

Categoría: Congreso Científico de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2022

ORIGINAL

Work climate in teachers of a public educational institution in Northern Lima

Clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte

Lucia Asencios-Trujillo¹  , Lida Asencios-Trujillo¹  , Livia Piñas-Rivera¹  

¹Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Lima, Perú.

Citar como: Asencios-Trujillo L, Asencios-Trujillo L, Piñas-Rivera L. Clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2022; 1:349. <https://doi.org/10.56294/sctconf2022349>

Recibido: 10-06-2022

Revisado: 29-08-2022

Aceptado: 20-10-2022

Publicado: 21-10-2022

ABSTRACT

This research allows to observe the work environment present in teachers, since there are different factors that can compromise the emotional well-being of teachers, therefore the objective of the research is to determine the work environment in teachers of a public educational institution in North Lima. It is a quantitative, descriptive, cross-sectional, non-experimental study, with a total population of 115 participants who completed a questionnaire of sociodemographic aspects and the work climate test. In their results, 5,2 % (n=6) have a very unfavorable work climate, 2,6 % (n=3) unfavorable, 54,8 % (n=63) average, 32,2 % (n=37) favorable and 5,2 % (n=6) very favorable work climate. In conclusion, training programs should be carried out for teachers, since this will allow them to develop continuously and thus have a good work environment.

Keywords: Work Climate; Working Conditions; Mental Health; Teachers.

RESUMEN

Está investigación permite observar el clima laboral presente en los docentes, ya que existen diferentes factores que puedan comprometer el bienestar emocional de los docentes, por tanto, el objetivo de investigación es, determinar el clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte. Es un estudio cuantitativo, descriptivo transversal no experimental, con una población total de 115 participantes que resolvieron un cuestionario de aspectos sociodemográficos y el test de clima laboral. En sus resultados, el 5,2 % (n=6) tienen un clima laboral muy desfavorable, 2,6 % (n=3) desfavorable, 54,8 % (n=63) medio, 32,2 % (n=37) favorable y 5,2 % (n=6) clima laboral muy favorable. En conclusión, se debe realizar programas de formación a los docentes, ya que ello les permitirá desarrollarse de manera continua y así tener un buen clima laboral.

Palabras clave: Clima Laboral; Condiciones de Trabajo; Salud Mental; Docentes.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral a nivel mundial se le conoce como la percepción de los trabajadores sobre el lugar de trabajo y determinados por las conductas laborales en respuesta al entorno en el que trabajan. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que, un entorno de trabajo saludable implica la participación de los trabajadores en el proceso de mejora continua para proteger el bienestar laboral.^(1,2)

Para un crecimiento de las instituciones educativas es indispensable un clima laboral propicio, ya que de esa forma los trabajadores encuentran la satisfacción laboral, mejorando la productividad al ser más competentes en el cumplimiento de sus funciones.⁽³⁾

Por lo tanto, un entorno laboral apropiado es importante porque mejora el rendimiento administrativo, incrementa la satisfacción del trabajo en equipo y reduce los conflictos.⁽⁴⁾ Por el contrario, un clima laboral adverso genera malas relaciones entre colegas, disconformidad y resulta en un obstáculo para el cumplimiento de objetivos de la institución educativa.^(5,6)

Por otro lado, los docentes desempeñan un rol fundamental en el proceso educativo, pues son quienes tienen el compromiso, la vocación y las competencias necesarias para diseñar los mejores programas de enseñanza y aprendizaje, para la preparación futura de los adolescentes y jóvenes.^(7,8)

Sin embargo, esto se ve afectado por los diversos estresores del trabajo como, los recursos insuficientes, la sobrecarga laboral, remuneración insuficiente, condiciones inadecuadas del área de trabajo y la interacción problemática con los alumnos, generando un mal entorno laboral.⁽⁹⁾

Existen dos factores para mejorar el entorno y la productividad laboral: la satisfacción personal y la motivación. En primer lugar, la satisfacción en el trabajo determina el rendimiento laboral, siendo un predictor de estabilidad laboral e indicador del bienestar psicológico de los trabajadores.^(10,11)

En segundo lugar, para un entorno laboral adecuado se necesita del apoyo del gerente para incrementar la autonomía y motivación del personal.⁽¹²⁾ En este caso el director de la institución además de supervisar, debe motivar y animar a los docentes, haciéndolos partícipes en la toma de decisiones, creando un clima de amistad, confianza y respeto entre toda la agrupación pedagógica.⁽¹³⁾

Por otra parte, existen cinco dimensiones del clima laboral: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral.^(14,15)

La autorrealización es la percepción del trabajador sobre las oportunidades que tiene para lograr su desarrollo personal y profesional; el involucramiento laboral implica la participación del docente para lograr metas y objetivos; la supervisión se realiza para corregir los errores y superar las dificultades tomando en cuenta la opinión de todo el equipo; una comunicación adecuada facilita la organización y la condición laboral se refiere a los recursos materiales, económicos, sociales y psicológicos que se requiere para trabajar correctamente.^(16,17,18,19)

Un estudio realizado en Estados Unidos, con 1129 profesores demostró que, los maestros de la primera infancia a menudo experimentan factores estresantes ambientales en su trabajo y las situaciones laborales percibidas por los docentes (relaciones con su director y compañeros de trabajo, el trabajo, las condiciones laborales y las oportunidades de pago y promoción) más el apoyo de las familias se relaciona con el uso de estrategias de regulación de emociones, que a su vez fue asociado con el nivel de estrés percibido.^(20,21) En conclusión, a largo plazo, este mayor nivel de estrés podría afectar negativamente las interacciones de los maestros con los niños.^(22,23,24)

Otro estudio realizado en Chile, con 206 docentes tuvo los siguientes resultados: un clima laboral de apoyo mostró una asociación positiva con la satisfacción de las necesidades de los docentes y una asociación negativa con la frustración de las necesidades de los docentes.^(25,26) Y se concluyó que, el hecho de que los docentes percibieron un clima laboral caracterizado por una relación de apoyo supervisor-docente y percibieran la motivación de los estudiantes como autónoma, predijo positivamente la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los docentes y, posteriormente, predijo la motivación autónoma para enseñar.^(27,28,29,30,31)

Así mismo, un estudio realizado en Indonesia, con 212 maestros mostró que el clima laboral afecta la motivación laboral y el desempeño docente.⁽³²⁾ Por lo tanto se infiere que, el clima de trabajo propicio es importante para fortalecer la motivación y mejorar el desempeño docente.⁽³³⁾ Además, si los docentes tienen una buena competencia profesional y reciben una remuneración racional en un clima de trabajo propicio, se generará una alta motivación, que se espera mejore su desempeño.⁽³⁴⁾

Por último, una investigación bibliográfica realizada en Panamá, evidenció que, los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza.^(35,36) Por ello, se concluyó que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar burnout.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es determinar el clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima norte.

MÉTODO

En el estudio, de acuerdo a sus propiedades es cuantitativa, con respecto a su metodología es descriptiva-transversal no experimental.

La población está conformada por un total de 115 docentes de una institución educativa pública.

Criterios de inclusión

- Participantes de ambos sexos
- Participantes que sean nombrados y contratados
- Participantes que acepten voluntariamente estar en el estudio

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, en la cual se presenta datos sociodemográficos y el test de Clima Laboral (CL-SPL).

El CL-SPL es un instrumento conformado por 50 ítems distribuidos en 5 dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales); en las cuales tienen como margen de respuestas en una escala tipo Likert en donde: “1= ninguna o poca”, “2= poco”, “3= regular o algo”, “4= mucho” y “5= todo o siempre”, en la cual su rango de puntuaciones varia de “50 a 89 pts muy desfavorable”, “90 a 129 pts desfavorable”, “130 a 169 pts es medio”, “170 a 209 pts favorable” y “210 a 250 pts muy favorable”; dando una puntuación final de 50 a 250 pts, en donde a mayor puntuación, mejor será el clima laboral de los docentes.

La fiabilidad del instrumento se determinó en función a la prueba estadística Alfa de Cronbach, la misma que obtuvo para el total de los ítems ($i = 50$) un coeficiente de 0,994 ($\alpha > 0,8$).

En primer lugar, se hizo las coordinaciones previas con las directivas de dicha institución a mediados de marzo del presente año, además de brindar información acerca del llenado de encuesta y a su vez de la investigación a realizar.

RESULTADOS

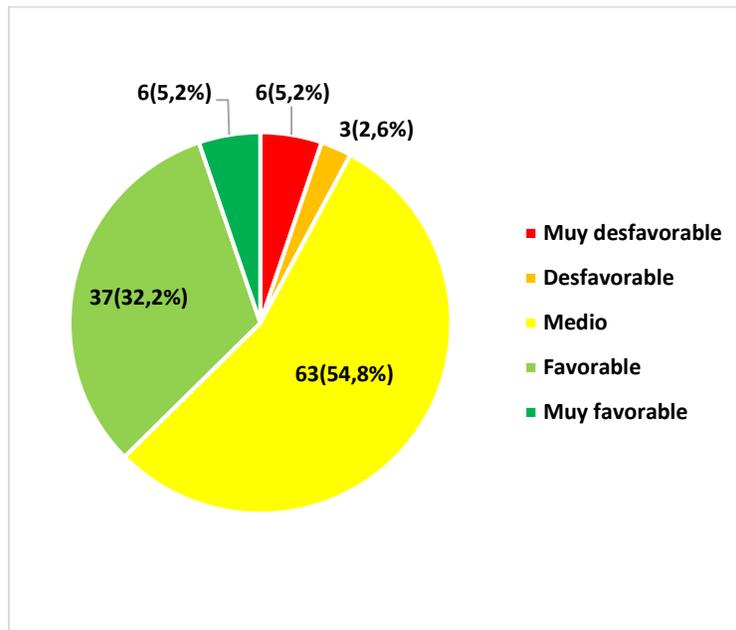


Figura 1. Clima laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte

En la figura 1, podemos observar que, el 5,2 % de los participantes tienen un clima laboral muy desfavorable, 2,6 % clima laboral desfavorable, 54,8 % clima laboral medio, 32,2 % clima laboral favorable y 5,2 % clima laboral muy favorable.

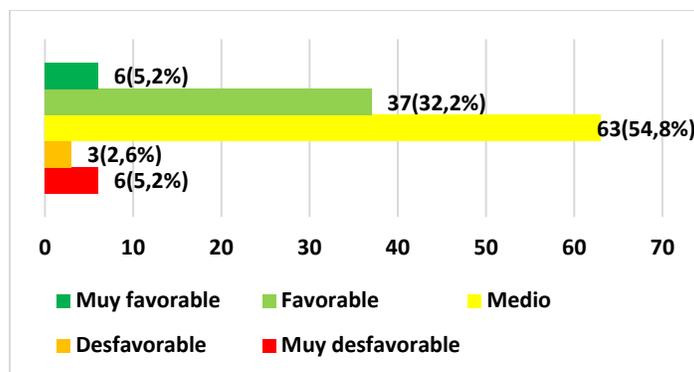


Figura 2. Clima laboral en su dimensión realización personal en docentes de una institución educativa publica de Lima Norte

En la figura 2, con respecto a la dimensión realización personal, el 5,2 % de los participantes tiene muy favorable su realización personal, 32,2 % favorable, 54,8 % medio, 2,6 % desfavorable y 5,2 % muy desfavorable su realización personal.

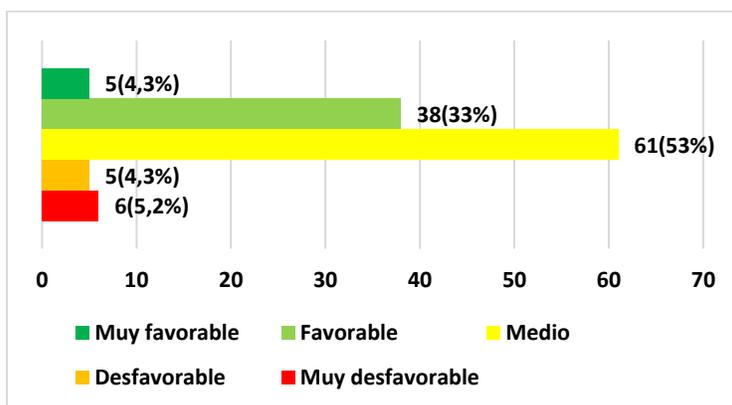


Figura 3. Clima laboral en su dimensión involucramiento laboral en docentes de una institución educativa publica de Lima Norte

En la figura 3, en cuanto a la dimensión involucramiento laboral, el 4,3 % de los participantes es muy favorable involucrarse en lo laboral, 33 % favorable, 53 % medio, 4,3 % desfavorable y 5,2 % muy desfavorable.

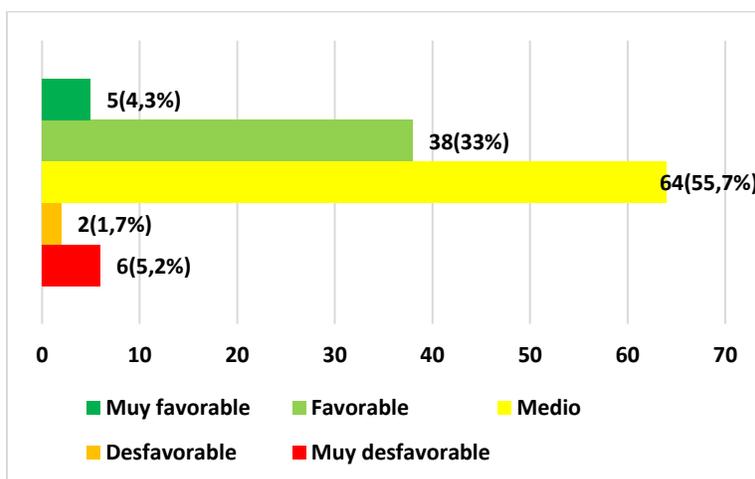


Figura 4. Clima laboral en su dimensión supervisión en docentes de una institución educativa publica de Lima Norte

En la figura 4, con respecto a la dimensión supervisión, el 4,3 % de los participantes tienen una supervisión muy favorable, 33 % favorable, 55,7 % medio, 1,7 % desfavorable y 5,2 % muy desfavorable.

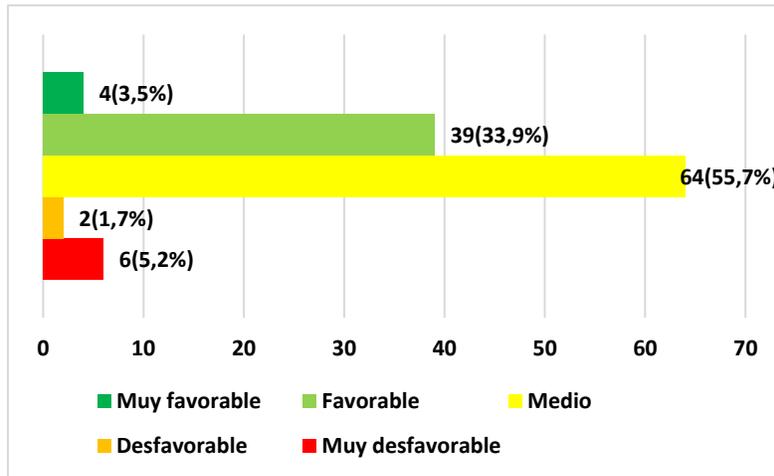


Figura 5. Clima laboral en su dimensión comunicación en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte

En la figura 5, con respecto a la dimensión comunicación, el 3,5 % de los participantes tienen una comunicación muy favorable, 33,9 % favorable, 55,7 % medio, 1,7 % desfavorable y 5,2 % desfavorable.

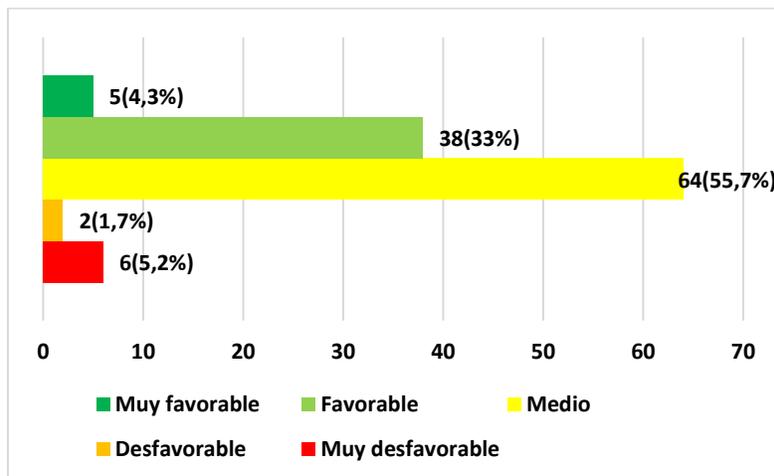


Figura 6. Clima laboral en su dimensión condiciones laborales en docentes de una institución educativa pública de Lima Norte

En la figura 6, con respecto a la dimensión condiciones laborales, el 4,3 % de los participantes cuentan con condiciones laborales muy favorables, 33 % favorables, 55,7 % medio, 1,7 % desfavorable y 5,2 % desfavorable.

DISCUSIÓN

El presente estudio se ha enfocado en investigar el clima laboral en los docentes, ya que que un entorno propicio está relacionado con la satisfacción laboral y el correcto cumplimiento de funciones, por lo tanto, es un indicador del tipo de enseñanza que llega a los estudiantes.^(37,38) Los resultados muestran la interacción de los profesores con su entorno y lugar de trabajo, para identificar de forma específica cuales son los factores que intervienen y afectan negativamente en el clima laboral.⁽³⁹⁾

A nivel general, el 54,8 % de los docentes perciben un clima laboral medio y solo el 5,2 % creen tener un clima laboral muy favorable, esto se debe a que la mayoría de docentes considera estresante su lugar de trabajo puesto que, no hay una correcta administración directiva y existe mala relación entre los

trabajadores, haciendo que experimenten una insatisfacción con su entorno laboral.⁽⁴⁰⁾ En un estudio, los autores indican que el clima laboral está estrechamente relacionado con el cumplimiento de funciones de los docentes.⁽⁴¹⁾ En consecuencia, para lograr una educación de calidad se necesita que los docentes reciban apoyo de sus superiores, mantengan una comunicación continua y una relación positiva con sus colegas, para que constituyan un ambiente agradable, cumplan con sus responsabilidades y realicen prácticas efectivas de enseñanza.^(42,43,44)

En la dimensión realización personal, solo seis participantes tiene muy favorable su autorrealización, esto es causa de que gran cantidad de docentes siente que no tiene la oportunidad de crecer pedagógicamente, ya que no recibe capacitaciones constantes y no percibe el apoyo del director de la institución educativa.⁽⁴⁵⁾ La literatura menciona que para un buen desempeño docente es muy importante la competencia pedagógica, un salario justo y motivación continua.⁽⁴⁶⁾ Ambos estudios indican que el director de la institución educativa debe apoyar a los maestros con una formación constante para que adopten nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes, con la finalidad de que puedan desarrollarse profesionalmente y brinden una enseñanza eficiente.⁽⁴⁷⁾

En los resultados de la dimensión involucramiento laboral se observa que es muy favorable para el 4,3 % de los participantes, esto se debe a que no todos los docentes son incluidos en la toma de decisiones, ni en el logro de objetivos de la institución educativa. En un estudio, los autores mencionan que el entorno de trabajo adecuado se asocia con el bienestar laboral de los docentes y asegura el cumplimiento de responsabilidades.⁽⁴⁸⁾ Entonces, para que todos los docentes se involucren en la organización del centro educativo se necesita en primer lugar, ser escuchado y apreciado por el director de la institución y, en segundo lugar, cada uno debe comprometerse con el cumplimiento de las tareas asignadas para cumplir con las metas.

En los resultados de supervisión el 4,3 % de los participantes tienen una supervisión muy favorable, esto se debe a que los líderes de la institución educativa no comprenden el esfuerzo de los docentes ni muestran interés por sus problemas. Arébalos et al. mencionan que la satisfacción de los docentes está relacionada con el apoyo del supervisor. Ambos estudios indican que, el supervisor debe preocuparse por el bienestar de sus trabajadores, brindar confianza y empatía para que puedan desenvolverse correctamente en sus funciones, contribuyendo a un clima laboral apropiado.⁽⁴⁹⁾

En los resultados de la dimensión comunicación el 3,5 % tiene un nivel muy favorable, esto es a causa de que la mayoría de trabajadores no mantiene una comunicación asertiva con el director de la institución. Los investigadores refieren que la comunicación efectiva entre colegas y con sus líderes es importante para lograr el bienestar laboral.⁽⁵⁰⁾ Los dos estudios señalan que la comunicación en el equipo de trabajo es indispensable para el logro de objetivos, puesto que de esa manera hay una mejor organización, se asignan correctamente las tareas e incrementa la posibilidad de alcanzar el éxito.^(51,52)

En los resultados de condiciones laborales se observa que solo el 4,3 % de los participantes percibe una condición laboral muy favorable, esto se debe a que la institución educativa está expuesta a la contaminación ambiental, exceso de ruido y calor, no cuenta con equipos tecnológicos, entre otras precariedades.^(53,54) Los investigadores mencionan que el estrés de los profesores está relacionado con las condiciones laborales deficientes y con el mal trato entre compañeros de trabajo. Ambos estudios muestran que la ubicación geográfica del colegio y la falta de recursos limitan la calidad educativa, puesto que los factores del entorno generan preocupación y tensión mental en los docentes, que puede traer como consecuencia un mal proceso de enseñanza.

CONCLUSIONES

Se concluye que, se debe tener en cuenta tener estrategias importantes para tener un clima laboral positivo en los docentes, puesto a que la satisfacción laboral, motivación y eficacia pedagógica influye considerablemente en los estudiantes si el docente presenta esos factores.

Además, se concluye que es muy importante identificar factores claves que permitan observar si hay un clima laboral positivo o negativo en la institución educativa, y así poder recomendar de manera específica crear un entorno más eficiente y pueda ejercer el desarrollo personal y profesional de los docentes.

Por último, se concluye que la implementación de estrategias de intervención en el docente tiene que ser de manera continua, puesto a que estas estrategias permiten incluir programas de formación, tanto en habilidades comunicativas, manejo de estrés, liderazgo efectivo y resolución de conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alamo C, Carnero M, Saavedra J. Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PSIQUEMAG Rev Científica Digit Psicol* 2021;10:46-52.
2. Almeida VSQ, Sánchez MEB, Estrella NLC, Solis EPL, Fonseca LEN, Bravo BBP. Transición de la fase aguda a la rehabilitación del paciente crítico. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:303-303. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022303>.
3. Amaro NNV, Rios SWR, Claudio BAM. Influencing factors and student desertion at a private university in northern Lima. *Seminars in Medical Writing and Education* 2022;1:14-14. <https://doi.org/10.56294/mw202214>.
4. Auza-Santiváñez JC, Díaz JAC, Cruz OAV, Robles-Nina SM, Escalante CS, Huanca BA. mHealth in health systems: barriers to implementation. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/hl20227>.
5. Aveiro-Róbaló TR. Distance learning and its relation to medical education in the present times. *Seminars in Medical Writing and Education* 2022;1:10-10. <https://doi.org/10.56294/mw202210>.
6. Beltrão HB, Brito CGR, Sousa DC, Silva MEF da, Brandão PF, Santos WA dos. Principales diagnósticos e intervenciones de enfermería en el manejo del Síndrome de Hellp. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:106-106. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022106>.
7. Cano CAG, Castillo VS. Estructura del conocimiento en rehabilitación dentro y fuera del área de la Medicina: Perspectivas Bibliométricas de las categorías «Physical Therapy, Sports Therapy and Rehabilitation» y «Rehabilitation». *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2022;2:22-22. <https://doi.org/10.56294/ri202222>.
8. Canova-Barríos C, Machuca-Contreras F. Interoperability standards in Health Information Systems: systematic review. *Seminars in Medical Writing and Education* 2022;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/mw20227>.
9. Castillo JIR. Identifying promising research areas in health using bibliometric analysis. *Data and Metadata* 2022;1:10-10. <https://doi.org/10.56294/dm202210>.
10. Castillo-González W, Lepez CO, Bonardi MC. Chat GPT: a promising tool for academic editing. *Data and Metadata* 2022;1:23-23. <https://doi.org/10.56294/dm202223>.
11. Castillo-Gonzalez W. Charting the Field of Human Factors and Ergonomics: A Bibliometric Exploration. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/hl20226>.
12. Castillo-Gonzalez W. ChatGPT and the future of scientific communication. *Metaverse Basic and Applied Research* 2022;1:8-8. <https://doi.org/10.56294/mr20228>.
13. Clavijo M. El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* 2023;7:9499-510.
14. Concepción AAR, Chagime RG. World Metaverse Index (WMI): a necessary tool for assessing metaverse implementation and its impact globally. *Metaverse Basic and Applied Research* 2022;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/mr20225>.
15. Couto MS, Estrin MA. Is there a relationship between gliflozins and acute pancreatitis? Evidence-based analysis. *Data and Metadata* 2022;1:39-39. <https://doi.org/10.56294/dm202277>.

16. Davies E. Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gest En El Terc Milen* 2022;25:147-51. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>.
17. Delgado CB. User experience (UX) in metaverse: realities and challenges. *Metaverse Basic and Applied Research* 2022;1:9-9. <https://doi.org/10.56294/mr20229>.
18. Félix M, Silvestre P, Jesús M, Rosas M. Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Franz Tamayo - Rev Educ* 2021;3:318-31. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>.
19. Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación*. 2015:634.
20. Ferrer-Benítez M. Online dispute resolution: can we leave the initial decision to Large Language Models (LLM)? *Metaverse Basic and Applied Research* 2022;1:23-23. <https://doi.org/10.56294/mr202223>.
21. Garcia-Rivero AA, Gonzalez-Argote J, Acosta-Batista C. Panorama of Cuban student journals. 2005-2015. Part One: bibliometric analysis. *Educacion Medica* 2018;19:147-52. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.003>.
22. Garcia-Rivero AA, González-Argote J. Forms of scientific. *Educacion Medica* 2017;18:209-11. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.03.010>.
23. Garcia-Rivero AA, Jiménez Mederos Y, Castañeda Piñera Y, González-Agote J. Way to young science. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior* 2017;31:273-6.
24. González-Argote J, Castillo AAV. Lessons learned and to be learned about the cuban student scientific publication. *Revista Cubana de Medicina Militar* 2021;50.
25. Gonzalez-Argote J, Garcia-Rivero AA. Evaluation of the function of Cuban student journals. *Educacion Medica* 2021;22:161-7. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.04.017>.
26. Gonzalez-Argote J, Garcia-Rivero AA. Repository of student research: A necessary and important task. *Educacion Medica* 2020;21:212-7. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.04.014>.
27. Gonzalez-Argote J, Garcia-Rivero AA. Student scientific events in Cuba: an opportunity for all. *Medwave* 2017;17:e6878. <https://doi.org/10.5867/medwave.2017.02.6878>.
28. Gonzalez-Argote J. Calidad del Sueño: Factor Clave en la Recuperación Física y Mental de Estudiantes de Medicina. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2022;2:21-21. <https://doi.org/10.56294/ri202221>.
29. Gonzalez-Argote J. Patterns in Leadership and Management Research: A Bibliometric Review. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:10-10. <https://doi.org/10.56294/hl202210>.
30. Gonzalez-Argote J. Uso de la realidad virtual en la rehabilitación. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2022;2:24-24. <https://doi.org/10.56294/ri202224>.
31. Gupta B. Understanding Blockchain Technology: How It Works and What It Can Do. *Metaverse Basic and Applied Research* 2022;1:18-18. <https://doi.org/10.56294/mr202218>.
32. Inastrilla CRA. Big Data in Health Information Systems. *Seminars in Medical Writing and Education* 2022;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/mw20226>.
33. Játiva D, Romo L, Espinoza E. La formación de profesores de educación básica. *Rev Conrado* 2021;17:194-200.

34. Jeon L, Ardeleanu K. Work Climate in Early Care and Education and Teachers' Stress: Indirect Associations through Emotion Regulation. *Early Educ Dev* 2020;31:1031-51. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1776809>.

35. Li C, Hu X, Wu Y, Hwa Y, Cho H. Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian J Sport Exerc Psychol* 2023;3:137-43.

36. Mony K, Danaher T, Sok P. Multiple psychological climates and employee self-regulatory focus: Implications for frontline employee work behavior and service performance. *J Retail* 2023;99:228-46.

37. Muazza M. In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indones Res J Educ IRJE* 2021;5:175-91. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497>.

38. Organización Mundial de la Salud. *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. 2010.

39. Orsetti M, Bertolini Y, Villaalta AF, Creo F, Santillan P. Management of operational activities at the Regional Human Milk Collection Center: an analysis from the perspective of local intervention strategies and information systems. *Data and Metadata* 2022;1:35-35. <https://doi.org/10.56294/dm202273>.

40. Orsini C, Tricio J, Segura C, Tapia D. Exploring teachers' motivation to teach: A multisite study on the associations with the work climate, students' motivation, and teaching approaches. *J Dent Educ* 2020;84:2023.

41. Palma S. *Escala Clima Laboral CL SPC*. 1re éd. Lima - Perú: 2004.

42. Pérez-Del-Vallín V. Development of communication skills in the health sector. *Seminars in Medical Writing and Education* 2022;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/mw20225>.

43. Prada R, Rueda M, Ocampo P. Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios* 2020;41:57-75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>.

44. Quevedo NLC, Huamani ELM, Ruiz GEZ, Claudio BAM. Democratic leadership and administrative management in a private university in northern Lima. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/hl20225>.

45. Ratno W. The Relationship between Principal's Leadership and Work Climate with Teacher Performance. *Int J Multicult Multireligious Underst* 2020;7:14-20.

46. Rivas LM, Alcocer ILA. Efectos del ejercicio de rehabilitación sobre la calidad de vida en pacientes con fibromialgia. Revisión de ensayos clínicos. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2022;2:23-23. <https://doi.org/10.56294/ri202223>.

47. Rivas LM, Cruz LM. Revisión de ensayos clínicos sobre la eficacia de la rehabilitación cognitiva en pacientes con lesión cerebral traumática. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2022;2:25-25. <https://doi.org/10.56294/ri202225>.

48. Sánchez CAS, Grandón KLR. Aprendizaje organizacional, diversidad e inclusión de minorías sexuales al ámbito laboral sanitario. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:124-124. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022124>.

49. Silva-Sánchez CA, Reynaldos-Grandón KL. La Profilaxis Pre-Exposición y las nuevas tecnologías para la adherencia al tratamiento en Chile. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:119-119. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022119>.

50. Valencia-Contrera MA. Actualización metodológica de revisiones integrativas: un énfasis en la calidad de los resultados. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:171-171. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022171>.

51. Valle CFD, Grisel SN, Daniel HR, Martin MV. Perception of mobbing among nurses in the on-call sector. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:8-8. <https://doi.org/10.56294/hl20228>.

52. Vergara A, Callao M, Puican V. El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* 2021;5:14553-70. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418.

53. Villafuerte S, Viteri F, Lopez H. Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Espacios* 2021;42:14-26. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>.

54. Yslado R, Ramírez E, García M, Arquero J. Clima laboral y burnout en profesores universitarios Rosario. *Rev Electron Interuniv Form Profr* 2021;24:101-14. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.476651>.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Este trabajo de investigación no tiene fuentes de financiación

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Curación de datos: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Análisis formal: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Adquisición de fondos: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Investigación: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Metodología: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Administración del proyecto: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Recursos: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Software: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Supervisión: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Validación: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Visualización: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Redacción - borrador original: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.

Redacción - revisión y edición: Lucia Asencios-Trujillo, Lida Asencios-Trujillo, Livia Piñas-Rivera.