Para esto se solicitaron los permisos pertinentes para acceder a su participación (consentimiento informado); asimismo, todas las etapas del estudio respetaron los protocolos de investigación acordados por la comunidad científica internacional y que se objetiviza en el estilo de redacción APA 7a edición, de

acuerdo a los lineamientos y política editorial de la revista Gaceta Científica, dando reconocimiento y crédito a todos los autores mencionados y que forman parte del corpus teórico del estudio.

Resultados

De acuerdo con la tabla 1, el 36,5 %, de participantes superaba los 30 años; asimismo, en relación con sus títulos y grados académicos, el porcentaje de licenciados fue de 51,6 %, y el de titulados profesionales de Institutos fue de 48,4 %. Con respecto al género, participaron 61 mujeres que representaron el 48,4 % y 65 varones que fueron el 51,6 %; y en cuanto a la relación laboral, el personal docente nombrado fue del 40,5 % y el personal docente contratado fue del 59,5 %. Finalmente, el mayor porcentaje de la muestra estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Angela Moreno de Gálvez Tarma en un 35,7 % del total, seguida de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión de Huancayo, con un 25,4 % del total de la muestra estudiada.

Tabla 1

Datos generales de docentes de la región Junín considerados en la muestra

Variables sociodemográficas	Categorías	f	%
Edad	18-25	5	4,0
	26-30	32	25,4
	31-40	46	36,5
	41-50	43	34,1
Grado académico	Licenciado	65	51,6
	Título Profesional de Instituto	61	48,4
Sexo	Masculino	65	51,6
	Femenino	61	48,4
Relación laboral	Nombrado	51	40,5
	Contratado	75	59,5
Institución Educativa	Cory Coyllor	12	9,5
	Inca Garcilaso	18	14,3
	Angela Moreno	45	35,7
	José Faustino Sánchez Carrión	32	25,4
	San Ramon	19	15,1

En la tabla 2 se presenta la descripción de la variable clima organizacional y sus dimensiones, en la cual se demostró un ambiente de positividad alta, lo cual quiere decir que los docentes de nivel secundaria en la región Junín, muy a pesar de las adversidades y el contexto laboral, demostraron buena comunicación interpersonal, en una atmosfera y ambiente moderadamente estable.

La tabla 3 muestra que la variable *engagement* laboral y sus dimensiones vigor, dedicación y absorción

tuvieron un alto nivel de *engagement* o compromiso laboral; lo cual señala que los docentes de nivel secundario en la región Junín, demostraron compromiso, vigor, dedicación y absorción en su trabajo, con respetables dosis de resiliencia o capacidad de sobreponerse a las adversidades.

Tabla 2

Clima organizacional y sus dimensiones

Variable 1 y dimensiones	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
D1: Liderazgo	10	7,9	16	12,7	100	79,4
D2: Motivación	0	0	24	19,0	101	80,2
D3: Comunicación	0	0	22	17,5	104	82,5
V1: Clima organizacional	3	2,4	17	13,5	106	84,1

Tabla 3

Engagement laboral y sus dimensiones

Variable 2 y dimensiones	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
D1: Vigor	0	0	14	11,1	10	88,9
D2: Dedicación	0	0	10	7,9	116	92,1
D3: Absorción	0	0	24	19,0	102	81,0
V2: Engagement laboral	10	7,9	29	23,0	87	69,0

La tabla 4 muestra que al momento de realizar el estudio existió relación significativa entre clima organizacional y *engagement* laboral, con un p-valor < 0,01 y una fuerza de correlación tau-b de Kendall media baja de 0,363.

Tabla 4

Relación entre Clima organizacional y Engagement laboral

		Clima organizacional	Engagement laboral	
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,363**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	126	126
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	126	126

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 5 muestra la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional (liderazgo, motivación, comunicación) y el *engagement* laboral, al respecto los resultados demostraron que al momento de ejecutar el estudio existió correlación significativa, entre tales dimensiones y la segunda variable, así como una fuerza de correlación tau-b de Kendall de nivel medio (0,619) y de nivel medio bajo (0,330 y 0,304).

Tabla 5

Relación entre dimensiones de clima organizacional y engagement laboral

		Engagement laboral	
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,619**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	126
	Motivación	Coeficiente de correlación	0,330**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	126
	Comunicación	Coeficiente de correlación	0,304**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	126

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Los resultados muestran que existe relación media baja entre clima organizacional y *engagement* laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. Este hecho es particular dentro del contexto peruano, puesto que en numerosas ocasiones el personal docente, pese a interactuar en ambientes disfuncionales, muestran un elevado nivel de resiliencia frente al ambiente que los rodea; lo cual indica que, independientemente de las características del clima organizacional, el compromiso laboral no decae, porque de ello depende su familia, su carrera y proyecto de vida. En ese sentido, Segovia et al. (2020) establecen que los procesos de resiliencia en educación están considerados como aptitudes para recuperarse, recobrar y adaptarse de buena gana frente a cualquier desventura por más compleja y difícil que sea, con el propósito de impulsar el desarrollo competitivo a niveles sociales, académicos y vocacionales; muy a pesar de estar imbuidos en situaciones altamente estresantes, propias del mundo de hoy (Vanistendael, 1994).

Al respecto, dichos resultados coinciden con los de Chiang et al. (2017), quienes establecieron alta correlación entre las dimensiones de *engagement* con

clima laboral, y sus dimensiones como la confianza y dedicación; al mismo tiempo, Macías y Vanga (2021), quienes concluyen que los diagnósticos realizados en las organizaciones son fundamentales y básicos para la mejora organizativa, debiendo servir como insumos para la formulación de planes de mejora centrados en mejorar y optimizar ciertos aspectos desfavorables hallados, transformándose en acciones inmediatas, de corto, mediano y largo plazo. De la misma forma, Rosario et al. (2021) señalan que existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y desempeño profesional de los trabajadores administrativos en una universidad estatal peruana. De otro lado, Barrios et al. (2020) establecen que la variable clima organizacional en su dimensión de relación escuela-padres y los indicadores de mejora-continua, así como participación y acompañamiento familiar, demuestran relación directa con $R > 0.5$. De la misma forma, Cardoso et al. (2019) establecen que una mejor percepción del clima laboral está asociada con mayores indicadores de apoyo organizacional. En el mismo sentido, Pincheira y Garces (2018) establecen que altos niveles de bienestar subjetivo organizacional están sustentados por labores con altos indicadores de desempeño, en el seno de las cuales los colaboradores se refuerzan y apoyan positivamente, habiendo flexibilidad con las necesidades de índole familiar.

De otro lado, Paredes et al. (2021) consideran que al momento de caracterizar la variable de estudio el compromiso organizacional, esta fue de nivel medio, el compromiso afectivo fue alto, el compromiso normativo fue medio y el compromiso de continuidad fue igualmente medio; esto quiere decir que en las instituciones financieras el compromiso organizacional de sus colaboradores es un requisito básico de permanencia, que se tangibiliza en resultados concretos (captación de prospectos y clientes), de lo cual depende la estabilidad de los mismos en un entorno de alta competitividad. Algo similar a los resultados del presente estudio, en los cuales los niveles de *engagement* se presentan en un nivel medio en relación con el clima laboral.

Kethy et al. (2022) encontraron por su parte una relación significativa entre el vigor y la dedicación; a su vez, la absorción se correlacionó positivamente con la dedicación al trabajo y al final hubo correlación entre reparación emocional con atención y claridad emocional. De un lado, Frare y Beuren (2020) establecen que la credibilidad, el ordenamiento organizacional y la comunicación vertical descendente reduce la sensación de inseguridad laboral, ejerciendo efectos en el compromiso laboral; esto quiere decir que acciones de liderazgo visible permiten cohesionar los equipos de trabajo en el periodo de pandemia. Asimismo, Reyes y Pérez (2022) establecen que los maestros a quienes la institución brinda apoyo, acceso a información, recursos y opciones de aprendizaje, muestran mejores niveles de bienestar laboral y *engagement*. De otro lado, López y Meneghel (2017) demostraron afectación positiva y significativa sobre el *engagement* en los docentes.

De la misma manera, Garcés y Rojas (2020)

concluyen que una institución cuenta con los mecanismos, herramientas y capacidades para poder influir positivamente en sus empleados y en la administración de los diferentes procedimientos de la organización. Así también, Díaz (2018) menciona que la asociación entre atmosfera organizacional y compromiso laboral es directa, muy alta y significativa. En el mismo sentido, Vásquez (2021) afirma que el nivel de clima organizacional se encuentra en un nivel medio y que el nivel de *engagement* se encuentra en un nivel alto en los colaboradores de la constructora COVESA S.R.L. Asimismo, Gonzales (2020) encuentra una relación positiva absoluta entre los factores clima organizacional y *engagement*. De la misma forma, Pineda (2020) señala que la asociación entre clima institucional y sus factores dedicación y absorción tuvieron un nivel medio/regular, en tanto que la relación con el factor vigor fue baja. De este mismo modo, Cabanillas (2021) concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el *engagement* de los colaboradores de la zona IX de la Caja Huancayo, sede Lima. Asimismo, Asencios (2019) afirma que el grado de relación entre el clima organizacional y el *engagement* fue de nivel medio en los trabajadores de la empresa productora estudiada.

En un estudio similar, Laureano y Miguel (2018) afirman que existe relación significativa entre dedicación y autorrealización; del mismo modo, evidenciaron asociaciones significativas entre dedicación con cooperación, retroalimentación, procesamiento de información y condiciones físicas en los estudiantes, a la vez que existió asociación entre absorción, orden e influencia. Por su parte, García (2021) determinó que la relación entre clima organizacional y *engagement* son positivos, mostrándose sus empleados motivados en relación con sus labores y con alto grado de pertenencia a la empresa. Así también, Mora y Lazarte (2019) señalan que existe asociación entre el entorno organizacional con el compromiso laboral.

Finalmente, se debe mencionar que el alcance de los resultados del presente estudio no se limita solo al análisis de grupos humanos de instituciones educativas, sino también a organizaciones empresariales. Asimismo, sus limitaciones están enmarcadas básicamente por la accesibilidad y predisposición de las unidades de observación o muestra.

Uno de los principales impactos teóricos del estudio es que, muy a pesar de que se cuestionan los estudios sobre clima organizacional, se verifica en esta investigación que se trata de un área de estudio que merece seguir siendo abordada por su impacto en el desarrollo e integración de los equipos de trabajo en las organizaciones, pudiendo derivar estos hechos en el planteamiento y propuesta de programas de mejora del clima organizacional que involucren a las personas, grupos y sistemas organizacionales relacionados.

Conclusiones

En conclusión, existe relación media baja entre clima organizacional, liderazgo, motivación y comunica-

ción con el *engagement* laboral o grado de compromiso de los docentes de nivel secundario en la región Junín. Esta información es de fundamental importancia para la toma de decisiones de los directivos para una gestión asertiva, tanto de instituciones educativas públicas como de privadas, así también en las instancias decisorias de los organismos reguladores tales con las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL). Esto alude asimismo a que el compromiso docente es una variable que depende en gran parte de los factores generales y específicos del clima laboral, Los cuales son resultado de un continuo flujo de eventos motivacionales, acciones de liderazgo y aspectos comunicacionales transversales y holísticos dentro de las organizaciones educativas y de otra índole.

Antes de finalizar, el equipo investigador considera pertinente profundizar en estudios que involucren aspectos experimentales de formación del clima organizacional como herramientas de gestión emergentes y contextualizadas a cada realidad y ámbito particular, esto quiere decir que se deben priorizar estudios de carácter preexperimental o cuasi experimental que permitan el tratamiento profundo de la variable clima organizacional en relación con el nivel de compromiso laboral.

Fuente de financiamiento

La investigación fue financiada por los autores.

Contribución de los autores

DMEE: concepción del estudio y redacción del manuscrito final.

CAFH: concepción del estudio y elaboración de la redacción en APA 7ª edición

JSPC: concepción del estudio y redacción del manuscrito final.

LBSA: concepción del estudio y redacción del manuscrito final.

MAJPP: redacción, concepción, estilo y revisión del manuscrito.

Conflicto de Interés

Los autores del presente trabajo no presentan conflictos de interés.

Referencias

- Albañil A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura* [Tesis de Maestría]. Universidad de Piura. Repositorio Institucional PIRHUA.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Anchudia G. del C. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-El%20clima.pdf>
- Asencios S. C. (2019). *Clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42817/Asencios_MSCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios Y., Alcalá M., Carrillo M., y Vargas, L. E. (2020). Organizational climate of the community participation processes of an educational institution. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra11), 138-163. Scopus. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>
- Cabanillas E. I. (2021). *Clima organizacional y el engagement de los trabajadores de la zona IX de la CMAC HUANCAYO S.A, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80022/Cabanillas_AEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardoso, H. F., Forlini, J. B., y Dias, J. P. (2019). Climate and organizational support: Evaluation and relationship between the thematic areas. *Revista CES Psicología*, 12(2), 65-82. Scopus. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.6>
- Castro G. E. (2021). *Clima organizacional y relaciones laborales del personal administrativo de la dirección regional de salud del gobierno regional de Lima, sede Huacho, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4591>
- Cerdán H. Y. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacutec Cajamarca- 2018* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3147>
- Chiang M. M., Fuentealba I. I., y Nova Cabrera, R. A. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia y trabajo*, 19(59), 105-112. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Cortés J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Delgado G. E. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva* (1.a ed.). Programas Directivos EDUCAN. minedu.gob.pe
- Díaz D. J. (2018). *Relación del clima organizacional y engagement laboral en promotores de servicios titulares de las agencias de Arequipa de una entidad bancaria. Arequipa, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional de la UCSP. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15681/1/DIAZ_RAMOS_DIE_REL.pdf
- Frare, A. B., y Beuren, I. M. (2020). Effects Of Information

- On Job Insecurity And Work Engagement In Times Of Pandemic. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 60(6), 400-412. Scopus.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200604>
- Garcés, M., y Rojas, A. (2020). *Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español* [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio digital de la UCC.
http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19989/1/2020_egagement_clima_organizaciones.pdf
- García C. K. G. (2021). *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y engagement en una empresa de transporte y monitoreo de residuos sólidos en Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9484/garc%C3%ada_cck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales G. B. (2020). *El clima organizacional y su relación con el engagement en la financiera efectiva – Jaén 2019* [Tesis para grado de bachiller, Universidad Señor Sipán]. Repositorio Institucional de la USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7202/Gonzales%20Inga%20Grisella%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kethy, P.-C., Lilibeth, P.-Á., y Javier, V.-E. (2022). Emotional intelligence and work commitment. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140-1150. Scopus.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: Un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35), 5.
- López J., y Meneghel, I. (2017). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35, 21-34.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v35n1a02>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoc_cua_a2016_cap1-2.pdf
- Macías E. K., y Vanga M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Scopus.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mendoza A. (2016). *Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución Educativa Particular Santa Teresita de Surco* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA.
<https://hdl.handle.net/11042/2505>
- Mora Roman, L. E., y Lazarte Bernal, M. D. (2019). *La relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores del área administrativa de una universidad privada Arequipa, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio de la UCSP.
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16013/1/MORA_ROMAN_LUI_ENG.pdf
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes-Pérez, M. A. J., Palomino-Crispin, A. E., Cárdenas-Tapia, V. R., y Gonzales-Peralta, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pincheira, F. J. D., y Garces, M. E. C. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4). Scopus.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Pineda Castillo, A. C. (2020). *Clima organizacional y engagement de los docentes de una institución educativa privada de educación básica regular de Tacna, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1532/Pineda-Castillo-Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez Anrango, M. A. (2022). *Engagement laboral durante el covid-19 en docentes de la facultad ciencias de la salud de la universidad técnica del norte, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional de la UTN.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12675/2/06%20ENF%201277%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Reyes, R. T., y Pérez, J. F. L. (2022). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contaduría y Administración*, 67(3), 309-337. Scopus.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Rosario P. L., Zayda R. P., Rosa G. R., y René H. B. (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a peruvian state university. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317. Scopus.
- Ruiz-Frutos, C., y Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Salanova, M., Bresó, E., y Schaufeli, W. B. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement*. 11(2-3), 215-231.
- Sandoval M. del C. S. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., y Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-436. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.20>
- Vanistendael, S. (1994). *Resilience: A few key issues*. Malta: International Catholic Child Bureau.
- Vásquez G. (2021). *Relación entre Clima Organizacional y Engagement en los colaboradores de la Constructora Covesa S.R.L Nuevo Chimbote, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio

de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87778/V%c3%a1squez_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Vilela, P., Sánchez, J., y Chau, C. (2021). Desafíos de la educación superior en el Perú durante la pandemia por la covid-19. *Desde el Sur*, 13(2).
<https://doi.org/10.21142/des-1302-2021-0016>

Villanueva, R. K. (2020). Clima de aula en secundaria: Un análisis de las interacciones entre docentes y estudiantes. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(12).