



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima y compromiso organizacional en las instituciones  
educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Lydia Estela Castañeda Briones

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CASTAÑEDA BRIONES, LYDIA ESTELA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA, UGEL VENTANILLA, CALLAO 2018

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Redactar en estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A Dios, porque sin Él nada sería posible y a mis padres Juan Castañeda Goicochea y Bertha Briones Astonitas, por su apoyo de toda la vida para lograr mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A mi esposo Juan Paredes Portilla por creer en mis metas y por brindarme su apoyo incondicional. A mi asesor Ulises Córdova por su guía y acompañamiento en esta investigación.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Lydia Estela Castañeda Briones, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018”, presentada, en 119 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de Enero de 2019

Br. Lydia Estela Castañeda Briones

DNI: 09030997

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

En este trabajo se describen los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: determinar la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018; con una población de 141 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables clima y compromiso organizacional, en la segunda sección se presentan los componentes metodológicos, en la tercera sección se presentan los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección se exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjuntan las referencias y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
<b>II. Método</b>	<b>41</b>
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	54
<b>III. Resultados</b>	<b>55</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>73</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>77</b>

<b>VI. Recomendaciones</b>	79
<b>VII. Referencias</b>	81
<b>Anexos</b>	88

### **Anexos**

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Permiso de la institución dónde se aplicó el estudio

Anexo 6. Base de datos

Anexo 7. Prints de resultados



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	46
Tabla 3	Distribución de la población	47
Tabla 4	Baremos del cuestionario de Clima organizacional	49
Tabla 5	Baremos del cuestionario de Compromiso organizacional	50
Tabla 6	Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación	51
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	51
Tabla 8	Coeficiente de confiabilidad de las escalas de medición de las variables	52
Tabla 9	Valores de correlación Rho Spearman	53
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentaje de Clima organizacional	56
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentaje de Comunicación	57
Tabla 12	Distribución de frecuencia y porcentaje de Motivación	58
Tabla 13	Distribución de frecuencia y porcentaje de Confianza	59
Tabla 14	Distribución de frecuencia y porcentaje de participación	60
Tabla 15	Distribución de frecuencia y porcentaje de Resultados estadísticos de Compromiso organizacional	61
Tabla 16	Distribución de frecuencia y porcentaje Compromiso afectivo	62
Tabla 17	Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso de continuidad	63
Tabla 18	Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso normativo	64
Tabla 19	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso organizacional	65
Tabla 20	Análisis de contingencia entre clima organizacional y	66

	compromiso afectivo	
Tabla 21	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso de continuidad	67
Tabla 22	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso normativo	68
Tabla 23	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y compromiso organizacional	69
Tabla 24	Resultados estadísticos de Clima organizacional y compromiso afectivo	70
Tabla 25	Resultados estadísticos de Clima organizacional y compromiso de continuidad	71
Tabla 26	Resultados estadísticos de Clima organización y compromiso normativo	72

## Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Distribución porcentual de Clima organizacional	56
Figura 2	Distribución porcentual de Comunicación	57
Figura 3	Distribución porcentual de Motivación	58
Figura 4	Distribución porcentual de Confianza	59
Figura 5	Distribución porcentual de Participación	60
Figura 6	Distribución porcentual de Compromiso organizacional	61
Figura 7	Distribución porcentual de Compromiso afectivo	62
Figura 8	Distribución porcentual de Compromiso de continuidad	63
Figura 9	Distribución porcentual de Compromiso normativo	64
Figura 10	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso organizacional.	65
Figura 11	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso afectivo.	66
Figura 12	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso de continuidad.	67
Figura 13	Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso normativo	68

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo con diseño no experimental, correlacional (dos variables), transversal, tipo básica. Con una población de 141 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Se empleó como técnica la encuesta para las variables clima y compromiso organizacional; para ambas variables se utilizó el cuestionario como instrumento. Estos fueron sometidos al juicio de tres expertos para comprobar la validez de contenido, obteniéndose como resultado aplicable. Para la confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach y se obtuvo los coeficientes de 0,954 para el cuestionario de clima organizacional y 0,949 para el de compromiso organizacional, indicando una muy alta confiabilidad.

Los resultados señalaron que: Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional ( $r=0,586$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).

**Palabras claves:** Clima organizacional y compromiso organizacional.

## Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between climate and organizational commitment according to the perception of the teachers of the educational institutions Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

The research focus was quantitative with non-experimental design, correlational (two variables), transversal, basic type. With a population of 141 teachers of the initial, primary and secondary levels. The survey was used as a technique for climate variables and organizational commitment; For both variables, the questionnaire was used as an instrument. These were submitted to the judgment of three experts to verify the validity of content, obtaining as applicable result. For the reliability, the Cronbach's Alpha was used and the coefficients of 0.954 were obtained for the organizational climate questionnaire and 0.949 for the organizational commitment questionnaire, indicating a very high reliability.

The results indicated that: There is a significant relationship between climate and organizational commitment ( $r = 0.586$  and  $\text{Sig} = 0.000$ ).

**Keywords:** Organizational climate and organizational commitment.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente en todo el mundo, las instituciones educativas se hallan sometidas a constantes cambios y retos respecto a la mejora de la educación, debido a esto se requiere un adecuado desempeño de todos los integrantes de la comunidad educativa. La calidad educativa debe ser fruto del esfuerzo común de docentes y directivos, para conseguir que los estudiantes sean competentes en el desenvolvimiento de su vida cotidiana, por eso debemos considerar que, para que esto suceda, debe reinar un ambiente cálido, adecuado, que motive a los actores educativos. En consecuencia, el clima organizacional resulta ser uno de los elementos primordiales en la consecución de estos objetivos.

Chiavenato (1994), señaló que la existencia de una organización es posible por la unión y cooperación de sus integrantes para lograr las metas propuestas, que de forma personal no se alcanzarían (p. 36), esto se logrará solamente, si todos se sienten comprometidos e identificados con la institución, dentro de un clima organizacional armonioso, que les permita actuar en favor del logro de los mismos. Se necesita de organizaciones con capacidad de adecuarse a los cambios, donde los miembros que la integran sean flexibles y creativos, para responder adecuadamente a estos requerimientos y asegurar que en ellas se establezca un clima organizacional que no solo promueva la calidad y competitividad, sino que tome en cuenta además el desarrollo del compromiso de cada uno de sus colaboradores (Ramírez, Abreu, y Badii, 2008).

Según la Unesco (2017), el compromiso docente es uno de los problemas que aqueja a los países en vías de desarrollo, pues el ausentismo entre los docentes y el tiempo que dedican a otras actividades durante el periodo lectivo reducen significativamente el tiempo dedicado a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, lo que incrementa las discrepancias en materia de aprendizaje, siendo en nuestro país la desvalorización de la carrera docente uno de los principales problemas (Ministerio de Educación, 2012).

A nivel nacional, el sistema educativo también ha evolucionado con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en nuestro país, el MINEDU en base al informe del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA 2010), establece que cada institución tiene la obligación de implementar estrategias que promuevan un

adecuado clima institucional, basados en valores como el respeto y la confianza, reconociendo los factores que promueven y limitan el trabajo en la institución y así favorecer su desenvolvimiento. Quiere decir, que se deben implementar estrategias para identificar los factores que son la base del buen desempeño laboral y a su vez solucionar los problemas que no permitan continuar mejorando. Por lo tanto, un buen clima organizacional facilita el trabajo y promueve un verdadero compromiso para alcanzar los objetivos propuestos.

En las instituciones educativas Fe y Alegría de Ventanilla, se puede observar en cuanto al clima organizacional, respecto a la comunicación, que la información acerca del avance de metas y el logro de objetivos no es permanente, la difusión de la información no es rápida ni oportuna y por ello se necesitan más espacios para intercambiar información y opiniones. En cuanto a la motivación, hace falta mayor reconocimiento al esfuerzo que realiza el personal, así como al desarrollo profesional de los mismos. Respecto a la confianza, es necesario fomentarla para que los miembros de la institución expresen con facilidad sus opiniones; si no hay confianza, se hace difícil trabajar en equipo y se promueve el individualismo, afectando el clima organizacional. Sobre la participación, se observa en algunos casos, poca participación o desinterés en las actividades institucionales, por lo que es necesario promover la participación activa en todas las actividades que se realizan, así como la integración entre las distintas áreas y niveles.

Asimismo, en cuanto al compromiso organizacional, sobre el aspecto afectivo, se ha observado que es importante fomentar la identificación del personal con la visión y misión institucional, así como regular el manejo de emociones en las relaciones interpersonales. Sobre el compromiso de continuidad, se percibe el estrés por la doble carga laboral que se ven obligados a desempeñar algunos docentes y por la situación de inestabilidad de muchos contratados. Respecto al compromiso normativo es importante que los docentes se sientan realmente identificados con la institución para que su permanencia en ella no sea sólo por obligación.

Todos estos problemas originan el deterioro del clima organizacional, así como el debilitamiento del compromiso respecto a la institución. Por ello, es vital que en las instituciones educativas Fe y Alegría de Ventanilla se generen



entornos donde se practiquen valores como la empatía, el respeto, la equidad y la tolerancia, que contribuyan al desarrollo de dichas instituciones. Podemos decir entonces, que el clima y el compromiso organizacional constituyen pilares básicos para alcanzar metas propuestas, por lo que consideramos importante conocer cómo perciben el clima los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) Ventanilla y cómo incide en su nivel de compromiso y, por ende en su desenvolvimiento.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Medina (2017), desarrolló: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito*, con la finalidad de probar la relación entre las variables mencionadas. Usó la metodología descriptiva y el método de Pearson. El estudio se hizo con 50 profesores de la institución como muestra. Concluyendo que la relación era positiva baja. Resaltó la importancia de mantener un buen clima en la institución, que fomente adecuadas relaciones interpersonales que contribuyan a elevar la calidad educativa.

Mata (2017) en su investigación: *Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa*, desarrolló un estudio de enfoque mixto, en una escuela privada de nivel básico y superior medio ubicada al sureste de Nuevo León, México. El objetivo fue establecer cómo influye el clima en el compromiso de los integrantes de esta escuela. Los instrumentos usados fueron, para clima laboral la encuesta de Ricardo Valenzuela y para compromiso organizacional, la de Meyer y Allen. Concluyendo que la dimensión de trabajo personal de la variable clima, explicaba el 27 % de compromiso de continuidad, el apoyo percibido de la institución explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal, es decir, el clima y sus componentes se relacionarían con el nivel de compromiso laboral en forma directa y moderada ( $r=0,268$ ).

Ramírez y Domínguez (2016) realizaron la tesis: *El clima institucional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta, desarrollada en México, en la Escuela Superior de Comercio y Administración, de la Unidad Santo Tomás*

del distrito federal, para encontrar la relación entre clima y compromiso institucional en estas escuelas. Investigación cuantitativa, correlacional y transversal con 384 observaciones. Fue utilizado el instrumento de Domínguez, Sánchez y Torres, agrupado en siete dimensiones, con las siguientes variables: 20 de clima organizacional y 15 de compromiso. También, se consideraron ocho variables de tipo demográfico. La correlación se determinó con el coeficiente  $r$  de Pearson, obteniéndose como resultado que hay una asociación positiva entre ambas. Las relaciones débiles se dan entre las dimensiones liderazgo y compromiso, sin embargo mientras la percepción que tienen los trabajadores respecto al clima institucional es favorable, el nivel del compromiso también es favorable. Es importante destacar que no todas las relaciones tienen el mismo peso y algunas son poco significativas, aun cuando son positivas.

Escobar (2015), en su estudio: *Compromiso afectivo, calculativo y normativo en profesores y factores escolares asociados*, se planteó estudiar los grados de compromiso organizacional (afectivo, calculativo y normativo) en docentes de básica y media de las instituciones educativas de la zona metropolitana de Santiago (Chile), así como los factores escolares que inciden en el compromiso institucional y los factores asociados a su nivel de compromiso. Paralelamente para entender que mantiene vinculados a profesores e instituciones, se estudiaron las estrategias organizacionales. Se utilizó la metodología de carácter mixto, combinando los enfoques cuantitativo (descriptivo y correlacional) y cualitativo (constructivista), con una muestra de 188 de 12 escuelas. Los instrumentos usados fueron los cuestionarios. Las variables dependientes se examinaron mediante una escala compuesta por seis ítems y las variables independientes a través de tres preguntas abiertas y dos cuadros de valoración. También se utilizó una entrevista semiestructurada, orientada a directivos o profesores. Se pudo concluir que los profesores tienen un alto compromiso afectivo, seguido del normativo y el calculativo. Los docentes consideraron que los factores escolares que afectan negativamente al compromiso organizacional son la capacitación, el perfeccionamiento y la remuneración; además de la organización, autonomía, comunicación y objetivos claros. En cuanto a los factores que lo favorecen, resaltan la relación con directivos, colegas y estudiantes, agregando el clima laboral entre otros. Se

concluyó también que el liderazgo directivo tuvo la relación más significativa con el compromiso afectivo ( $r=,400^{**}$ ), aunque se correlaciona con los tres tipos de compromiso. Para terminar, se destacaron algunas estrategias de los directivos para incrementar el compromiso organizacional.

Barrios (2015), en su tesis: *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes ner (050) Tinaquillo, Estado Cojede, Valencia, Venezuela*, se planteó definir la relación entre desempeño docente y clima. Se aplicó la metodología descriptiva, no experimental. Se usó la encuesta y cuestionarios como instrumentos, se mostró una alta confiabilidad ratificado con el Alfa de Cronbach. El resultado fue una relación significativa: el clima institucional influye de forma directa en la labor que realizan los docentes en esa institución. Los profesores deben ser competentes para beneficiar a los estudiantes y contribuir con el desarrollo de la institución.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Farfan (2018) en su investigación: *Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la I.E. "Mariscal Cáceres" Ayacucho, 2017*, estableció como objetivo analizar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la mencionada institución. El diseño fue no experimental, de alcance correlacional descriptivo, con enfoque cuantitativo. Con una muestra de 80 profesores (seleccionada no probabilísticamente), de un total de 152. Se usó como instrumento el cuestionario para recolectar la información y el SPSS v. 24.0 para procesarla. El análisis y la discusión se realizaron en forma cuantitativa, prueba Tau\_b de Kendall. Se pudo comprobar la hipótesis general, siendo corroborado el resultado al hallar una correlación positiva baja (0,362), y  $p= 0,001$  entre las variables objeto de estudio. Respecto al clima laboral y el compromiso afectivo se halló que existe una correlación positiva baja de 0,224, de igual forma se encontró una correlación positiva baja entre clima laboral y compromiso de continuidad (0,386) y compromiso normativo (0,372).

Chancahuaña (2018) en su trabajo: *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Perú-EE.UU de Villa El Salvador*, buscó determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional. La metodología utilizada fue una investigación cuantitativa, de tipo básica, método hipotético deductivo, correlacional y alcance

transversal. La muestra fueron 80 docentes de la mencionada institución, se aplicó un instrumento para la gestión administrativa y otro para el compromiso organizacional. La confiabilidad para ambos instrumentos se efectuó por medio del Alpha de Cronbach, resultando una buena fiabilidad. Finalmente se concluyó que existe relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional de los profesores de la institución analizada, según prueba de Spearman con una significancia de  $p = 0.000$ .

Rivas-Plata (2017), en su tesis: *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima metropolitana, 2017*, trató de establecer una relación entre estas variables. El estudio fue básico, no experimental, enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. La muestra fue elegida no probabilísticamente, integrada por 137 profesores del nivel secundario de la I.E. Teresa Gonzáles de Fanning. Para recolectar la información se utilizaron dos cuestionarios. Se calculó la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.898 en el cuestionario de la primera variable y 0,887 en el de la segunda. Se pudo determinar una relación directa, regular y significativa ( $\rho = 0.596$ ) entre clima y compromiso organizacional. También se encontró una relación directa, regular entre clima y las tres dimensiones de compromiso: afectivo ( $\rho=0.436$ ), de continuidad ( $\rho=0.513$ ) y normativo ( $\rho=0.459$ ).

Dueñas (2015) en su trabajo de trabajo de investigación: *Clima institucional y compromiso organizacional en los docentes de la Red 9 del distrito de San Martín de Porres 2015*, estableció como objetivo determinar la relación entre clima y compromiso en los profesores de estas instituciones. El estudio desarrollado fue básico, descriptiva correlacional, transversal y no experimental. Se tomó una muestra de 133 profesores de secundaria de esta Red. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando un cuestionario para cada variable. Se halló una correlación moderada de  $Rho = ,584$ , con una significancia de  $p = .000$ .

Torrez y Zegarra (2015) en la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno*, investigó acerca de la relación entre el clima y el compromiso laboral y desarrolló una investigación básica, no experimental descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo con una población de 113 docentes. Empleó como instrumento un

cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral. Finalmente concluyeron que existe una relación directa positiva fuerte ( $r=0,828$ ) y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima organizacional**

Sabemos que el clima organizacional es considerado un aspecto muy importante en toda organización o institución educativa, tomándolo como un referente de calidad, por eso es básico definir primero que es una organización.

#### **Organización**

Según Robbins (2004), una organización es una unidad social que funciona de forma permanente, formada por dos o más personas, que tiene como objetivo lograr metas comunes. Tiene tres componentes: personas, procedimientos y objetivos (p. 92).

Por otro lado, Chiavenato (2007) consideró a las organizaciones como sistemas para lograr metas. Estas metas se lograrán por medio de los recursos con los que cuenta la organización, especialmente los recursos humanos. Dijo que cada organización tiene subsistemas relacionados entre sí que cumplen funciones especializadas.

#### **Clima organizacional**

Martín (1999) dijo: Es el espacio en el que coinciden los integrantes de una organización o institución educativa y que determina las condiciones del entorno que son características propias de cada escuela. El ambiente de trabajo es un elemento esencial que facilita la organización, gestión, innovación y cambio (p. 113).

Según Palma (2005), clima es cómo percibe el trabajador su entorno laboral sobre la posibilidad que tiene de realización personal, como se desenvuelve en la función que cumple, la supervisión de que es objeto, la información con la que cuenta sobre la actividad que desempeña conjuntamente con sus colegas y las condiciones que hacen más fácil su trabajo (p. 5).

De acuerdo a Alves (2000), el clima resulta de la manera cómo interactúan las personas entre sí y la percepción favorable (o no) que tienen los trabajadores, la que repercute en el rendimiento de la organización. Entonces, algunos factores que pueden determinar un clima favorable para un buen rendimiento y efectiva productividad son identidad, comunicación efectiva, ambiente agradable, respeto y aceptación, además de un adecuado nivel de satisfacción (p. 124).

Para los autores Airola, Cayazzo, Pedrals, Rodríguez, Villarroel y Sánchez (2009), el clima organizacional es la forma como las personas perciben su trabajo, su forma personal de hacerlo y el sentido de pertenencia que tienen; consideran importante la autonomía de decisión de la persona, resultado de factores psicológicos o de la organización (p. 248).

Sandoval (2004), sostuvo que el clima de una institución educativa es reflejo de cómo se relacionan directivos, docentes y estudiantes, por ello es fundamental la formación en valores, donde prime un proceso de mediación asertivo en la resolución de conflictos, que la construcción de normas se haga en forma democrática y se practique la no discriminación, como base del clima institucional (p. 34). Por su parte, Farjat (1998) explicó que el clima es el ambiente en el que trabajan las personas que están en un lugar determinado, lo que perciben de ese lugar (p. 68). También Pintado (2007) manifestó que el ambiente que se vive en una institución que tiene características propias, que se dan en base a las experiencias diarias de sus integrantes, es lo que se llama clima institucional (p. 23).

Pulido (2003), señaló que el clima es la forma en que las personas ponen en práctica sus valores cuando interactúan entre sí y crean un ambiente favorable o desfavorable en la institución (p. 77). Además, Viñas (2004) dijo que cuando mejora el clima de la institución, se mejora la calidad; por ello este factor debe ser tomado en cuenta si realmente se desea elevar la calidad de la institución educativa (p. 21). Chiavenato (2009) explicó que el conjunto de experiencias de los trabajadores en una institución u organización es lo que se llama clima organizacional (p. 261).

Alvarado (2003), sostuvo que clima es cómo perciben las personas la organización en la que trabajan y si, su atmósfera laboral es negativa o satisfactoria (p.95). Peiro (2004), afirmó que: el clima de una organización está

ligada a la parte moral y psicológica de los integrantes de la organización, por eso puede ser saludable o enfermizo (p.127). Luego se encuentra a Castillo (2006), quien dijo que: el clima es la imagen que la organización proyecta a sus empleados o en otras palabras es la personalidad de la organización (p. 58).

Campbell (1976) sostuvo que el clima organizacional se origina y es consecuencia de la organización de las instituciones y de los procesos que en ellas se realizan, ya que estos tienen influencia en la conducta de los trabajadores. En contraste Cornell (1955) definió a esta variable como el conjunto de interpretaciones o percepciones, que tienen los colaboradores sobre el trabajo que realizan o la función que desempeñan, o en relación a los otros integrantes de la institución (p.43).

Debemos considerar que cualquier organización o institución educativa, tiene elementos culturales propios que la diferencian de las otras organizaciones y que permite a sus integrantes desarrollar su identidad con la organización. Entonces, clima es un elemento esencial en las organizaciones, por eso es necesario desarrollar un clima laboral positivo que conduzca estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio, padres de familia y equipo directivo a la consecución de las metas trazadas.

### **Dimensiones del clima organizacional**

El clima organizacional o institucional puede presentar diferentes dimensiones. Para este trabajo de investigación se ha tomado en cuenta las siguientes dimensiones de acuerdo a Martín (2000):

#### **Dimensión 1: Comunicación**

Martín (2000), sostuvo que la eficacia de toda organización depende de una buena comunicación, entendida no sólo como el intercambio de mensajes entre sus integrantes, sino como la claridad de los significados que se transmiten respecto a los ideales, misión y visión de la organización. Si existe una comunicación efectiva, se comprenderá correctamente la misión y visión de la institución, estableciéndose una relación humana y generando así una adecuada convivencia laboral (p.25).

En efecto, la comunicación es un elemento fundamental en una institución educativa, principalmente porque da origen a la forma como se relacionan sus miembros. Para Chiavenato, la comunicación es primordial para el comportamiento de los grupos humanos, de las personas y en consecuencia para las organizaciones (2009, p.308). Zuñiga (2010), sostuvo que para el desarrollo del trabajo en los grupos humanos, es básico generar lineamientos claros respecto a la comunicación, ya que solo así cualquier organización podrá mantener equilibrio en su funcionamiento (p. 45).

Según Ramírez (2004), la comunicación entre los diferentes integrantes de la organización debe ser adecuada e integral, seleccionando los mecanismos oportunos de participación de la información (p. 43). Pacheco (2005), dijo que los elementos básicos para contar con adecuados niveles de comunicación en la organización son el trabajo en equipo, el liderazgo y la adecuada resolución de conflictos, que generen un clima positivo y adecuado para mejorar la productividad de los colaboradores, así como su bienestar. Robbins y Coutler (2005), explicaron que la comunicación consiste en la transferencia y comprensión del significado de la información, pero se debe considerar su dirección, su fluidez y las barreras que se presenten (p. 256).

Por su parte Fischman (2000) agregó que debe existir una comunicación efectiva en toda organización, que se logra sólo cuando el líder practica la escucha activa y se expresa de forma asertiva con sus trabajadores, pero subraya que tiene su contraparte: si es bien utilizada, produce un clima laboral saludable, positivo, de colaboración; mal utilizada puede ser causa de frustración, indignación, cólera y generar un entorno negativo de trabajo (p. 110).

Por todo lo expresado, si la comunicación es efectiva ayudará a que exista un buen clima, de lo contrario será un elemento nocivo para la institución y para sus integrantes.

## **Dimensión 2: Motivación**

La iniciativa al momento de actuar para lograr alguna satisfacción es lo que se llama motivación (Martín, 2000, p. 54).

La motivación es un factor básico para el desarrollo de los individuos y el desenvolvimiento de toda organización. Para que haya motivación en las



personas se debe tener necesidades, hacer el esfuerzo y llegar a la meta propuesta ya sea personal u organizativa. En tal sentido Robbins (2004), indicó que la motivación es el deseo del trabajador de esforzarse por lograr los objetivos que se plantea una organización, logrando al mismo tiempo satisfacer alguna necesidad que requiere (p.123).

Ferreiro y Alcázar (2008), explicaron que ese impulso que lleva a las personas a actuar para alcanzar satisfacciones es lo que se denomina motivación (p.54). Por ello, es esencial reconocer que la motivación está presente en todas las acciones que realizan las personas (Soler y Chirolde, 2010, p. 24). En ese aspecto es importante que las instituciones conozcan cuáles son las motivaciones de sus trabajadores, para que puedan entender su forma de actuar y el por qué de sus decisiones. Además, en los centros educativos, el equipo directivo debe canalizar esa fuerza para lograr objetivos importantes en medio de un clima laboral saludable.

Asimismo, Fishman (2000) explicó que la motivación interna debe ser considerada la más importante porque es la que se mantiene en el tiempo y crea un compromiso real con la organización. Si la motivación es sólo externa en base a beneficios económicos o recompensas para el trabajador, después de un tiempo se pierde y desaparecen los lazos de compromiso con la organización (p. 186).

En conclusión, podemos decir que la motivación interna en una organización se relaciona directamente con la satisfacción personal de sus trabajadores, que requiere un clima organizacional positivo capaz de brindar condiciones laborales donde sus integrantes se sientan satisfechos y recompensados por su trabajo.

### **Dimensión 3: Confianza**

Martín (2000) sostuvo que la confianza es creer sin dudar en la honestidad e integridad de otra persona, lo que nos permite compartir necesidades y sueños, para trabajar en conjunto hacia las metas propuestas (p. 115).

Por su parte Fukuyuma (citado por Salinas, 2012), dijo que es la expectativa que hay en una comunidad con un comportamiento honrado, ordenado y cooperativo, basados en normas aceptadas por sus integrantes, estas normas pueden ser valores como Dios, justicia, normas profesionales, etc. (p. 17)

Según esta definición, la confianza es un valor sumamente importante, que se adquiere en la diaria vivencia de las relaciones interpersonales. Generamos confianza en la medida que nuestras acciones dan seguridad a otros, cumplimos con las normas establecidas y con los compromisos adquiridos. La confianza es un valor que debe ser fortalecido en todas las instituciones educativas, ya que permite mantener buenas relaciones humanas y mejora el clima institucional.

#### **Dimensión 4: Participación**

De acuerdo a Martín (2000), la participación es el “grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro” (p. 115). También hace referencia al nivel de coordinación que tiene la escuela, ya sea una coordinación interna o externa.

Robbins (2004) señaló que la participación es el grado de identificación de un individuo con su trabajo, su participación activa y el valor de su desempeño para sí mismo (p.27). Es decir que la participación se evidencia por la manera cómo interactúan los integrantes de una escuela, cómo participan los profesores en las actividades que desarrolla la institución, además de cómo hacen participar a estudiantes y padres de familia. También en la forma cómo se relaciona con los otros integrantes de la escuela, en base al respeto mutuo y el respeto a las normas de la institución.

Para Burin, Karl y Levin (1998) la participación incide en el progreso de la sociedad, ya que al ser parte de ella se deben asumir deberes y derechos, cada individuo asume un rol dependiendo de sus intereses y capacidades. Según lo citado, la participación de todos los integrantes de la institución, permite identificar sus capacidades y habilidades, para que sean aprovechadas al máximo y lograr las metas trazadas.

Por lo tanto, la participación es uno de los elementos básicos del clima y del buen funcionamiento de toda organización. La participación permite trabajar en forma conjunta y democrática, estimulando el compromiso para cumplir las metas.

## **Teorías del clima organizacional**

El clima organizacional ha sido estudiado de forma muy amplia y por diversos autores, debido a su importancia en las relaciones interpersonales dentro de una organización.

### **Taxonomía de Tagiuri**

Tagiuri (1968, citado por Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) sostuvo que la forma que una persona desarrolla una tarea encomendada, depende del tipo de persona que es y del entorno en el que se desenvuelve. A su vez, dijo que el clima organizacional es: cualidad duradera del entorno de una organización que experimentan sus integrantes, que influencia su conducta y se puede describir por medio de características de la organización (p. 7).

De acuerdo a Tagiuri, el clima presenta estas dimensiones:

- Ecología, se refiere a la infraestructura es decir las características materiales de la institución.
- Medio, se refiere a las características de las personas o grupos que hay en las escuelas. En este aspecto considera las características personales, la conducta, experiencia en la docencia, personalidad, moral, etc.
- Sistema social, se refiere a la forma de relación entre los colaboradores. Se considera la participación, la toma de decisiones en común, la comunicación, democracia, la autonomía, etc.
- Cultura, se considera las creencias, los valores y nivel cognitivo de las personas y grupos.

### **Corriente estructuralista y humanista**

Martín (1999) consideró que respecto al clima organizacional o institucional, se presentan las siguientes corrientes de pensamiento:

a) Corriente estructuralista

b) Corriente humanista

Según los estructuralistas: el clima organizacional se produce en base a aspectos objetivos lugar de trabajo, como por ejemplo: tamaño de la institución o empresa, cantidad de niveles jerárquicos de autoridad, como se toman las

decisiones, como regulan su comportamiento personal, el tipo de tecnología que se utiliza (p. 26).

De acuerdo a esto, el clima organizacional se origina, principalmente en los elementos estructurales de la institución.

Señaló que para la corriente humanista, el clima engloba todas las percepciones que tienen los empleados del medio en el que trabajan y que evidencian cómo interactúan sus características y las de la organización.

Respecto a este concepto, las relaciones interpersonales y las características individuales tienen mucha importancia, en otras palabras es relevante: el trato que existe entre todos los integrantes de la institución, los valores practican, los lazos afectivos que se establecen.

De acuerdo a lo explicado, se puede identificar tres aspectos fundamentales que forman parte del clima organizacional:

- Primero: condiciones estructurales de la organización.
- Segundo: la percepción que los trabajadores tienen de la organización.
- Tercero: las relaciones que existen entre las personas que integran la organización.

En base a estos aspectos que interactúan entre sí, se produce el clima organizacional, que puede ser beneficioso para la organización y sus integrantes o de lo contrario nocivo para ellos.

### **Importancia del clima organizacional**

Debemos considerar que el clima es una variable de suma importancia para toda organización, en este caso para toda institución educativa. La existencia de abundantes investigaciones sobre ella, no hace más que confirmar su importancia y utilidad, ya que permite comprender el comportamiento de la propia organización así como de sus integrantes y en consecuencia realizar cambios que conlleven a la mejora y el desarrollo de ambos.

Según Brunet (2011), el clima es importante porque se refleja en las actitudes, los valores y las creencias de los empleados en la organización. Para los que dirigen la organización es importante porque:

- Permite generar cambios en la organización y controlar aquellos elementos sobre los cuales interviene.

- Permite conocer las fuentes de conflicto, así como de insatisfacción que ayudan a que se generen actitudes negativas hacia la organización.
- Ayuda a realizar el seguimiento y el control de la organización y considerar posibles situaciones problemáticas que puedan presentarse.

Guillén (2000), sostiene que la importancia del clima organizacional radica en las siguientes razones:

- Promueve la participación e integración de sus integrantes a través de diversas actividades.
- Brinda información sobre las actitudes, reacciones y valores que tienen los trabajadores sobre la organización.
- Brinda información sobre las políticas laborales.
- Promueve diferentes medios de comunicación y relación laboral (pp. 169-170).

Por su parte Matute, Becerra y Muñoz (2008) explicó que la importancia de contar con un diagnóstico del clima institucional radica en:

- Se puede conocer fortalezas y debilidades organizacionales, así como individuales y grupales.
- Permite conocer que imagen tienen los trabajadores de la institución y mejorarla.
- Mejorar las habilidades de los trabajadores a través de capacitaciones.
- Se involucra a todo el personal para la solución de problemas de comportamiento dentro de la organización.
- Detecta comportamientos conflictivos y permite tomar medidas para lograr el clima deseado.

### **El clima organizacional en las instituciones educativas**

Las instituciones educativas poseen sus propias características que las identifican y las diferencian de otras, muchas de ellas determinadas por el clima organizacional. Según Scott (2003), el clima organizacional influye en la labor que realizan los docentes, aunque estos demostraron que su atención era mayor a los estudiantes que al entorno donde laboran. También concluyó que el clima se relaciona con el compromiso que el docente tiene con su institución, pero que es el estilo de gestión que en mayor medida lo determina. Realizar un diagnóstico del

clima organizacional va a permitir conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de la institución y sus miembros, establecer medidas que permitan la participación de todos los miembros para la mejora de esas deficiencias y por ende facilitar el logro de las metas establecidas.

De acuerdo a Dominguez (1996), los tipos de climas en las instituciones educativas son:

- **Clima abierto:** El director con su estilo de liderazgo fomenta el trabajo responsable y la iniciativa de los profesores, para el logro de los objetivos. Los docentes por su parte se sienten motivados, satisfechos con su labor y son capaces de resolver sus conflictos.
- **Clima autónomo:** El director es flexible y brinda libertad a los docentes para desarrollar su trabajo, dentro del respeto de normas y reglas. Promueve las interrelaciones para alcanzar las metas propuestas.
- **Clima controlado:** Existe un fuerte autoritarismo, el trabajo docente es controlado por normas, esto complica las relaciones docentes-directivo dentro de la institución. Busca el equilibrio entre metas personales e institucionales.
- **Clima familiar:** Da prioridad a las necesidades personales que a las de la institución, lo que genera lealtad más a intereses personales que de la organización.
- **Clima paternal:** El director es considerado por el personal y su actitud es sólo de acompañamiento con el personal, lo que genera bajo rendimiento, mínima identificación y poca satisfacción.
- **Clima cerrado:** El director es muy exigente sobre el cumplimiento de las reglas establecidas con el propósito de que el personal haga mejor su trabajo, pero no se preocupa por resolver los problemas que se puedan presentar, ni promueve la innovación.

En una institución educativa se producen interacciones entre todo el personal, desde el director hasta los estudiantes, las que en gran medida determinan el clima de la institución, que determina el comportamiento de sus miembros y por ende en el logro de objetivos. Fox (1973), sostuvo que el clima es un elemento vital para la eficacia y eficiencia de una escuela, así como factor de desarrollo para las personas.

### **1.3.2. Compromiso organizacional**

Meyer y Allen manifestaron que el compromiso organizacional puede ser concebido como un estado psicológico que dispone de conexión de los individuos a la organización. (1991, p. 45)

Mowday, Porter y Steers (1979) lo definieron como una fuerza particular que une al trabajador con la institución, esa fuerza es unidimensional y se basa en los lazos emocionales del colaborador hacia la institución (p. 228). Luthans (2008) sostuvo que es la responsabilidad que asume el colaborador con su empresa para desarrollar un trabajo eficiente, así como las estrategias que la empresa implementa para proveer un ambiente estimulante que promueva el compromiso.

De acuerdo a Tejada y Arias (2005), el compromiso organizacional es aquella fuerza con la que se identifica y se involucra un trabajador con su empresa, basada en la creencia de valores y metas organizacionales, capacidad de dirigir su esfuerzo personal hacia la consecución de las metas organizacionales y un gran deseo de permanecer en ella. (p. 300). Chiavenato (2007) afirmó que es la voluntad que tiene la persona de dirigir sus esfuerzos para lograr las metas de la institución a la que pertenece. Para Katz y Kahn (1977 citados por Zamora, 2009), es como interiorizan los trabajadores las metas de la organización a la que pertenece, logrando un equilibrio entre sus metas individuales y las de la institución.

Salanova y Schaufeli (2009), definieron esta variable como un estado del individuo en el que predominan sentimientos de responsabilidad profesional, que lo motivan a quedarse en la organización.

En base a lo establecido en estas definiciones, podríamos decir que los trabajadores más comprometidos tienen más posibilidades de permanecer por más tiempo en su organización, tienden a esforzarse más en el desarrollo de su trabajo y en el logro de las metas.

## **Dimensiones del Compromiso Organizacional**

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), las dimensiones son:

### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

Para Meyer y Allen (1987) es “la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización.” (p. 11).

La dimensión afectiva consiste en disfrutar el pertenecer a una institución (Arias et al., 2003), es el desarrollo de sentimientos (Loli, 2005) que hace que el trabajador se sienta más autónomo, y tenga mayor significación y responsabilidad por su trabajo (Barraza y Acosta, 2008, p. 26).

El compromiso afectivo es una actitud que muestra el vínculo emocional entre la persona y su institución, implicando esto que se sientan identificados y muy comprometidos con los valores y objetivos organizacionales, lo que refuerza el deseo de permanecer en la organización (Buchanan 1973; Porter, Steer, Mowday y Boulian, 1974; citados en Ramos, 2005).

Según Navarro, Santillan y Bustamante (2007), son lazos emocionales que los trabajadores crean con su empresa, es el vínculo emocional que tienen debido a que logran satisfacer sus necesidades físicas y psicológicas, así como de sus expectativas. Las personas con compromiso afectivo disfrutan de pertenecer a su institución, se sienten plenamente identificados (p. 52).

Con referencia al campo educativo, los docentes con un compromiso afectivo fuerte permanecen en su institución por decisión propia, porque así lo desean.

### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Para Meyer y Allen (1987), “se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización”. (p.11) Es decir que los trabajadores cuya vinculación principal a su empresa o escuela se basa en el compromiso continuo, permanecen ahí por necesidad.

Navarro et al. (2007) sostuvieron que el compromiso de continuidad se refiere al costo de tiempo, dinero y esfuerzos que puede tener si renunciara a la



institución, considera también las dificultades para encontrar otro trabajo. O sea, que se siente unido a su organización porque ha invertido mucho en ella y renunciar sería perder todo lo invertido hasta ese momento; percibir falta de oportunidades aumenta su deseo de quedarse en la empresa (p. 53).

De acuerdo a Marín (2003), citado por Vila (2005), el compromiso de continuidad se basa en los costos que representan para el trabajador dejar la empresa. Con el tiempo el trabajador siente que ha invertido en su empresa, ya sea por antigüedad o por el nivel adquirido. También se considera la oportunidad que para conseguir otro trabajo que le brinde los mismos beneficios que su empleo actual. Más aún si pocas oportunidades de un nuevo trabajo, aumenta su apego a su organización (p. 19).

### **Dimensión 3: Compromiso normativo**

Para Meyer y Allen (1991), es: "Sentimiento de obligación de los empleados con la organización". (p. 60) En este caso, permanecerán ahí porque sienten que es una cuestión de derecho y de moral.

Según Ramos (2005), este tipo de compromiso se traduce en una obligación por permanecer en la empresa. Este compromiso propuesto por Wiener (1982), sostiene que son la totalidad de presiones normativas que el individuo interioriza para actuar acorde con los objetivos de la institución (p. 56).

Navarro et al. (2007), sostuvieron que el compromiso normativo se asume como un deber, en el que existe la creencia de la lealtad, como forma de pago por algunos beneficios de parte de la institución, estableciéndose una relación de reciprocidad. Se sienten en deuda con su institución y eso hace que tengan un fuerte deseo de permanecer en ella (p. 53).

Los docentes con este compromiso se quedarán en su institución por una obligación moral, porque se sienten en deuda con ella.

### **Teorías que sustentan el Compromiso organizacional**

#### **Teoría de Meyer y Allen**

Esta teoría es propuesta por Meyer y Allen (1991), que lo definen como un estado psicológico que se da entre el trabajador y su organización, que le permite tomar la decisión de permanecer o no en ella (p. 45).

En un inicio esta teoría solo consideraba dos tipos de compromiso: afectivo y de continuidad.

El aspecto afectivo se refiere al deseo del trabajador de seguir en la organización debido a su identificación con ella, su involucramiento en el trabajo que realiza y al significado que para él tiene. La continuidad, está referida al costo que puede representar para un trabajador sin decide dejar la organización.

Posteriormente se añadió un tercer tipo de compromiso: compromiso normativo, que hace referencia a los sentimientos de obligación del trabajador para permanecer, continuar por reciprocidad (Meyer y Allen, 1991).

### **Modelo de Tres Factores**

Los investigadores Meyer y Allen (1991), a lo largo de su trabajo observaron que las diversas definiciones de compromiso encontradas abarcan tres temas significativos: la afectividad hacia la organización, los costos originados por el abandono de la misma y la obligación de quedarse en ella.

Estos autores señalaron que, el tipo de compromiso puede establecer diferencias en la conducta, puesto de trabajo y rendimiento del colaborador. Advierten que el compromiso afectivo y, en menor medida, el compromiso normativo, se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral; por el contrario, el compromiso de continuidad podría esperarse que se relacione de forma negativa o que no guarde relación alguna. Debido a esto, sostuvieron, que las formas de compromiso son diferentes y que las organizaciones deben tener mucho cuidado con el tipo de compromiso que fomentan por las consecuencias que se puedan generar (Meyer y Allen, 1991).

### **Componentes**

#### **Compromiso afectivo**

Este tipo de compromiso se refiere al lazo emocional de los trabajadores con su organización, los que muestran su apego al sentir que satisface sus necesidades y su expectativa de continuar en ella (Meyer, Allen y Smith, 1993).

Meyer *et al.* (1993), sostienen que aquellos que tienen un compromiso afectivo fuerte están en la organización porque se sienten orgullosos de ser parte de ella y por lo tanto porque así lo quieren; son personas cuyas expectativas van de la mano con las experiencias que viven dentro de la organización. Esto se

traduce también en que el trabajador se identifica tanto con la empresa, que se siente preocupado cuando la misma tiene problemas.

### **Compromiso de continuidad**

Está referido a la toma de conciencia de los costos físicos, psicológicos y financieros que ocasionarían el abandonar la organización, así como a las dificultades para encontrar otro empleo (inversiones acumuladas), si decidiera renunciar (Meyer *et al.* 1993).

Cuando el trabajador ha invertido su tiempo, esfuerzo y hasta dinero en una empresa, el renunciar significaría perderlo todo; esto sumado a que siente que tiene pocas oportunidades de conseguir otro puesto de trabajo, aumenta su vínculo con la organización. Los costos de tiempo se refieren a la antigüedad o status del trabajador en la organización y que espera sean reconocidos (Meyer y Allen, 1991).

### **El compromiso normativo**

Los trabajadores que tienen un compromiso normativo sienten la obligación de continuar en su trabajo porque creen que así deben hacerlo, es resultado de experiencias que refuerzan la conveniencia de permanecer en la organización ya que reciben beneficios (como los pagos de estudios o capacitaciones), lo que crea un sentido de reciprocidad obligatoria, el trabajador tiene la obligación de devolver todo lo que se le ha otorgado (Meyer *et al.* 1993).

Los sentimientos de deber y obligación priman en un empleado con este tipo de compromiso, los autores sostuvieron que generalmente, estos sentimientos hacen que tengan motivación para comportarse adecuadamente y además para hacer lo correcto para su organización. Por eso, una persona con este tipo de compromiso se espera que tenga mejor rendimiento en su trabajo y no falte. Los sentimientos de obligación no generarán necesariamente la motivación y la participación relacionadas con el vínculo afectivo (Meyer y Allen, 1991).

### **Importancia del compromiso organizacional**

La importancia del compromiso organizacional radica en que, este determina cuan eficaz es una organización para el logro de sus objetivos (Bayona y Goñi, 2007). Los protagonistas en las escuelas vendrían a ser los profesores, ya que en sus manos está lograr una adecuada formación en los estudiantes. En este sentido, en el Perú el sistema educativo está siendo sometido a constantes cambios de acuerdo a las coyunturas políticas y a los cambios sociales, económicos y culturales de los últimos años, existiendo además en nuestra sociedad y sobre todo a nivel familiar la falta de valores, que afectan a los estudiantes, que terminan viviendo en ámbitos totalmente desequilibrados.

Respecto a esta realidad, las instituciones educativas deben reorganizarse constantemente y brindar alternativas para lograr una formación integral de los estudiantes, que aporte eficazmente al desarrollo de la sociedad. Así pues, son los docentes los llamados a cumplir con tan titánica labor, en base a un verdadero y real compromiso tanto con los objetivos institucionales como a nivel de todo el sistema educativo, sólo así lograremos alcanzar las metas propuestas.

### **El compromiso organizacional en las instituciones educativas**

Meyer y Allen (1991), argumentaron que cada uno de los tipos de compromiso tienen consecuencias distintas en la conducta del trabajador referidas a: la asistencia, el desempeño de su rol y el cumplimiento del deber.

Considerando a un docente que tenga un fuerte compromiso afectivo y siente un apego emocional por su institución, podemos decir que, en estas condiciones, tendrá una mayor motivación para contribuir en el logro de las metas de la escuela de lo que haría un docente con un compromiso afectivo débil. En consecuencia, se asume que los docentes con un alto compromiso afectivo se ausentan menos del trabajo y se comprometen para obtener mejores resultados.

En contraste un profesor con un alto compromiso de continuidad, desempeña un nivel bajo en el desarrollo de sus funciones y se limita a hacer sólo lo necesario que le permita permanecer en la institución, no hay esa motivación para contribuir con el desarrollo de la institución. De ser así, se

podrían generar incluso sentimientos de frustración o resentimiento, empeorando la situación. Meyer y Allen (1991), sostuvieron que el compromiso de continuidad se relaciona de forma negativa con el desempeño, excepto cuando la conservación del trabajo depende de los resultados.

Finalmente, los autores fundamentan que el compromiso normativo impacta directamente en la forma como desempeñan su trabajo las personas, en este caso los docentes. Así pues, los docentes que permanezcan en una institución por un fuerte compromiso normativo, pueden desarrollar un resentimiento por su sentido de obligación o deuda hacia la escuela. Esto no impedirá que desarrollen su trabajo, pero sí influirá en la forma cómo lo realizan, con mucho gusto o de mala gana, repercutiendo directamente en los estudiantes.

En conclusión, un trabajador decide pertenecer a una empresa o institución porque:

- Quiere (compromiso afectivo).
- Lo requiere (compromiso de continuidad).
- Siente que debe hacerlo (compromiso normativo).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?

##### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?

### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?

### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Se tomaron en cuenta diferentes teorías sobre el clima organizacional y cómo se relacionan con el grado de compromiso que tienen los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría de Ventanilla, ya que la forma de comportarse y sobre todo su compromiso van a ser resultado de la percepción que tengan de la institución. La información que se obtenga permitirá tomar decisiones para fomentar un adecuado clima laboral que conlleve al compromiso de los docentes y logre la mejora de la calidad educativa en la escuela.

Por ello, esta investigación se justifica a nivel teórico, porque existen pocas investigaciones en nuestro medio, referidas al tema, en los colegios Fe y Alegría. Asimismo, se estaría ampliando los conocimientos de la relación entre clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas del Callao.

### **Justificación práctica**

En la práctica, los resultados obtenidos darán luz para diseñar estrategias que puedan ser aplicadas en las instituciones educativas para la mejora del clima institucional y por ende del compromiso organizacional. Se ha observado en la realidad, que el clima de estas instituciones ha ido desmejorando, debido a que en muchos docentes el compromiso no es el más adecuado, por ello era necesario establecer el tipo de compromiso que están asumiendo y de qué forma contribuye al desarrollo de la institución. También, el presente trabajo puede servir

para motivar futuras investigaciones, orientadas a estudiar las relaciones entre otras variables.

### **Justificación metodológica**

La justificación de esta investigación en este aspecto está en los instrumentos usados para conocer la percepción de los docentes respecto a las variables de estudio. Fueron dos cuestionarios, el de Martín (tomado de Pérez, 2017), cuyo autor desarrolló un análisis del clima en organizaciones educativas, y el de Meyer y Allen (tomado de Rivas-Plata, 2017), adaptado para que fuera usado a nivel educativo. Es necesario indicar que en los dos instrumentos se respetaron las dimensiones que presentan sus respectivos autores. Los métodos e instrumentos utilizados, por su validez y confiabilidad podrán ser usados en otras investigaciones. Este trabajo contribuirá a la comprensión de la forma en que se relaciona el clima organizacional con el tipo de compromiso de los profesores objeto de estudio, para que los directivos puedan gestionar acciones que favorezcan estos aspectos y por ende repercuta en el avance y desarrollo de las instituciones.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**1.7 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.



## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque**

La presente investigación se trabajó bajo el enfoque cuantitativo. Según Muñoz (2011), el cual menciona que utiliza ciertas técnicas para el análisis cuantitativo de datos de las variables de una determinada población. Generalmente se usan técnicas de análisis cuantitativo (estadística descriptiva e inferencial) y técnicas de recolección cuantitativas (como las encuestas) (p. 3).

Este enfoque fue utilizado porque se recolectan datos a través de instrumentos de medición, que son estudiados por medio del análisis estadístico, y se comunican los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 16-17). Este enfoque es secuencial, por lo que el orden de los procesos a desarrollar debe ser riguroso.

### **Método**

Se utilizó el método hipotético-deductivo, ya que se partió de la observación del fenómeno a estudiar, en base al cual se plantearon los problemas e hipótesis y después del análisis realizado se verificó y se comprobó la verdad de los enunciados deducidos (Lorenzano, 1994, p. 40).

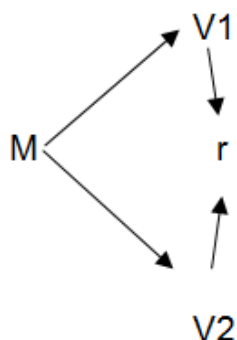
### **Tipo de estudio**

Fue de tipo básica o sustantiva ya que no tiene por finalidad aplicación inmediata, pues el propósito es profundizar y a la vez ampliar los conocimientos científicos de la realidad que ya existen (Carrasco, 2009, p. 28).

### **Nivel de investigación**

Fue de nivel descriptivo correlacional, ya que hallan características del universo de investigación, se presentan conductas y actitudes de toda la población, se determinan comportamientos y se comprueba la relación entre las variables investigadas (Méndez, 2012, p. 231). El diseño fue correlacional, donde el investigador analiza y estudia las variables, para establecer el nivel de relación entre ellas (Carrasco, 2009, p. 73). En esta investigación se explicó la relación que hay entre las variables clima y compromiso organizacional de acuerdo a como lo perciben los docentes de las instituciones Fe y Alegría de Ventanilla.

Al diseño de nivel correlacional le corresponde el siguiente gráfico:



Dónde:

M : Muestra de la población

V1 : Variable Clima organizacional

V2 : Variable Compromiso organizacional

r : Relación que existe entre dos variables

### **Alcance**

Según Carrasco (2009, p. 72): el alcance fue transversal o transaccional, porque el estudio de los hechos y fenómenos, así como la recolección de datos se hizo en un momento determinado.

### **Diseño**

Esta investigación fue no experimental, porque se desarrolla sin la manipulación deliberada de las variables y los fenómenos se describen en su contexto natural para analizarlos (Hernández *et al.* 2014, p. 152).

### **2.2 Variables, operacionalización**

De acuerdo a Carrasco (2009, p. 129), una variable se puede definir como las características de los problemas de investigación, las que manifiestan propiedades y cualidades observables de las personas, grupos sociales, hechos, fenómenos sociales o fenómenos naturales como unidades de estudio.

Las variables de esta investigación son clima y compromiso organizacional.

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Clima organizacional**

Según Martín (1999): el ambiente de trabajo en las instituciones es un elemento esencial que facilita los procesos de organización, gestión e innovación. Es el espacio en el que coinciden los integrantes de una escuela y que determinan las condiciones del entorno que son características propias de cada escuela (p. 113).

#### **Variable 2: Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991, p. 45), lo definieron como el estado psicológico que caracteriza la relación entre un trabajador y su organización, este estado determina la decisión de dejarla o permanecer en ella.

### **Definición operacional**

Según Carrasco (2009), ésta permite observar y medir la manifestación empírica de las variables (p. 220).

#### **Variable 1: Clima organizacional**

Hace referencia a las características evaluadas en base a las siguientes dimensiones:

- Comunicación
- Motivación
- Confianza
- Participación

Estas fueron medidas a través de indicadores que han sido agrupados en 26 ítems, con cinco niveles de respuesta tipo Likert.

La información se recogió mediante un cuestionario tipo politómico. En la Tabla 1, se puede apreciar la matriz operacional de esta variable.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	N° de ítems	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación / traslado de información	1-4	Escala politómica de tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta:	Desfavorable 4-9		
	Espacios y horarios			Moderado 10-15		
	Pertinencia			Favorable 16-20		
Motivación	Satisfacción	5-11	(5) Totalmente de acuerdo	Desfavorable 7-16	26	Desfavorable 26 - 60
	Reconocimiento			Moderado 17-26		
	Prestigio			Favorable 27-35		Moderado 61 – 95
	Autonomía			(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
Confianza	Confianza	12-16	(2) En desacuerdo	Desfavorable 5-11		Favorable 96 – 130
	Sinceridad			Moderado 12-18		
	Respeto			Favorable 19-25		
Participación	Participación Toma de decisiones	17- 26	(1) Totalmente en desacuerdo	Desfavorable 10-23		
	Equipos de trabajo			Moderado 24-37		
	Colaboración/ Coordinación			Favorable 38-50		

*Nota:* Tomado de Pérez (2017).

## Variable 2: Compromiso organizacional

Hace referencia a las características que fueron evaluadas en base a las dimensiones de compromiso:

- Afectivo
- De continuidad
- Normativo

Estas fueron medidas por medio de indicadores que han sido agrupados en 25 ítems, con cinco niveles de respuesta tipo Likert.

Se recogió la información mediante un cuestionario politómico. En la tabla 2 se observa su matriz operacional.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	N° de ítems	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Apego emocional	1 - 9	Escala politómica de Licker con los siguientes niveles de respuesta: (5) Totalmente de acuerdo	Bajo 9-21	25	Bajo 25 - 58 Medio 59 - 92 Alto 93 - 125
	Deseo de integración			Medio 22-34		
	Identificación			Alto 35-45		
Compromiso de continuidad	Estabilidad laboral	10 - 17	(4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo	Bajo 8-18	25	Bajo 25 - 58 Medio 59 - 92 Alto 93 - 125
	Satisfacción laboral			Medio 19-29		
				Alto 30-40		
Compromiso normativo	Lealtad Reciprocidad	18- 25	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo 8-18		
				Medio 19-29		
				Alto 30-40		

*Nota:* Tomado de Rivas-Plata (2017).

## 2.3 Población y muestra

### Población

Carrasco (2009, p. 237) lo definió como: conjunto de elementos del contexto donde se realiza la investigación (unidades de análisis). En este trabajo, la población objeto de estudio fueron los profesores de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao.

Tabla 3

*Distribución de la población*

Institución educativa	Total
Fe y Alegría 59	43
Fe y Alegría 33	52
Fe y Alegría 29	46
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>

*Nota:* Cuadro de asignación de personal de las instituciones consideradas (2018).

### 2.3 Criterios de selección

#### Criterio de inclusión

Todos los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018.

#### Criterio de exclusión

Administrativos, estudiantes y directivos de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validez

#### Técnica

Según Carrasco (2009), los datos son obtenidos por medio de preguntas a las personas que conforman la muestra. La técnica fue la encuesta.

#### Instrumento

Se usó el cuestionario, que es un grupo de preguntas sobre las variables que se van a medir. Las preguntas de un cuestionario pueden variar dependiendo de los aspectos a medir. Se habla de preguntas abiertas y cerradas (Behar, 2008, p. 64).

**Ficha técnica: Cuestionario de clima organizacional**

Autor: Mario Martín Bris (tomado de Pérez, 2017).

Adaptado: Br. Lydia Estela Castañeda Briones

Año: 2018

Lugar: Instituciones educativas Fe y Alegría de la Ugel Ventanilla

Administración: Individual

Duración: 15 minutos aproximadamente

Aplicación: Docentes

Significado: Evalúa la percepción de los docentes sobre el clima organizacional

Descripción: Consta de 26 ítems, con una escala de cinco niveles:

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

Consta de 4 dimensiones con la siguiente cantidad de ítems:

- Comunicación (4)
- Confianza (5)
- Participación (10)
- Motivación (7)

Calificación: Se tuvo en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: Se utilizó el siguiente baremos:



Tabla 4

*Baremos del cuestionario de Clima organizacional*

	Desfavorable	Moderado	Favorable
Comunicación	4 - 9	10 – 15	16 – 20
Motivación	7 - 16	17 – 26	27 – 35
Confianza	5 - 11	12 – 18	19 – 25
Participación	10 - 23	24 – 37	38 – 50
Global	26 - 60	61 – 95	96 – 130

**Ficha técnica: Cuestionario de compromiso organizacional**

Autores: Meyer y Allen (tomado de Rivas-Plata, 2017).

Adaptado por: Br. Lydia Estela Castañeda Briones

Año: 2018

Lugar: Instituciones educativas Fe y Alegría de la Ugel Ventanilla

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa el nivel de compromiso organizacional.

Descripción: Consta de 25 ítems con cinco niveles de respuesta:

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

Presenta tres dimensiones o compromisos:

- Normativo: 8 ítems
- Afectivo: 9 ítems
- De continuidad: 8 ítems

Calificación: Se tuvo en cuenta la suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: Se usó el siguiente baremos:

Tabla 5

*Baremos del cuestionario de compromiso organizacional*

	Bajo	Medio	Alto
Compromiso Afectivo	9 - 21	22 – 34	35 – 45
Compromiso de continuidad	08 - 18	19 – 29	30 – 40
Compromiso normativo	08- 18	19 – 29	30 – 40
Global	25 - 58	59 – 92	93 - 125

### **Validez de los instrumentos**

De acuerdo a Hernández *et al.* (2014): es el nivel en que un instrumento verdaderamente mide la variable que se quiere estudiar (p. 200). En esta investigación, se midió la validez de contenido: “grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201).

Se validaron los instrumentos por medio del juicio de expertos. Así, éstos fueron presentados a tres expertos en la materia con la finalidad de valorar pertinencia, relevancia y claridad en los contenidos de cada ítem.

La tabla 6 muestra los expertos que aprobaron en consenso los cuestionarios propuestos, como aplicables y suficientes, sin observaciones.

Tabla 6

Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Ulises Córdova García	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Gliria Méndez Ilizarbe	Hay suficiencia y es aplicable

*Nota:* Certificado de validez (2018).

### **Confiabilidad**

De acuerdo Hernández *et al.* (2014) la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 7

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota:* Ruiz (2002).

La tabla 8 da a conocer los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para las dos variables estudiadas.

La confiabilidad se determinó al obtener los resultados, después de la aplicación a una muestra piloto de 20 docentes similares a la población de estudio. Para la valoración se tomó en cuenta a Ruiz (2002), que señala que un

coeficiente por encima de 0,80 revela que la confiabilidad del instrumento es muy alta.

Tabla 8

*Coeficiente de confiabilidad de las escalas de medición de las variables*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de clima Organizacional	0,954	26
Cuestionario de compromiso Organizacional	0,949	25

*Nota:* Análisis estadístico SPSS.V.21 (2018).

Según los resultados se pudo observar que los coeficientes de confiabilidad fueron de 0,954 y 0,949. Por lo tanto se puede concluir que los cuestionarios antes mencionados tienen una muy alta confiabilidad.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **Análisis descriptivo**

Se utilizó estadística descriptiva, que según Elorza (2000), consiste en organizar, reducir, concentrar y presentar mediante gráficos, la información de una muestra (p. 31). Esta investigación se desarrolló a través de tablas y frecuencias, permitiendo observar el comportamiento de las variables.

### **Análisis inferencial**

En esta tesis se aplicó la estadística inferencial a través de las pruebas de hipótesis, “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335).

Se usó el coeficiente Rho de Spearman, ya que los datos son de tipo ordinal. Además las variables son cualitativas o categóricas y es no paramétrica.

Los resultados obtenidos fueron presentados a través de gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, la cual se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : coeficiente de correlación

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

N: número de parejas de datos

Tabla 9

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

La regla de decisión para contrastar la hipótesis fue:

Si,  $p > 0,05$ , entonces se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0,05$ , entonces se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Los cálculos se hicieron con el SPSS.V.21.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los datos mostrados fueron recogidos del grupo de investigación de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018, los cuales fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones, pues estuvieron cimentados y respondieron a los instrumentos aplicados.

Los directivos de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018 autorizaron esta investigación.

También se mantuvo el anonimato de los docentes encuestados, así como el respeto y la consideración, sin ningún tipo de prejuizamiento.

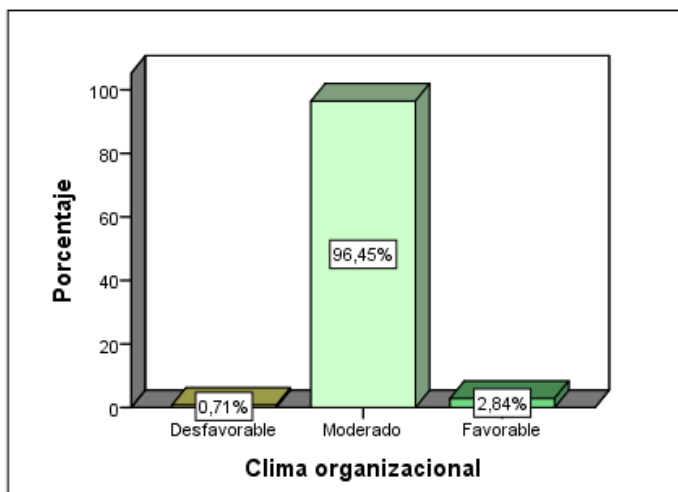
### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de los resultados

Tabla 10

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	0,71
	Moderado	136	96,45
	Favorable	4	2,84
	Total	141	100,00



*Figura 1. Distribución porcentual de clima organizacional*

En la tabla 10 y figura 1, se observa que, según percepción de los docentes, el 0,71% considera que el clima organizacional es desfavorable, el 96,45% indica que el nivel es moderado y solo el 2,84% señala que es favorable.

Se concluye que: El clima organizacional según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel moderado en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser favorable.



Tabla 11

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	24	17,02
	Moderado	87	61,70
	Favorable	30	21,28
	Total	141	100,00

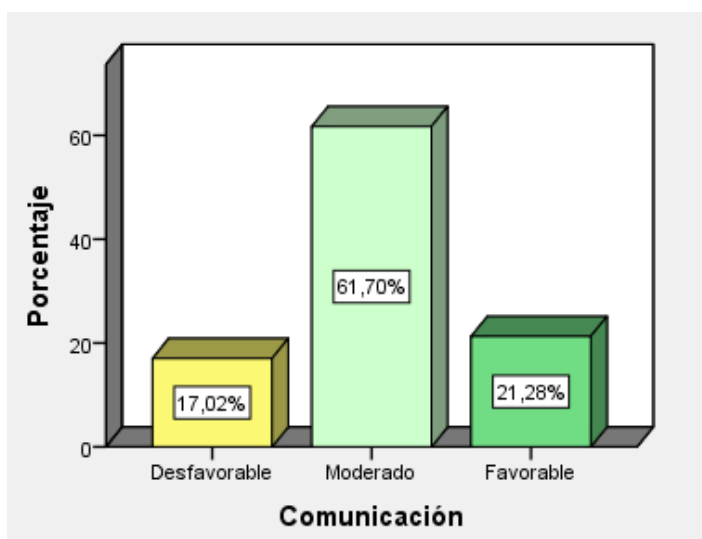


Figura 2. Distribución porcentual de comunicación

En la tabla 11 y figura 2, se observa que, según percepción de los docentes, el 17,02% considera que la comunicación es desfavorable, el 61,70% indica que el nivel es moderado y el 21,28% señala que es favorable.

Se concluye que: la comunicación según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel moderado con tendencia creciente a ser favorable.

Tabla 12

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	23	16,31
	Moderado	89	63,12
	Favorable	29	20,57
	Total	141	100,00

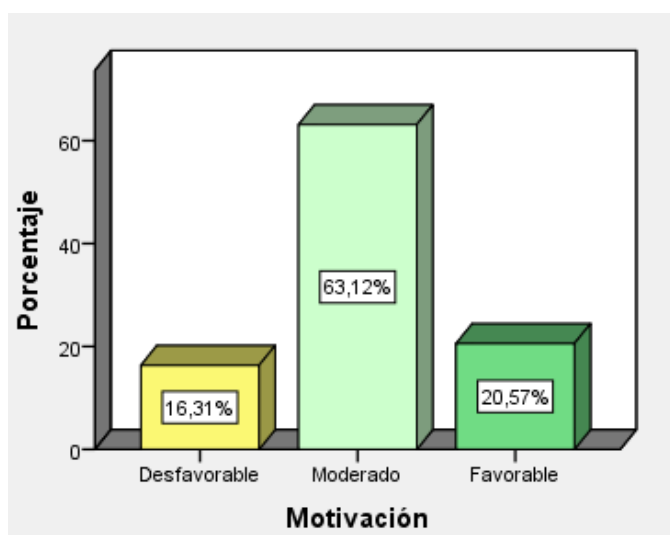


Figura 3. Distribución porcentual de motivación

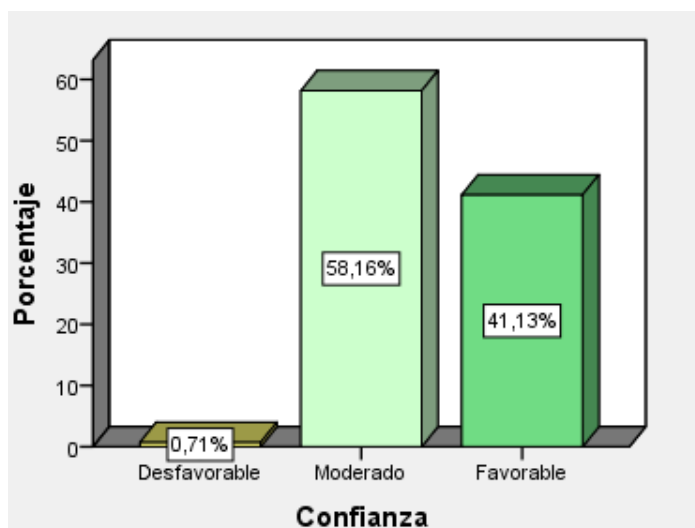
En la tabla 12 y figura 3, se observa que la motivación, según percepción de los docentes, el 16,31% considera que la comunicación es desfavorable, el 63,12% dice que es moderado y el 20,57% señala que es favorable.

Se concluye que: la motivación según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel moderado con tendencia creciente a ser favorable.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Confianza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	0,71
	Moderado	82	58,16
	Favorable	58	41,13
	Total	141	100,00

*Figura 4. Distribución porcentual de confianza*

En la tabla 13 y figura 4, se observa que la confianza, según percepción de los docentes, el 0,71% considera que el nivel de confianza es desfavorable, el 58,16% indica que el nivel es moderado y el 41,13% señala que es favorable.

Se concluye que: la confianza según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel moderado con tendencia creciente a ser favorable.

Tabla 14

*Distribución de frecuencia y porcentaje de participación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	119	84,40
	Moderado	15	10,64
	Favorable	7	4,96
	Total	141	100,00

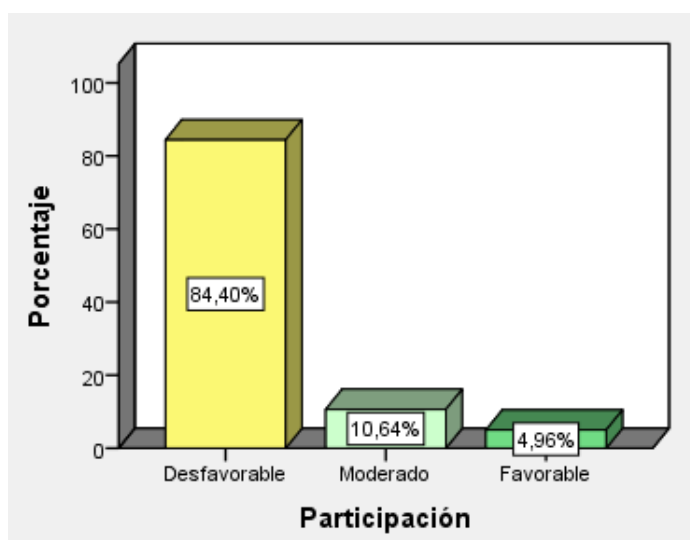


Figura 5. Distribución porcentual de participación.

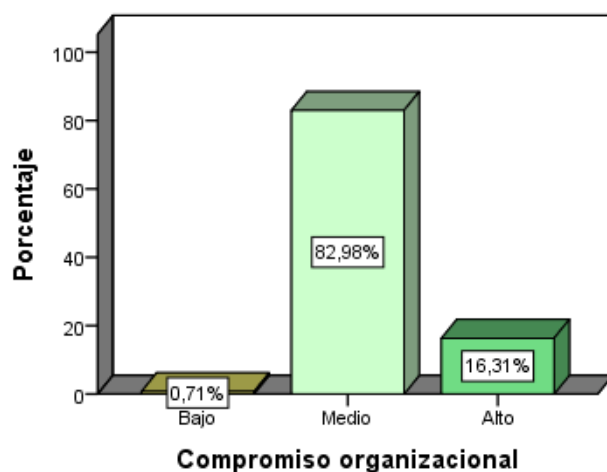
En la tabla 14 y figura 5, se observa que la participación, según percepción de los docentes, el 84,40% considera que el nivel de participación es desfavorable, el 10,64% indica que el nivel es moderado y el 4,96% señala que es favorable.

Se concluye que: la participación según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel desfavorable con ligera tendencia a ser moderado.

Tabla 15

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	0,71
	Medio	117	82,98
	Alto	23	16,31
	Total	141	100,00



*Figura 6. Distribución porcentual de compromiso organizacional*

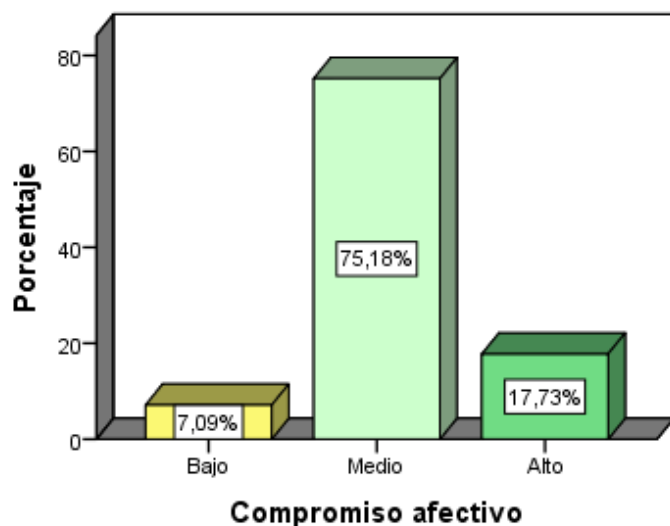
En la tabla 15 y figura 6, se observa que el compromiso organizacional, según percepción de los docentes, el 0,71% considera que el compromiso organizacional es de nivel bajo, el 82,98% indica que el nivel es medio y solo el 16,31% señala que es de nivel alto.

Se concluye que: el compromiso organizacional según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel medio con ligera tendencia a ser alto.

Tabla 16

*Distribución de frecuencia y porcentaje de compromiso afectivo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	7,09
	Medio	106	75,18
	Alto	25	17,73
	Total	141	100,00



*Figura 7. Distribución porcentual de compromiso afectivo.*

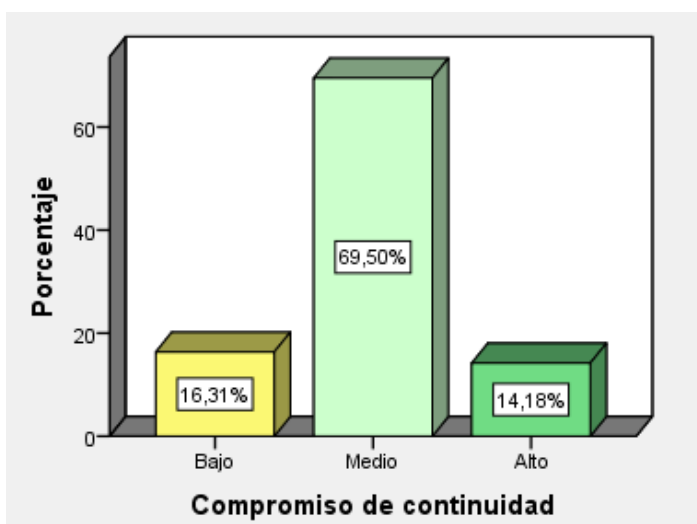
En la tabla 16 y figura 7, se observa que el compromiso afectivo, según percepción de los docentes, el 7,09% considera que el nivel de compromiso afectivo es bajo, el 75,18% indica que el nivel es medio y el 17,73% señala que es alto.

Se concluye que: el compromiso afectivo según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel medio con ligera tendencia a ser de nivel alto.

Tabla 17

*Distribución de frecuencia y porcentaje de compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	16,31
	Medio	98	69,50
	Alto	20	14,18
	Total	141	100,00



*Figura 8. Distribución porcentual de compromiso de continuidad.*

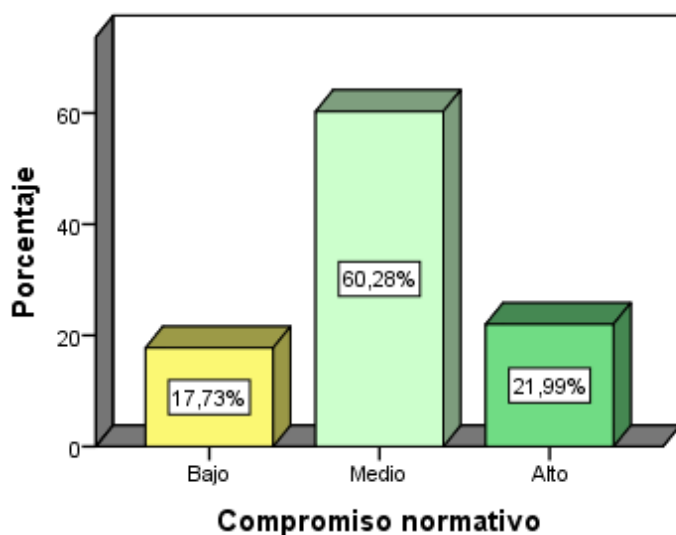
En la tabla 17 y figura 8, se observa que el compromiso de continuidad, según percepción de los docentes, el 16,31% considera que el nivel es bajo, el 69,50% indica que el nivel es medio y el 14,18% señala que es alto.

Se concluye que: el compromiso de continuidad según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel medio con mínima tendencia a ser de nivel alto.

Tabla 18

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso normativo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	17,73
	Medio	85	60,28
	Alto	31	21,99
	Total	141	100,00



*Figura 9. Distribución porcentual de compromiso normativo.*

En la tabla 18 y figura 9, se observa que el compromiso normativo, según percepción de los docentes, el 17,73% considera que el nivel es bajo, el 60,28% indica que el nivel es medio y el 21,99% señala que es de nivel alto.

Se concluye que: el compromiso normativo según percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao, se encuentra en el nivel medio con tendencia a ser de nivel alto.

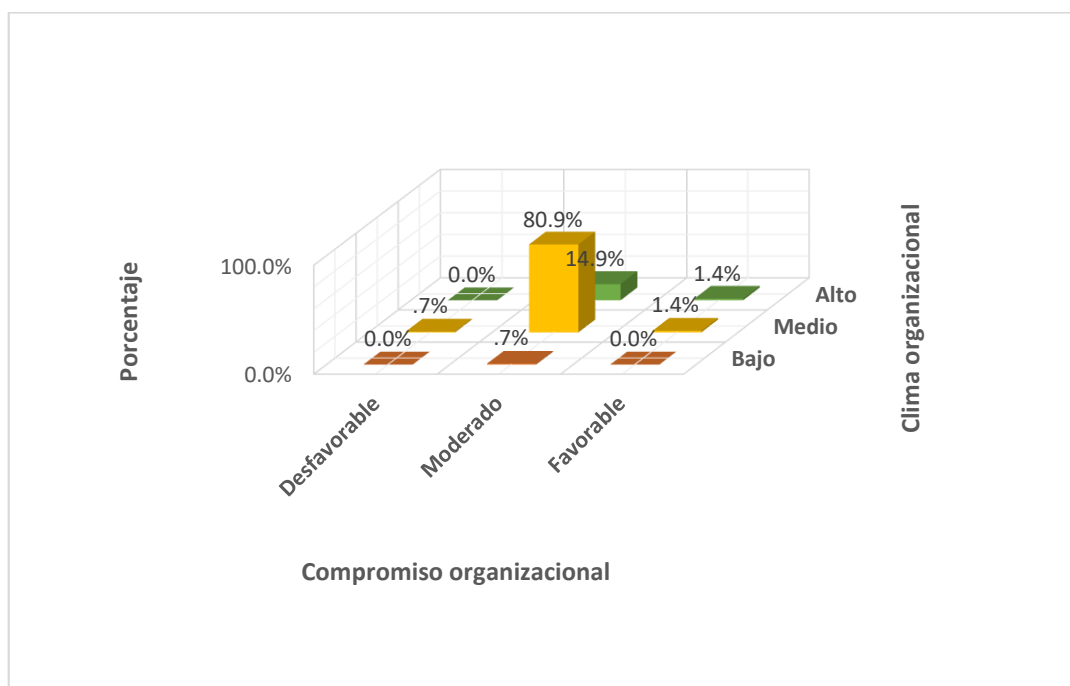


### 3.2 Análisis de contingencia

Tabla 19

*Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	Moderado	Recuento	1	114	21	136
		% del total	0,7%	80,9%	14,9%	96,5%
	Favorable	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	1,4%	1,4%	2,8%
Total		Recuento	1	117	23	141
		% del total	0,7%	83,0%	16,3%	100,0%



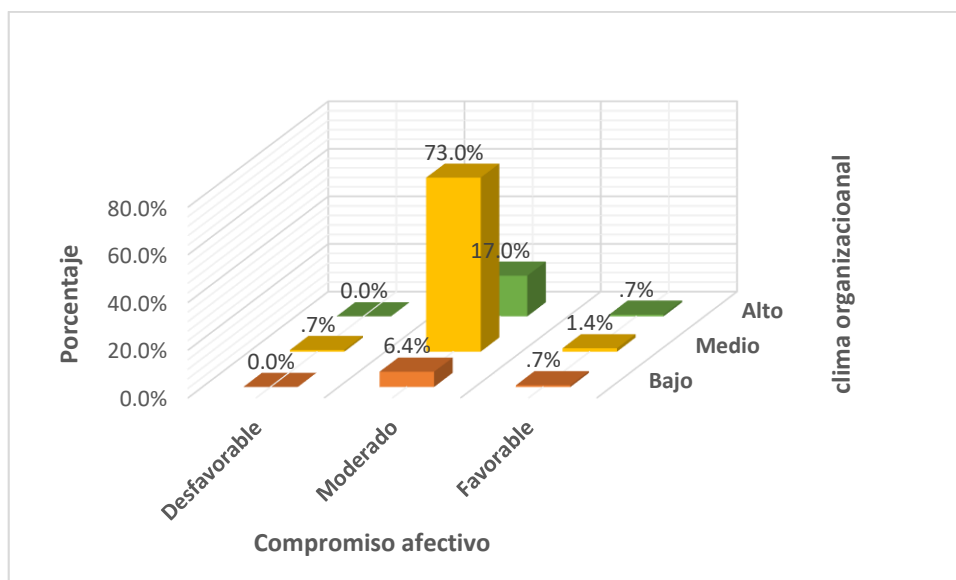
*Figura 10. Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso organizacional.*

De acuerdo a la tabla 19 y figura 10 se aprecia que existe un grupo representativo del 80.9% de docentes que percibieron al clima organizacional en el nivel moderado y a la vez manifiestan que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel medio. Asimismo, se observa que solo el 1,4% perciben que el clima organizacional se ubica en el nivel alto de igual manera el compromiso organizacional en el nivel favorable en ese mismo porcentaje.

Tabla 20

*Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso afectivo.*

		Compromiso afectivo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	Moderado	Recuento	9	103	24	136
		% del total	6,4%	73,0%	17,0%	96,5%
	Favorable	Recuento	1	2	1	4
		% del total	0,7%	1,4%	0,7%	2,8%
Total		Recuento	10	106	25	141
		% del total	7,1%	75,2%	17,7%	100,0%



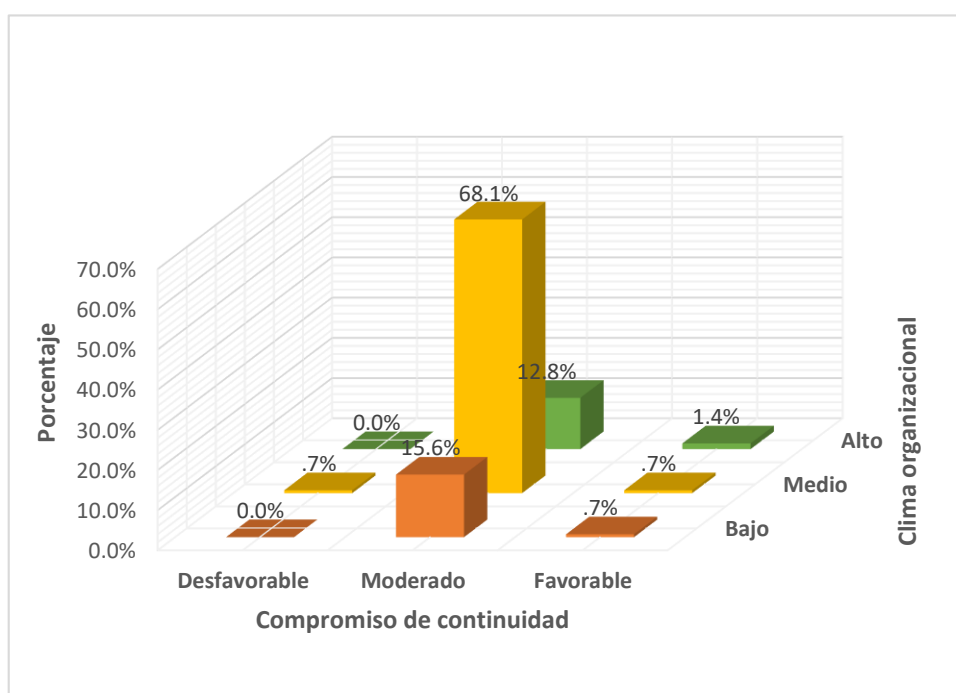
*Figura 11. Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso afectivo.*

De acuerdo a la tabla 20 y figura 11 se aprecia que del total de docentes encuestados manifiestan que el 73.0% percibieron al clima organizacional está en el nivel medio y a la vez manifiestan que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel moderado. Asimismo, se registra 0% en nivel bajo en el clima organizacional, de igual manera el compromiso afectivo se registra nivel desfavorable al 0%.

Tabla 21

*Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso de continuidad.*

			Compromiso de continuidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	Moderado	Recuento	22	96	18	136
		% del total	15,6%	68,1%	12,8%	96,5%
	Favorable	Recuento	1	1	2	4
		% del total	0,7%	0,7%	1,4%	2,8%
Total		Recuento	23	98	20	141
		% del total	16,3%	69,5%	14,2%	100,0%



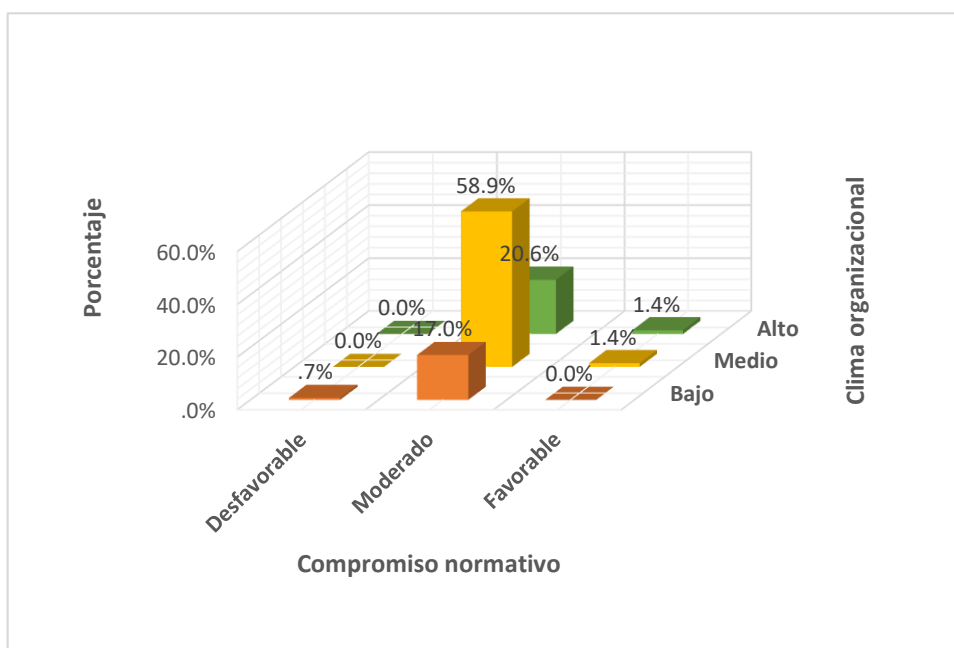
*Figura 12. Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso de continuidad.*

De acuerdo a la tabla 21 y figura 12 se aprecia que del total de docentes encuestados el 68.1% percibieron al clima organizacional en el nivel medio y a la vez manifiestan que el compromiso de continuidad se encuentra en el nivel moderado en el mismo porcentaje. Asimismo, se registra 0% en nivel bajo en el clima organizacional, de igual manera el compromiso de continuidad se registra nivel desfavorable al 0%.

Tabla 22

*Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso normativo.*

		Compromiso normativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%
	Moderado	Recuento	24	83	29	136
		% del total	17,0%	58,9%	20,6%	96,5%
	Favorable	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	1,4%	1,4%	2,8%
Total		Recuento	25	85	31	141
		% del total	17,7%	60,3%	22,0%	100,0%



*Figura 13. Análisis de contingencia entre clima organizacional y compromiso normativo.*

De acuerdo a la tabla 22 y figura 13 se aprecia que, del total de docentes encuestados, el 58.9% percibieron al clima organizacional en el nivel medio y a la vez manifiestan que el compromiso normativo se encuentra en el nivel moderado en el mismo porcentaje. Asimismo, se registra 0,7% en nivel bajo en el clima organizacional, de igual manera el compromiso de continuidad se registra nivel desfavorable con el mismo porcentaje.

### 3.3 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

$H_0$  = No existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

$H_1$  = Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

Tabla 23

*Resultados estadísticos de Clima organizacional y compromiso organizacional.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Clima organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	141	141
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Grado de relación entre variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación  $r = 0,586$  entre las variables: Clima organizacional y compromiso organizacional. Esto significa que la relación entre ambas variables es positiva y tiene un nivel de correlación considerable.

#### Decisión estadística:

La significancia de  $p = 0,000$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se concluye que: A mayor nivel de clima organizacional, mayor será el nivel de compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao.

### Hipótesis específica 1

$H_0$  = No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

$H_1$  = Existe relación significativa entre clima y compromiso afectivo en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

Tabla 24

#### *Resultados estadísticos de Clima organizacional y compromiso afectivo*

Correlaciones				
			Clima organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	141	141
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### **Grado de relación entre variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación  $r = 0,461$  entre las variables: Clima organizacional y compromiso afectivo. Esto significa que la relación entre ambas variables es positiva y tiene un nivel de correlación media.

#### **Decisión estadística:**

La significancia de  $p = 0,000$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se concluye que: A mayor nivel de clima organizacional, mayor será el nivel de compromiso afectivo según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> = No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso de continuidad en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

H<sub>1</sub> = Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso de continuidad en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

Tabla 25

### *Resultados estadísticos de Clima organizacional y compromiso de continuidad*

			Clima organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	141	141
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Grado de relación entre variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,584$  entre las variables: Clima organizacional y compromiso de continuidad. Este grado de correlación indica que la relación entre ambas variables es positiva y tiene un nivel de correlación considerable.

### **Decisión estadística:**

La significancia de  $p = 0,000$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se concluye que: A mayor nivel de clima organizacional, mayor será el nivel de compromiso de continuidad según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> = No existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

H<sub>1</sub> = Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo en los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

Tabla 26

*Resultados estadísticos de Clima organización y compromiso normativo.*

			Clima organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	141	141
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Grado de relación entre variables

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una correlación  $r = 0,575$  entre las variables: Clima organizacional y compromiso normativo. Esto significa que la relación entre ambas variables es positiva y tiene un nivel de correlación considerable.

### Decisión estadística

La significancia de  $p = 0,000$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se concluye que: A mayor nivel de clima organizacional, mayor será el nivel de compromiso normativo según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao.



## **IV. Discusión**

Los resultados hallados en la presente investigación, mostraron que existía una correlación positiva considerable y significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría de la Ugel Ventanilla, durante el año 2018 ( $Rho=0,586$  con  $p=,000 < 0,05$ ), esto significa que en la medida que mejore el clima en las instituciones educativas, también mejorará el compromiso que los docentes tienen con su institución. Estos resultados muestran que la buena percepción que tiene el docente de su ambiente de trabajo en lo que se refiere a comunicación, motivación, confianza y participación (Martín, 2000), se asocia a la relación que tiene con su escuela y que de una u otra forma influye en su decisión de quedarse y seguir aportando para su desarrollo (Meyer y Allen, 1997). Estos datos guardan relación con los resultados a nivel nacional brindados por Rivas-Plata (2017), quién demostró también que existía relación directa y significativa entre clima y compromiso de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Emblemática Teresa Gonzáles de Fanning ( $Rho=0.596$ ). Por su parte Dueñas (2015), concluyó que existía una relación directa, moderada y significativa entre clima y compromiso laboral ( $Rho=0.584$  y  $p=,000 < ,05$ ) de acuerdo a los profesores de la Red 9 de San Martín de Porres. Además coinciden parcialmente con los resultados de Torrez y Zegarra (2015) que encontraron una relación directa y fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r=0,828$ ) de los docentes en instituciones Bolivarianas de Puno, precisando que el desempeño es una variable que depende tanto del clima como del compromiso organizacional y que probablemente en esta institución se haya logrado desarrollar una cultura organizacional adecuada, generando vínculos que favorecen el compromiso entre el trabajador y la institución bolivariana.

Respecto a la hipótesis específica 1, se encontró que hay una correlación positiva media ( $Rho=0.461$ ) y significativa ( $p=0.00$ ) entre clima organizacional y compromiso afectivo. En base a los resultados, podemos afirmar que el clima organizacional está vinculado al lazo emocional que los profesores entablan con su centro de labores, lo que aumentaría su grado de participación e identificación (Meyer y Allen, 1991), generándose el desarrollo de sentimientos (Loli, 2007). Estos resultados se pueden corroborar con Rivas-Plata (2017), que encontró una correlación directa, regular y significativa entre clima y compromiso afectivo

en los docentes del nivel secundaria de la I.E. Emblemática Teresa Gonzáles de Fanning. Asimismo encontramos a Farfán (2018), en su tesis de maestría: Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la I.E. Mariscal Cáceres. Ayacucho 2017, que respalda los resultados respecto al clima laboral y el compromiso afectivo, pues halló que existe una correlación positiva baja de  $r=0,224$ .

Respecto a la hipótesis específica 2, se encontró una correlación positiva considerable ( $Rh0=0.584$ ) y significativa ( $p=0.00$ ) entre clima organizacional y compromiso de continuidad. Entonces, podemos decir que el clima organizacional está asociado a los juicios racionales que hace el profesor sobre su permanencia en la institución educativa, ya que se siente unido a su organización porque ha invertido mucho en ella y renunciar sería igual a perder todo eso; además percibir falta de oportunidades aumenta su deseo de quedarse (Navarro *et al.*, 2007). Un buen clima significa que el profesor valora más los beneficios que los problemas que pudieran surgir al permanecer en la institución (Meyer y Allen, 1997). De acuerdo a Marín (2003), citado por Vila (2005), el compromiso de continuidad se basa en los costos que representan para el trabajador dejar la empresa. Con el tiempo el trabajador siente que ha invertido en su empresa, ya sea por antigüedad o por el nivel adquirido. Más aún si pocas oportunidades de un nuevo trabajo, aumenta su apego a su organización (p. 19). Por otra parte la tesis de Rivas-Plata (2017), respalda este resultado al encontrar una correlación directa, regular y significativa entre clima y compromiso de continuidad ( $\rho=0,513$ ).

Respecto a la hipótesis específica 3, se demostró la existencia de una correlación positiva considerable y significativa ( $\rho= 0,575$ ,  $p=0,00$ ) entre clima organizacional y compromiso normativo. De lo que se infiere, que el clima de una organización está vinculado al sentimiento de deber de los profesores con su institución (Meyer y Allen, 1997) y a la vez existe la creencia de la lealtad, como forma de pago por recibir beneficios de parte de la organización, estableciéndose una relación de reciprocidad. El colaborador siente que está en deuda con su organización y eso hace que tenga un fuerte deseo de permanecer en ella (Navarro *et al.*, 2007). Respecto a estos resultados, Farfan (2018), encontró una correlación positiva entre clima y compromiso normativo ( $r=0,372$ ). Por lo tanto

podemos afirmar que a mejor clima mejor será el compromiso normativo de los docentes.

Cabe resaltar que a nivel internacional estos resultados coinciden con lo reportado en México por Mata (2017), quien al analizar la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa de México, encontró que el trabajo personal explicaba el 27% del compromiso de continuidad, el apoyo percibido de la organización explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal, es decir, el clima organizacional y cada uno de sus componentes estarían relacionados con el nivel de compromiso laboral en forma directa y moderada ( $r=0.268$ ).

## **V. Conclusiones**

- Primera:** De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva considerable ( $r=0,586$ ) y significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. Por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor será de compromiso de los docentes con su institución.
- Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó que existe una correlación positiva media ( $r=0,461$ ) y significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. Por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor será el compromiso afectivo de los docentes con su institución.
- Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, se determinó que existe una correlación positiva considerable ( $r=0,584$ ) y significativa entre clima organizacional y compromiso de continuidad, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. Por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor será el compromiso de continuidad de los docentes con su institución.
- Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación positiva considerable ( $r=0,575$ ) y significativa entre clima organizacional y compromiso normativo, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. Por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor será el compromiso normativo de los docentes con su institución.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda establecer actividades que promuevan la mejora del clima organizacional, estas actividades deben estar consideradas en el Plan Anual de Trabajo (PAT), al mejorar el clima organizacional se logrará fortalecer el compromiso de los docentes respecto a las metas de la institución educativa. Se debe tener en cuenta los compromisos de gestión establecidos por el MINEDU, para la mejora del clima en las instituciones.
- Segunda:** El fortalecimiento del clima organizacional debe basarse en el reforzamiento del compromiso afectivo para mejorar las relaciones entre los integrantes de la institución y establecer sentimientos de pertenencia hacia ella. En este aspecto juega un papel importante la comunicación, por eso se recomienda implementar talleres para el desarrollo de habilidades blandas, dirigido tanto a docentes como al equipo directivo, para que puedan contar con estrategias personales que les permita entablar una comunicación clara, coherente y fluida, que genere confianza y a la vez relaciones interpersonales cálidas y respetuosas.
- Tercera:** Tener en consideración que al mejorar el clima organizacional se mejorará el compromiso de continuidad de los profesores para seguir laborando en la institución y aportando para el logro de objetivos, a pesar de las dificultades que puedan surgir. Por ello, se recomienda que se implementen mecanismos que garanticen oportunidades de desarrollo tanto a nivel personal como profesional en la institución (capacitaciones, talleres, reconocimientos, etc.), pues esto permitirá el incremento del compromiso de continuidad, asegurando un personal competente que no abandone la institución en busca de mejoras laborales.
- Cuarta:** Desarrollar actividades que mejoren el clima organizacional pero que a la vez fortalezcan la identidad del docente con la misión y visión de la institución, elevando su lealtad (compromiso normativo), esto permitirá un mejor desempeño que se verá reflejado en el nivel académico de los estudiantes.



## **VII. Referencias**

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Airola, G., Cayazzo, T., Pedrals, N., Rodríguez M., Villarroel, L. y Sánchez, I. (2009). Clima Laboral en una Escuela de Medicina. Estudio de Seguimiento. *Revista Médica de Chile* 137 (11), 1427-1436.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos / clima-Organizacional. 113112.html>
- Arias, F. Varela, D. Loli, A. Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de en Psicología*, Vol.6 No.2.
- Barraza M.; Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista Innovación Educativa*, vol. 8, núm. 45, pp. 20-35 I. México
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo Estado Cojede*. (Tesis para optar el grado de licenciado en educación). Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional* Recuperado de [http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838\\_1\\_.htm](http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1_.htm)
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Burin, D., Karl, I. y Levin, L. (1998) *Hacia una Gestión Participativa y Eficaz*. Ed. Ciccus. Bs. As.
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima
- Campbell, J. (1976). *Psychometric theory*. En Dunnette, M. (ed.). Chicago: Rand McNally
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal. Un enfoque hacia la calidad* (2ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones LTDA.

- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. Phi Delta Kappan.
- Domínguez, F. (1996). *Manual de organización de Instituciones Educativas*. Madrid: Escuela Española.
- Dueñas, C. (2015). *Clima institucional y compromiso organizacional en los docentes de la Red 9 del distrito de San Martín de Porres, 2015* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Escobar, S. (2015) *Compromiso afectivo, normativo y calculativo en profesores y factores escolares asociados* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica de Chile
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.
- Farfan, B. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la I.E "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2017* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima
- Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. Piura: Ariel, Barcelona.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fox, R. (1973). *School climate improvement: a challenge to the school administrator*. Madrid: Escuela Española
- Guillén, C. (2000). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw-Hill Educación.

- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA (2010). *Informe de Resultados de los Talleres de Percepción de la Calidad Educativa-Dirección de Evaluación y Acreditación*.
- Loli, A. (2005). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Instituto de Investigaciones Psicológicas, Lima, Perú: UNMSM.
- Lorenzano, C. (1994). *La estructura del conocimiento científico* (2da. ed.). Buenos Aires: Biblos
- Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá- MEC.
- Martín, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Recuperado de: [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27\\_p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf)
- Mata, H. (2017) *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa* (Tesis de maestría) Tecnológico de Monterrey, Universidad Virtual Escuela de Graduados en Educación. México.
- Matute, G., Becerra, M. y Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en empresas mineras*. Lima: ESAN.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito*. (Tesis para optar el grado de magister en educación). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Méndez, C. (2012). *Metodología* (4° ed.). México: Limusa
- Meyer, J. y Allen, N. (1987). Testing the „side-bet theory“ of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three - component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*.

- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three - component conceptualization. *Journal of applied psychology*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempeno-docente.pdf>
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2)
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill.
- Navarro, Santillán y Bustamante (2007), *Clima y Compromiso Organizacional*. México. Recuperado de:  
<http://corladlima.org.pe/2/download/CLIMA%20Y%20 COMPROMISO%20 ORGANIZACIONAL.pdf>
- Pacheco, R. (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. *Revista Latinoamericana de Comunicación CHASQUI*, (90), pp. 70-75.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peiro, J. (2004). *Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III*, Nº 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pérez, S. (2017) *Cultura organizacional y clima institucional en el aprendizaje organizacional de las escuelas del distrito Cercado Callao, 2017* (Tesis de doctorado), Universidad César Vallejo. Lima
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Pintado, E. (2007) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arconde S. R. L.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Atanor.
- Ramírez, C. (2004). *La Gestión Administrativa en las instituciones Educativas*. México: Limusa
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143-185. Recuperado de <http://bit.ly/2owaFFS>

- Ramírez, R. y Domínguez, F. (2016). *Clima organizacional y compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta* (Tesis de Maestría). Universidad de Guadalajara. México.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima* (Tesis de Maestría) Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, 51. 57 Recuperado de [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/%20Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/%20Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)
- Rivas-Plata, J. (2017) *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. y Coutler, M. (2005). *Administración*. México: Person Educación.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salinas, M. (2012). *Elementos que influyen en el establecimiento de la confianza dentro de las organizaciones*. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/3250/1/1080256517.pdf>
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 27. p. 34
- Scott, C. (2003). *Organizational effectiveness: its relationship on teacher efficacy and school climate*. University USA. Recuperado de <http://www.umi.com>
- Soler, A. y Chiralde, R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Educación Médica Superior.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Enseñanza e investigación en Psicología.
- Torrez, E. y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las*

- instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. Comunicación. *Revista de Comunicación y Desarrollo*. 6(2), 5-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>
- Unesco, (2017). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo*. Recuperado de <https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/docentes-responsables/>
- Vila, M. (2005). *Relación entre Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa del sector financiero*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (03),445-460. Obtenido de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342009000300005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005)
- Zúñiga, E. (2010). *La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento organizacional colectivo desde una intervención educativa*. Educación, 34(1), pp. 73-81. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica

## **Anexos**



Anexo 1: Artículo científico



Clima y compromiso organizacional en las instituciones  
educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018

**Lydia Estela Castañeda Briones**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima Norte**

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018; siendo de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables; la población estuvo conformada por 141 docentes; el resultado señaló que: existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la Ugel Ventanilla; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman= ,586, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $p=0,00$  ( $p<0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

*Palabras claves:* Clima organizacional, compromiso organizacional.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between climate and organizational commitment according to the perception of the teachers of the educational institutions Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018; being of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental - transversal - correlational design with two variables; the population consisted of 141 teachers; the result showed that: there is a relationship between climate and organizational commitment in the educational institutions Fe y Alegría of the Ugel Ventanilla; a Rho Spearman correlation coefficient = ,586 was obtained, interpreting it as a positive correlation between the variables, with a  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rejecting the null hypothesis.

Keywords: Organizational climate, organizational commitment.

## Introducción

Actualmente en todo el mundo, las instituciones educativas se hallan sometidas a constantes cambios y retos respecto a la mejora de la educación, debido a esto se requiere un adecuado desempeño de todos los integrantes de la comunidad educativa. La calidad educativa debe ser fruto del esfuerzo común de docentes y directivos, para conseguir que los estudiantes sean competentes en el desenvolvimiento de su vida cotidiana, por eso debemos considerar que, para que esto suceda, debe reinar un ambiente cálido, adecuado, que motive a los actores educativos. En consecuencia, el clima organizacional resulta ser uno de los elementos primordiales en la consecución de estos objetivos. Chiavenato (1994), señaló que la existencia de una organización es posible por la unión y cooperación de sus integrantes para lograr las metas propuestas, que de forma personal no se alcanzarían (p. 36).

A nivel nacional, el sistema educativo también ha evolucionado con la finalidad de elevar la calidad de la educación en nuestro país, el Ministerio de Educación del Perú, en base al informe del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA 2010), establece que cada institución tiene la obligación de implementar estrategias que promuevan un adecuado clima institucional, basados en valores como el respeto y la confianza, identificando los factores que promueven y limitan el trabajo en la institución y así mejorar su desenvolvimiento.

En las instituciones educativas Fe y Alegría de Ventanilla, se puede observar en cuanto al clima organizacional: problemas respecto a la comunicación porque no es rápida ni oportuna, falta de motivación de los docentes porque no hay reconocimiento a su esfuerzo y desarrollo, asimismo es necesario fomentar la confianza y la participación. En cuanto al compromiso organizacional, sobre el aspecto afectivo, se ha observado que es importante fomentar la identificación del personal con la visión y misión institucional, así como regular el manejo de emociones en las relaciones interpersonales. Sobre el compromiso de continuidad, se percibe el estrés por la doble carga laboral que se ven obligados a desempeñar algunos docentes y por la situación de inestabilidad de muchos contratados. Respecto al compromiso normativo es importante que los docentes se sientan realmente identificados con la institución para que su permanencia en ella no sea sólo por obligación.

Todos estos problemas originan el deterioro del clima organizacional, así como el debilitamiento del compromiso respecto a la institución, por lo que consideramos importante conocer cómo perciben el clima los profesores de las instituciones educativas Fe y Alegría de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) Ventanilla y cómo incide en su nivel de compromiso y, por ende en su desenvolvimiento.

### **Antecedentes del problema**

A nivel internacional, Ramírez y Domínguez (2016), realizaron la tesis: *El clima institucional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta, desarrollada en México, en la Escuela Superior de Comercio y Administración, de la Unidad Santo Tomás del distrito federal*, para encontrar la relación entre clima y compromiso institucional en estas escuelas. La correlación se determinó con el coeficiente  $r$  de Pearson, obteniéndose como resultado que hay una asociación positiva entre ambas y mientras la percepción que tienen los trabajadores respecto al clima institucional es favorable, el nivel del compromiso también es favorable.

A nivel nacional, Rivas Plata (2017), en su tesis: *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima metropolitana, 2017*, trató de establecer una relación entre estas variables. El estudio fue básico, no experimental, enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. Se pudo concluir que existe una relación directa, regular y significativa ( $\rho = 0.596$ ) entre clima y compromiso organizacional. También se encontró una relación directa, regular entre clima y las tres dimensiones de compromiso: afectivo ( $\rho=0.436$ ), de continuidad ( $\rho=0.513$ ) y normativo ( $\rho=0.459$ ).

Respecto al clima organizacional, Martín (2000) dijo: Es el espacio en el que coinciden los integrantes de una organización o institución educativa y que determina las condiciones del entorno que son características propias de cada escuela. El ambiente de trabajo es un elemento esencial que facilita la organización, gestión, innovación y cambio (p. 113). Esta variable se midió con un cuestionario que comprendía cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Meyer y Allen (1991). La variable compromiso organizacional se midió con un cuestionario que comprendía las tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo

### **Problema**

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?

### **Hipótesis**

Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

### **Objetivo**

Determinar la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

### **Método**

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 141 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre clima organizacional: autor Martín Bris, administración individual con una duración aproximada de 15 minutos y la estructura está constituida por 26 ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre el compromiso organizacional: autores Meyer y Allen, administración individual con una duración aproximada de 15 minutos y la estructura está constituida por 25 ítems, la validez de ambos instrumentos se dio mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y usando el estadístico de Alpha de Cronbach se obtuvo para el cuestionario de clima organizacional un coeficiente de 0,954 y para el cuestionario sobre el compromiso organizacional 0,949, revelando una muy alta confiabilidad. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística Rho de Spearman para medir la correlación entre variables. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

## Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en la variable clima organizacional el 96,45% sostiene que está en un nivel moderado, mientras que en la variable compromiso organizacional el mayor porcentaje el 83% considera que el compromiso organizacional es de nivel medio.

Tabla 1

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Clima organizacional*

<b>Clima organizacional</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	0,71
	Moderado	136	96,45
	Favorable	4	2,84
	Total	141	100,0

Tabla 2

*Distribución de frecuencia y porcentaje de Compromiso organizacional*

<b>Compromiso organizacional</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	0,71
	Medio	117	82,98
	Alto	23	16,31
	Total	141	100,0

Los resultados inferenciales indicaron que obteniéndose como coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,586, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.

Tabla 3  
*Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y compromiso organizacional.*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	141	141
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Discusión**

Los resultados de la presente investigación, mostraron que existía una relación positiva considerable y significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría de la Ugel Ventanilla, durante el año 2018 ( $Rho=0,586$  con  $p=0,00$ ), es decir que, a medida que se mejore el clima organizacional, también mejorará el compromiso de los docentes con su institución. Estos resultados significan que la percepción positiva que el docente tiene acerca de su entorno laboral, con respecto a sus posibilidades de comunicación, motivación, confianza y participación (Martín, 2000), está asociada a su estado psicológico que caracteriza la relación que tiene con la institución educativa y que en cierta medida, influye en su decisión de aportar y no abandonarla (Meyer y Allen, 1991). Estos datos guardan relación con los resultados brindados por Rivas Plata (2017), quien demostró también que existía una relación positiva y significativa entre el clima y el compromiso de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Emblemática Teresa Gonzáles de Fanning ( $Rho=0,596$ ). Por su parte Dueñas (2015), concluyó también que existía una relación positiva, moderada y significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral ( $Rho=0,584$  y  $p=0,000 < ,05$ ) en los docentes de la Red 9 del distrito de San Martín de Porres.

### **Conclusión**

De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva considerable ( $r=0,586$ ) y significativa ( $p<0,05$ ) entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. Por lo tanto, se concluye que a mayor nivel de clima organizacional, mayor será el nivel de compromiso de los docentes con su institución.

## Referencias

- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Domínguez, F. y Ramírez, R. (2012). *Clima organizacional y compromiso institucional en las IES. de Puerto Vallarta*
- Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA (2010). Informe de Resultados de los Talleres de Percepción de la Calidad Educativa-Dirección de Evaluación y Acreditación.
- Martín, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Recuperado de: [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27\\_p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf)
- Montoya, E. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad de Ciencias Aplicadas
- Rivas-Plata, J. (2017) *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima

**Anexo 2. Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO: Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018</b>							
<b>Autora: Lydia Estela Castañeda Briones</b>							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre clima y compromiso organizacional según la percepción los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso de continuidad según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.</p>	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Comunicación	Comunicación / traslado de información Espacios y horarios Pertinencia	1 - 4	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Desfavorable 26 - 60  Moderado 61 – 95  Favorable 96 - 130
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	5- 11		
			Confianza	Confianza Sinceridad Respeto	12- 16		
			Participación	Participación Toma de decisiones Equipos de trabajo Colaboración/ Coordinación	17 - 26		
			<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Compromiso afectivo	Apego emocional Deseo de integración Identificación	1 - 9	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en	Bajo 25 - 58  Medio 59 – 92
			Compromiso de continuidad	Estabilidad laboral Satisfacción laboral	10 - 17		



de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018?	<b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación existente entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.	<b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso normativo según la percepción de los docentes en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.	Compromiso normativo	Lealtad Reciprocidad	18- 25	desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Alto 93 – 125
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p><b>Nivel:</b> Será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 141 docentes de inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla Callao.</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Martín Bris (tomado de Pérez, 2017).  <b>Adaptado por:</b> Lydia E. Castañeda Briones  <b>Año:</b> 2018  <b>Monitoreo:</b> Se aplicara a los docentes en su respectiva hora de clase.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018  <b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Meyer y Allen (tomado de Rivas-Plata, 2017).  <b>Adaptado por:</b> Lydia E. Castañeda Briones  <b>Año:</b> 2018  <b>Monitoreo:</b> Se aplicara a los docentes en su respectiva hora de clase.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018  <b>Forma de Administración:</b> Directa</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se elaborara gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Como las variables son cualitativas se aplicará el Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2-1)}$ <p>Así mismo se elaboraran tablas de consistencia</p>			

## Anexo 3: Instrumentos



### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional de la institución educativa.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>					
	<b>INDICADOR: Comunicación/Traslado de la información</b>					
01	La información es permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.					
02	La difusión de la información es rápida y oportuna.					
	<b>INDICADOR: Espacios</b>	1	2	3	4	5
03	Contamos con espacios y medios para intercambiar información y opiniones.					
	<b>INDICADOR: Pertinencia</b>	1	2	3	4	5
04	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>					
	<b>INDICADOR: Satisfacción</b>	1	2	3	4	5
05	Los miembros de la institución educativa están satisfechos con su trabajo.					
06	Contamos con condiciones de trabajos agradables y confortables.					
	<b>INDICADOR: Reconocimiento</b>	1	2	3	4	5
07	Se reconoce el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.					
	<b>INDICADOR: Prestigio</b>	1	2	3	4	5
08	En la institución se valora el desarrollo profesional de sus miembros.					
	<b>INDICADOR: Autonomía</b>	1	2	3	4	5
09	La autonomía profesional existente es adecuada.					
10	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.					
11	Las relaciones interpersonales son adecuadas.					
	<b>DIMENSIÓN: CONFIANZA</b>					
	<b>INDICADOR: Confianza</b>	1	2	3	4	5
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.					

13	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.					
	<b>INDICADOR: Sinceridad</b>	1	2	3	4	5
14	La sinceridad es una característica de las relaciones interpersonales.					
	<b>INDICADOR: Respeto</b>	1	2	3	4	5
15	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución.					
16	Existe trato amical y respetuoso entre los compañeros de trabajo.					
N°	<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: Participación</b>	1	2	3	4	5
17	Los miembros de la institución participan activamente en las diversas actividades.					
18	El personal asume con responsabilidad su compromiso en la mejora institucional.					
	<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>	1	2	3	4	5
19	En la toma de decisiones se tiene en cuenta la participación de todos los trabajadores.					
20	En las reuniones del personal se toman decisiones con responsabilidad y en favor de la institución.					
	<b>INDICADOR: Equipos de trabajo</b>	1	2	3	4	5
21	Se promueve constantemente el trabajo en equipo.					
22	Los resultados de trabajo alcanzados por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.					
	<b>INDICADOR: Colaboración/Coordinación</b>	1	2	3	4	5
23	Existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas y niveles.					
24	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.					
25	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.					
26	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.					

### CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el compromiso organizacional.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO</b>						
<b>INDICADOR: Apego emocional</b>						
01	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución.					
02	Disfruto hablando de esta institución con gente que no pertenece a ella.					
03	Resuelvo creativamente los problemas que se puedan presentar en la institución educativa.					
<b>INDICADOR: Deseo de integración</b>		1	2	3	4	5
04	En esta institución me siento como en familia.					
05	Estoy realmente comprometido con esta institución.					
06	Me siento plenamente aceptado en esta institución.					
<b>INDICADOR: Identificación</b>		1	2	3	4	5
07	Con mi desempeño ayudo a cumplir los objetivos institucionales.					
08	Doy valor agregado a mi trabajo en la institución.					
09	Me siento identificado con la misión y visión de esta institución.					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>INDICADOR: Estabilidad laboral</b>		1	2	3	4	5
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.					
11	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.					
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.					
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.					
<b>INDICADOR: Satisfacción laboral</b>		1	2	3	4	5
14	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.					
15	Sería muy duro para mi dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.					
16	Permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.					
17	Me siento satisfecho con el salario que recibo.					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>INDICADOR: Lealtad</b>		1	2	3	4	5
18	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.					
19	Esta institución merece mi lealtad.					

20	Estoy en deuda profesional con la institución.					
21	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
	<b>INDICADOR: Reciprocidad</b>	1	2	3	4	5
22	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
23	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.					
24	Siento que le debo mucho a esta institución.					
25	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.					

## Anexo 4: Validez de los instrumentos

  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>								
1	La información es permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La difusión de la información es rápida y oportuna.	✓		✓		✓		
3	Contamos con espacios y medios para intercambiar información y opiniones.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>								
5	Los miembros de la Institución Educativa están satisfechos con su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Contamos con condiciones de trabajo agradables y confortables.	✓		✓		✓		
7	Se reconoce el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	En la institución se valora el desarrollo profesional de sus miembros.	✓		✓		✓		
9	La autonomía profesional existente es adecuada.	✓		✓		✓		
10	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>								
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.	✓		✓		✓		
14	La sinceridad es una característica de las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
15	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución	✓		✓		✓		
16	Existe trato amical y respetuoso entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Participación</b>								
17	Los miembros de la institución participan activamente en las diversas actividades.	✓		✓		✓		
18	El personal asume con responsabilidad su compromiso en la mejora institucional.	✓		✓		✓		
19	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
20	En las reuniones del personal se toman decisiones con responsabilidad y en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se promueve constantemente el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Los resultados de trabajo alcanzados por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.	✓		✓		✓		
23	En la institución educativa existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas y niveles.	✓		✓		✓		

24	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	✓		✓		✓		
25	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información presentada

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Córdova García Ulises DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

...24...de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE INVESTIGADOR

Firma del Experto Informante


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución.	✓		✓		✓		
2	Disfruto hablando de esta institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
3	Resuelvo creativamente los problemas que se puedan presentar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy realmente comprometido con esta institución.	✓		✓		✓		
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Con mi desempeño ayudo a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	Doy valor agregado a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
9	Me siento identificado con la misión y visión de esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	✓		✓		✓		
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.	✓		✓		✓		
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.	✓		✓		✓		
14	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
16	Permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	✓		✓		✓		
17	Me siento satisfecho con el salario que recibo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>								
18	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
19	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
20	Estoy en deuda profesional con la institución.	✓		✓		✓		
21	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
22	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		

23	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.	✓		✓		✓		
24	Siento que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
25	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información presentada

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Córdova García Ulises DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

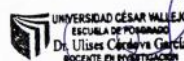
.24.de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>								
1	La información es permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La difusión de la información es rápida y oportuna.	✓		✓		✓		
3	Contamos con espacios y medios para intercambiar información y opiniones.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>								
5	Los miembros de la Institución Educativa están satisfechos con su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Contamos con condiciones de trabajo agradables y confortables.	✓		✓		✓		
7	Se reconoce el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	En la institución se valora el desarrollo profesional de sus miembros.	✓		✓		✓		
9	La autonomía profesional existente es adecuada.	✓		✓		✓		
10	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>								
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.	✓		✓		✓		
14	La sinceridad es una característica de las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
15	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución	✓		✓		✓		
16	Existe trato amical y respetuoso entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Participación</b>								
17	Los miembros de la institución participan activamente en las diversas actividades.	✓		✓		✓		
18	El personal asume con responsabilidad su compromiso en la mejora institucional.	✓		✓		✓		
19	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
20	En las reuniones del personal se toman decisiones con responsabilidad y en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se promueve constantemente el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Los resultados de trabajo alcanzados por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.	✓		✓		✓		
23	En la institución educativa existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas y niveles.	✓		✓		✓		

24	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	✓		✓		✓		
25	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [x]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo DNI: 73607051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

07...de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante

**Pérez Saavedra Segundo**  
Magíster en Gestión Educativa  
Código: 2516 PUCP  
CPP: 0325601051



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución.	✓		✓		✓		
2	Disfruto hablando de esta institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
3	Resuelvo creativamente los problemas que se puedan presentar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy realmente comprometido con esta institución.	✓		✓		✓		
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Con mi desempeño ayudo a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	Doy valor agregado a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
9	Me siento identificado con la misión y visión de esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	✓		✓		✓		
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.	✓		✓		✓		
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.	✓		✓		✓		
14	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
16	Permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	✓		✓		✓		
17	Me siento satisfecho con el salario que recibo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>								
18	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
19	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
20	Estoy en deuda profesional con la institución.	✓		✓		✓		
21	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
22	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		

24	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	✓		✓		✓		
25	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Pérez Saavedra, Segundo DNI: 73601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

07...de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Pérez Saavedra Segundo  
Magíster en Gestión Educativa  
Código: 2516 PUCP  
CPP: 0325601051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>								
1	La información es permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La difusión de la información es rápida y oportuna.	✓		✓		✓		
3	Contamos con espacios y medios para intercambiar información y opiniones.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>								
5	Los miembros de la Institución Educativa están satisfechos con su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Contamos con condiciones de trabajo agradables y confortables.	✓		✓		✓		
7	Se reconoce el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	En la institución se valora el desarrollo profesional de sus miembros.	✓		✓		✓		
9	La autonomía profesional existente es adecuada.	✓		✓		✓		
10	Los miembros de la institución educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales son adecuadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>								
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.	✓		✓		✓		
14	La sinceridad es una característica de las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
15	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución	✓		✓		✓		
16	Existe trato amical y respetuoso entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Participación</b>								
17	Los miembros de la institución participan activamente en las diversas actividades.	✓		✓		✓		
18	El personal asume con responsabilidad su compromiso en la mejora institucional.	✓		✓		✓		
19	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
20	En las reuniones del personal se toman decisiones con responsabilidad y en favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se promueve constantemente el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Los resultados de trabajo alcanzados por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.	✓		✓		✓		
23	En la institución educativa existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas y niveles.	✓		✓		✓		

24	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	✓		✓		✓		
25	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Aplica criterios de validez de variable*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Méndez Ilizarbe Gloria Susana* DNI: *07059554*

Especialidad del validador: *Metodóloga; Mg. en Gerencia Educativa; Dra. en Educación*

*27* de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>								
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución.	✓		✓		✓		
2	Disfruto hablando de esta institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
3	Resuelvo creativamente los problemas que se puedan presentar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy realmente comprometido con esta institución.	✓		✓		✓		
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Con mi desempeño ayudo a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	Doy valor agregado a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
9	Me siento identificado con la misión y visión de esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>								
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	✓		✓		✓		
11	Mi crecimiento profesional está alineado al de la institución.	✓		✓		✓		
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.	✓		✓		✓		
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.	✓		✓		✓		
14	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
16	Permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	✓		✓		✓		
17	Me siento satisfecho con el salario que recibo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>								
18	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
19	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
20	Estoy en deuda profesional con la institución.	✓		✓		✓		
21	Ahora mismo no abandonaré mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
22	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		

23	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.	✓		✓		✓		
24	Siento que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓		
25	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Aplica criterios de validez de variable.*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Dra. Gloria Susana Méndez Ilizarbe* ..... DNI: *07059554* .....

Especialidad del validador: *Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación* .....

...27 de Noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Permiso de las instituciones donde se llevó acabo la encuesta.



FORMANDO HOMBRES Y MUJERES QUE AMAN, PIENSAN Y TRABAJAN

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"- FILIAL LIMA NORTE  
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Lydia Estela Castañeda Briones.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Lydia Estela Castañeda Briones la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada **"Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018"**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Mi Perú, 15 de Noviembre del 2018



*Mónica Del Aguila Ascona*  
Mónica Del Aguila Ascona  
DIRECTORA



**I.E. FE Y ALEGRÍA N° 29**  
Religiosas Mercedarias Misioneras

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

SEÑOR  
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD “CÉSAR VALLEJO”- FILIAL LIMA NORTE  
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Lydia Estela Castañeda Briones.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Lydia Estela Castañeda Briones la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada “**Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018**”, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Ventanilla, 19 de noviembre del 2018



*Martha Ramos Pérez*  
Martha Ramos Pérez  
DIRECTORA

Av. Principal S/N Ventanilla Alta - Callao

feyalegriaveintinueve   
939296612   
244-5650   
fya29s@hotmail.com 



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO" - FILIAL LIMA NORTE  
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la Lic. Lydia Estela Castañeda Briones.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Lydia Estela Castañeda Briones la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada **"Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018"**, aplicados a 43 docentes, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Ventanilla, 14 de Noviembre del 2018



*Maria Del Carmen Garrido Bustos*  
Hna. Maria Del Carmen Garrido Bustos  
DIRECTORA  
I.E. FE Y ALEGRÍA N° 59

Anexo 6: Base de datos

Prueba piloto

**Base de datos de la Variable Clima Organizacional**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	4
3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4
4	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	2	2	3	3	4	3	5	5	4	4	5	2	3	4	4	4
5	3	2	3	3	4	5	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2
6	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
7	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
9	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4
10	2	1	2	1	2	4	2	1	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3
11	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	
12	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	
13	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	3	
14	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	
15	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
16	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
17	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	

**Base de datos de la Variable Compromiso Organizacional**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4
4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5
5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
6	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
8	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5
10	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3
11	2	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
13	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4
14	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3
15	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
18	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5





	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB				
68	65	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3				2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	
69	66	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3				3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3			
70	67	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3				2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
71	68	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3				3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3			
72	69	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3				3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3		
73	70	3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3				4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
74	71	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3				3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2		
75	72	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3				3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3				
76	73	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3				3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3				
77	74	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	2	1	3				3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	4	2			
78	75	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3				3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3				
79	76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4		
80	77	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3				3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3			
81	78	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3			
82	79	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3				2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3				
83	80	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3				3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
84	81	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3				3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
85	82	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2			
86	83	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4				2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3		
87	84	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
88	85	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3				3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
89	86	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3				2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
90	87	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3				3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		

Hoja1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB					
91	88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3				3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
92	89	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3				2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
93	90	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3				3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
94	91	2	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	1	4	2	1	3	2	3	2	3				2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3			
95	92	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3				3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4			
96	93	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4				4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
97	94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3				3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
98	95	2	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3				3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3			
99	96	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3				2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3		
100	97	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3				4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2		
101	98	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1
102	99	2</																																																									

## Anexo 7: Prints de resultados

## Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach

SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	26

```

014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	25

### Pantallazos de correlaciones Rho de Spearman

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			Clima organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,575
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,575	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			Clima organizacional	Compromiso normativo
---------------	--	--	----------------------	----------------------

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			Clima organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,584
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,584	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			Clima organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,461
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,461	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

\* . La correlación es significatva en el nivel 0,05 (bilateral).



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018"** de la estudiante **Lydia Estela Castañeda Briones**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

---

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?o=1057580822&u=1049816747&lang=es&is=3

feedback studio Lydia Estela Castañeda Briones | Clima y compromiso organizacional en las instituciones

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima y compromiso organizacional en las instituciones  
educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**  
B<sup>a</sup> Lydia Estela Castañeda Briones

**ASESOR:**  
Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**  
Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**Resumen de coincidencias** ✕

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	17 %
2	myslide.es Fuente de Internet	1 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.itesm.mx Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
7	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	www.theibr.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 68    Número de palabras: 14043    Text-only Report    High Resolution    Activado

10:38 a.m.  
12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CASTAÑEDA BRIONES LYDIA ESTELA

D.N.I. : 09030997

Domicilio : Mz. H-1123 - Villa Sta. María - CARABAYLLO

Teléfono : Fijo : 5475062 Móvil 972723065

E-mail : lydia\_0305@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CASTAÑEDA BRIONES LYDIA ESTELA

Título de la tesis:

Clima y compromiso organizacional en las instituciones  
educativas Fe y Alegria, Ugel Ventanilla, Callao 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

11-02-19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CASTAÑEDA BRIONES LYDIA ESTELA

INFORME TITULADO:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS FEY ALEGRÍA, UGEL VENTANILLA, CALLAO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



\_\_\_\_\_  
DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN