

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA
DEL DISTRITO DE PICHARI - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. YENY OROSCO TORRES

ASESOR:

Dr. FREDY MORALES GUTIÉRREZ

AYACUCHO-PERÚ

2020

Con mucho cariño e infinita gratitud a
mi querida familia, por su
comprensión y apoyo incondicional

Yeny

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, por permitir realizar mi más grande aspiración en mi desarrollo profesional.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por oportunidad de la formación.

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación y docentes, por las sabias y oportunas orientaciones.

Al Dr. Fredy Morales Gutiérrez, por la asesoría.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12

CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. DISEÑO TEÓRICO	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	27

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	29
3.2. VARIABLES	29
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	35
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	36
3.10 ASPECTOS ÉTICOS	36

CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	37
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	41
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	53
ANEXOS.....	55

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue “conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018”, realizada desde un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental; asimismo, la investigación se concretó desde un diseño correlacional en una muestra de 59 docentes de nivel de educación primaria del distrito de Pichari, para ello se utilizó como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables. El resultado indica que el 23,7% señalan tener buen clima institucional y buen compromiso organizacional. La relación conforme al Rho de Spearman fue 0,755 con un valor de significancia de $p = 0,00$ concluyendo que existe una buena relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Pichari.

PALABRAS CLAVE: Organización, clima organizacional, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was "to know the relationship that exists between the organizational climate and the organizational commitment in the educational institutions of the primary level of the district of Pichari-2018", carried out from a quantitative and non-experimental approach; Likewise, the research was carried out from a correlational design in a sample of 59 teachers of the primary education level of the Pichari district, for which two duly validated and reliable questionnaires were used as an instrument. The result indicates that 23.7% report having a good institutional climate and good organizational commitment. The relationship according to Spearman's Rho was 0.755 with a significance value of $p = 0.00$, concluding that there is a good direct relationship between the organizational climate and organizational commitment in Pichari primary level educational institutions.

KEY WORDS: Organization, organizational climate, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente pesquisa fue “conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018”, por lo que adquiere gran importancia, puesto que permitirá diagnosticar desde un punto de vista científico la situación real respecto, a partir de la percepción de los profesores como actores de la labor pedagógica en las instituciones educativas.

En esa perspectiva, la investigación se desarrolla teniendo como base conceptual respecto al clima organizacional a Taigiuri (1968), quien considera que:

Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente. El clima es fenomenológicamente externo al actor, pero está en la mente del observador (p.44).

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, se asume la propuesta conceptual de Arias (2001), quien entiende el compromiso organizacional como un buen indicador de permanencia en el puesto de trabajo. Asimismo, es importante que en las instituciones se tome en cuenta el tipo y el grado de compromiso que expresan los trabajadores, ya que esto nos facilitaría el camino para determinar el compromiso que se quiere establecer.

En cuanto al informe final que se presenta se tiene en cuenta los capítulos estructurados de acuerdo a la normativa de la Unidad de Posgrado. El primer capítulo, desarrolla la delimitación del problema, descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

El capítulo II, se presenta al marco teórico, considerando los antecedentes, el diseño teórico, y las bases conceptuales.

De igual modo, el capítulo III, aborda la parte metodológica que encamina la investigación, el nivel, diseño y tipo de investigación, la población y muestra; las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos.

Asimismo, el capítulo IV, presenta los resultados descriptivos a través de tablas de las variables y dimensiones. Los resultados inferenciales presentan la correlación y las pruebas de hipótesis, luego la discusión de los resultados.

Finalmente, la investigación que se concluye tiene la intención de contribuir a la mejora de la calidad educativa al presentar el estado actual del clima organizacional y compromiso organizacional imperante en los centro educativos de Pichari, cuyos resultados permitirán tomar las medidas más acertadas con la intención de mejorar la educación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

El clima organizacional en las instituciones educativas se constituye en un elemento fundamental para el desarrollo institucional. Al respecto, Méndez (2006) precisa que “El clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39). En efecto, el clima organizacional de una institución es encuentra supeditada a la percepción del ambiente laboral en el que se desenvuelven los maestros, de ahí que se le considere de gran importancia para el desarrollo de la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo, Bruner (1995), refiriéndose al clima organizacional, precisó que
Según la forma cómo los empleados interpretan su ambiente laboral, así será su índice de productividad, además de que influirá en la formación de buenas o malas relaciones de trabajo, o en el fracaso o en el éxito de las políticas que se ha establecido como institución (p.89).

Indudablemente, lo precisado hasta aquí permite concluir que el clima organizacional viene a ser la personalidad de la institución educativa, esto quiere decir que incide de manera significativa en el comportamiento de los maestros en la institución, así como el nivel de satisfacción que muestran los estudiantes y padres de familia respecto a la labor que desempeñan los maestros. En consecuencia, el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolla en las aulas en las que intervienen los docentes, directivos y estudiantes, y de cuyas acciones surgen las percepciones, creencias y concepciones que permiten tomar decisiones respecto al clima

organizacional. Es de importancia precisar que para la existencia de un clima organizacional adecuado en la institución educativa es indispensable la participación y colaboración crítica de todos los integrantes de la institución.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) puntualizan que el compromiso organizacional viene a ser la creencia en los objetivos y los valores institucionales, las mismas que son aceptadas enteramente, con la firme voluntad de practicarlas en beneficio de la institución y, con el compromiso, de siempre permanecer en ella.

En este contexto, los profesores del nivel primaria del distrito de Pichari no se encuentran al margen de esta realidad. En contraposición a los ideales expuestos respecto al clima organizacional y compromiso organizacional se observan ciertas limitaciones relacionados con el clima organizacional, que se expresan en algunas acciones que muestran ciertos niveles de conflictos internos, carencia de sentido de pertenencia, una deficiente comunicación entre el personal directivo y la plana docente, quebrantando de esta manera la unidad institucional. Estas limitaciones expuestas se ven reflejadas en el escaso compromiso organizacional de los docentes, quienes en lugar de buscar su permanencia ven por otros medios salir de la institución, poca identidad y compromiso con los ideales y valores institucionales.

Teniendo como base los motivos expuestos, se desarrolló la pesquisa con el objeto de determinar estadísticamente el nivel de relación que existe entre las variables clima organizacional y compromiso organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari - 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

1.4. Justificación

Justificación teórica. Con la pesquisa se buscó profundizar el conocimiento teórico respecto a las variables clima organizacional y compromiso organizacional, en vista de que estos temas no son abordados por los docentes, de ahí que existe mucho desconocimiento que se refleja en el trabajo de los docentes y directivos de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Justificación práctica. Desde el punto de vista práctico, el problema que se investigó se justifica en el entendido de que en base a los resultados que se obtuvieron se propondrán alternativas de solución frente a los problemas relacionados con el clima organizacional y el compromiso organizacional, de tal manera que se estará contribuyendo al mejoramiento educativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari que, inevitablemente, se verá reflejado en el rendimiento académico de los educandos.

Justificación metodológica. Se contribuirá a la concretización de futuras investigaciones en problemas relacionados con el clima organizacional y compromiso organizacional, debido a que existen pocos trabajos que hayan abordado esta temática en nuestro contexto regional. Asimismo, servirá para validar y hallar la confiabilidad de los instrumentos que fueron contextualizados por los docentes para la correspondiente recopilación de datos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Mata (2009) presentó la tesis titulada “*Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una Institución Educativa*”, desarrollada en la Universidad Tecnológico de Monterrey, México”. Investigación de tipo mixta, realizada en una muestra de 71 participantes. La información fue recabada a través de la aplicación de un cuestionario, en el que se encuentra que las características organizacionales del centro escolar investigado, permiten conocer, que el clima laboral no tiene efecto relevante en el compromiso de sus empleados, por una razón específica, y es que los profesores le dan mayor peso a los beneficios que reciben al formar parte de la organización, más que al clima laboral.

Por otro lado, en relación al compromiso institucional, los docentes muestran una actitud positiva de compromiso con la institución. Sienten un gran orgullo de ser parte de la institución educativa, es decir tienen satisfacción y muestra del sentido de pertenencia, haciendo conocer que su compromiso más grande está con sus alumnos.

Por su parte, Espinosa (2016) en su tesis titulada “*El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05D01 Latacunga educación*”, desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Investigación cual-cuantitativa, explicativo. La muestra fue de 54 participantes, recopilándose datos mediante el cuestionario. En ella se concluye que estadísticamente queda comprobado a través del método del Chi cuadrado la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, toda vez que

los entrevistados aseguran que un ambiente de tensión propicia negativas actitudes, desencadenando comportamientos inaceptables en los colaboradores.

Así mismo, Sac (2014) realizó la investigación en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, titulada "*Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral*". La investigación se realizó en 30 trabajadores a quienes se les entregó los instrumentos como un cuestionario y una balota de encuesta con la finalidad de que puedan ser respondidas; asimismo, se cristalizó en un tipo de investigación descriptivo y correlacional, en el que se determinó que el clima organizacional tiene un poderoso efecto en el desempeño laboral; es por ello, que los resultados nos confirman, que los trabajadores demuestran la eficiencia de su actividad laboral como producto de un buen o mal clima institucional. Es decir, si el trabajador se desenvuelve en un ambiente en el que se siente tranquilo y a gusto, entonces, este entregará lo mejor de sí, por lo tanto será un personaje eficiente, demostrando un buen desempeño de sus tareas.

A nivel nacional

Aguado (2012) desarrolló en la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima la tesis titulada "*Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*". En ella se utilizó el cuestionario para obtener datos sobre las variables investigadas. Se investigó en 57 docentes, utilizando un cuestionario que posibilitó obtener información sobre el clima organizacional, en un tipo de investigación descriptivo y diseño simple. En dicha investigación se concluye que respecto de las dimensiones seleccionadas como son la estructura, la recompensa y la identidad, se encuentra que los niveles gozan de aceptación, en cambio en la dimensión de relaciones el resultado es regular en relación al clima organizacional.

Rivas (2017) desarrolló en la Universidad César Vallejo, una tesis titulada "*Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*". Investigación realizada bajo

el diseño correlacional y de tipo descriptivo en 137 docentes como muestra. Se recabó la información a través de cuestionarios referidos a las variables investigadas. En ella se evidencia la presencia de una directa relación ($Rho = 0.596$) y significativa ($p < 0.05$) del clima con el compromiso organizacional institucional en Lima. Se puede entender finalmente que a mayor presencia de un clima organizacional, mayor será el compromiso de los maestros respecto de su labor docente en la institución.

Por su parte, Misari (2017) realizó su investigación en la Universidad de San Martín de Porres titulada *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación: 2016*. Investigación tipificada como sustantiva transversal y diseño correlacional, en el que se hizo uso de cuestionarios para recabar información sobre las variables estudiadas, en una muestra de 241 estudiantes. La conclusión a la que se arriba es que entre el clima organizacional y el compromiso organizacional existe una moderada y directa relación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

En relación al clima organizacional existen muchos estudiosos que definen clima organizacional desde sus diversas concepciones. En este caso, partiremos citando a Pulido (2003), quien define al clima organizacional como:

Toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.); por lo tanto, se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los

procesos organizacionales, pero es una variable organizacional (p. 44).

Asimismo, Méndez (2006) sostiene que “El clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39). Esto nos ayuda a entender que el clima organizacional nos facilita la percepción del ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores de una institución.

En relación al clima organizacional, conocida también como institucional, Onetto (2008) precisa que:

Hablar de clima consiste, entonces, en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. Estas últimas palabras son importantes: estamos hablando de climas laborales y no sólo de climas humanos en general. Los parámetros para un buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos que vacacionan, no son los mismos que se pueden aplicar a una escuela. El clima de un grupo humano resulta calificado por los objetivos que lo agrupan. En una escuela nos podemos "llevar todos muy bien" y el clima laboral ser muy negativo. Tenemos un clima bueno para un club, pero no para una escuela (p.10).

Asimismo, se considera que la escuela la conforman individuos provenientes de distintas culturas, con pensamientos diferentes y sus propios criterios y es en función a esta diversidad se compone el clima escolar.

Koontz y Weihrich (1999) definen al clima organizacional “Como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo

largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p.374).

Asimismo, Solana (1993) considera al clima organizacional como “Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (p.195).

En otras palabras, el clima organizacional comprende una serie de cualidades específicas de una institución, que puede ser conducido en la forma como esta organización hace frente a diversas situaciones con la participación de sus trabajadores. Para el individuo inmerso en una organización, este clima se convierte en cúmulo de expectativas y actitudes que representan las particularidades estáticas de la organización, y las posibilidades de la conducta con el resultado y del resultado con el resultado.

De igual modo, Kossen (1995) define el clima organizacional como “La percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (p.308).

En la misma línea, Taigiuri (1968) considera que el clima organizacional

Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente. El clima es fenomenológicamente externo al actor, pero está en la mente del observador (p.44).

Finalmente, para Chiavenato (2011) el clima organizacional “Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p.74).

A partir de los conceptos expuestos, podemos entender el clima organizacional como una percepción personal y colectiva que poseen los docentes y directores de las instituciones escolares resultado de las interacciones y experiencias vivenciales en el centro laboral y que realizan a diario y que influyen en su desempeño.

Supuestos básicos del clima organizacional

Mañas et al. (1999, citado por Arce y Malvas, 2014) toman en cuenta los siguientes:

-) El clima, una particularidad del centro escolar que incide en la percepción individual.
-) La intervención de los factores estructurales en la formación del clima organizacional.
-) El clima, considerado también como una cualidad específica de la organización, que se enfoca en la manera en que esta se interrelaciona con sus trabajadores.
-) Es posible tener dos realidades parecidas, las personas que laboran en estas puede que sus percepciones sean iguales a las características de la institución.
-) El componente de análisis es la organización, en tanto la visión del clima comprenda una evaluación objetiva de los procesos y propiedades de la organización (p.29).

En efecto, la construcción del clima organizacional es posible con la participación de componentes estructurales organizacionales internos, las particularidades personales del empleado, las políticas establecidas, y las relaciones interpersonales que se desarrollan en el medio laboral. Toda organización cuenta con características propias, de acuerdo al lugar donde se encuentre y es justamente el clima el producto de la discernimiento de las personas en el ambiente.

Características del clima organizacional

De acuerdo a Alcocer (2003), el clima organizacional se caracteriza por:

-) Circunscribirse al medio laboral
-) Ser percibidas de forma directa o indirecta por los trabajadores que se desenvuelven en el medio laboral.
-) Repercutir en el comportamiento laboral.
-) Ser una variable que media entre el sistema de la organización y el desempeño individual.
-) Las organizaciones son relativamente constantes en el tiempo, haciendo la diferencia entre ellas y a nivel interorganizacional.
-) El clima, las estructuras, las características de las organizaciones y las personas que la integran, constituyen un sistema dinámico e interdependiente. (p.90).

Dimensiones del clima organizacional

En el desarrollo esta pesquisa se considera como dimensiones las cuatro más importantes de las nueve debido a que se encuentran enmarcados en nuestro contexto de las que plantean Litwin y Stinger (1968). En consecuencia se presenta las siguientes dimensiones:

Estructura de la organización: implica las directrices, políticas, consignas que puede consignar una organización. Comprende la percepción de los miembros de la organización respecto de los procedimientos, las reglas, trámites y otras limitaciones que enfrentan en la ejecución de su labor.

Relaciones: Representa la percepción de los miembros de una organización respecto de la presencia de un espacio de trabajo bueno, grato, con relaciones sociales apropiados o por el contrario de un medio conflictivo y nada favorable entre los propios trabajadores y también directivos, es decir jefes y subordinados.

Recompensas: Comprende la percepción de los colaboradores respecto de la adecuación de recompensas otorgadas por un trabajo efectivo, el sistema de los haberes monetarios que la

organización asigna a su trabajadores, además de la posibilidad lograr una promoción y una carrera funcionaria, siendo variables de esta dimensión: la planificación de un programa de incentivos con el propósito de incentivar y recompensar el desempeño y la conducta del personal, la mejora de la eficacia a nivel institucional, la moral del trabajador y la satisfacción de los usuarios.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Representa el grado en que los subordinados se identifican con su respectiva institución para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual (p.166 -167).

Elementos fundamentales en el clima organizacional

La presencia del clima organizacional positivo en una institución educativa requiere inevitablemente que en ella se cuente con una buena comunicación, el involucramiento laboral y la realización personal.

a) La comunicación

Con mucho acierto, Habermas (1989) afirma sobre “La comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p. 43). Precisando, viene es el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa. Una buena comunicación es lo ideal en toda institución, eso garantiza la cristalización de los objetivos institucionales.

b) Involucramiento laboral

Zepeda (2010) considera que el involucramiento es “El grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual

trabajan”. Quiere decir que tiene el interés en participar de las actividades de la organización y la satisfacción que siente de ser parte de ella.

En la misma línea de pensamiento, Walsh y Milner (2002) señalan: “El involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas” (p. 90). En consecuencia, el involucramiento es fundamental en la marcha institucional y esto se encuentra supeditado a la predisposición que muestra el trabajador de la institución.

c) Realización personal

Para Maslow (1991), la realización personal es entendida como “Una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima” (p.110). De acuerdo a este planteamiento, los seres humanos siempre aspiramos a lograr mucho más de lo que inicialmente conseguimos, a eso Maslow la llama pirámide de la realización personal. En consecuencia, un trabajador de una institución se sentirá mucho más satisfecho cuanto más logra su realización personal, y esto, indudablemente, permite un buen clima organizacional.

2.2.2. Compromiso organizacional

Existe una diversidad de textos e investigaciones publicadas y desarrolladas en el ámbito académico, de ahí que es de suma importancia conocer estos puntos de vista, para ello se presenta a continuación la postura de diversos autores.

Uno de los autores más conocidos es Meyer y Allen (1991), ellos, entienden a la condición psicológica representada de la relación existente entre el individuo y la organización como compromiso organizacional, la misma que tiene consecuencias en relación a si continua o no en la organización. Esta se

encuentra constituida por tres dimensiones: el compromiso normativo, continuo y afectivo. Davis y Newstrom (2003) siguiendo la misma línea, conceptúan el compromiso en base a tres actitudes: sensación de participación en las obligaciones organizacionales, sensación de identificación con las metas de la organización y sensación de lealtad hacia la organización.

Al respecto, Arias (2001) define al compromiso organizacional relevante en relación a los indicadores, uno de ellos, considerado el más destacado es el indicador de permanencia en el trabajo, asimismo, es importante que en las organizaciones se tome en cuenta no solo establecer el tipo, sino también el nivel de compromiso que demuestran los trabajadores, indicador que nos sirve para determinar cuál el verdadero compromiso que se quiere promover.

Entonces, es posible comprenderlo como “la identificación psicológica” del individuo con la institución para la cual labora. Siendo espuesta de tipo emocional frente a una positiva medición en medio del ambiente laboral por parte del empleado. Asimismo, el compromiso organizacional se podría entender, en la manera cómo el nivel de desempeño laboral de un individuo influye en su autoestima, considerando la presencia de la motivación intrínseca como un aspecto determinante.

De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) definen al compromiso como un proceso que genera comportamientos sólidos, que facilitan el proceder de los trabajadores considerando las líneas consistentes de acción que el mismo tomó para alcanzar sus metas. Por otro lado, el compromiso es entendido como el conjunto de presión de normas internalizadas para desarrollarse en una vía que se relaciona con los intereses de la organización.

Porter y Lawer (1965) definen el compromiso como la acción de grandes esfuerzos para beneficio de la organización, el deseo de continuar en ella y aceptar sus valores.

Robbins y Judge (2009) asumen, que el compromiso organizacional es el grado en que el trabajador logra identificarse con la organización que lo emplea, identificándose con las metas de esta. Asimismo, tiene el deseo de

permanecer en ella. Por ello, el involucramiento en el espacio laboral es identificarse con una acción en específico, mientras que el compromiso organizacional responde a la identificación del sujeto con la empresa u organización que le da trabajo.

Es necesario incidir que dentro de esta recopilación de definiciones de autores que comprenden al compromiso organizacional como un constructo de actitud y otros como un constructo de comportamiento, nosotros como investigadores, creemos que se deben considerar ambos para un mejor resultado.

Características del compromiso organizacional

Según (2008) el compromiso organizacional como un constructo de actitud posee las características siguientes:

1. Poderoso deseo de continuar siendo parte de la organización.
2. Estar dispuesto a entregar un buen esfuerzo para beneficio de la empresa.
3. Estar convencido de los valores y metas de la empresa aceptándolo.

Finalmente, se trata de una actitud que demuestra que tan leales pueden ser los trabajadores a su empresa y es un proceso continuo, mediante el cual los colaboradores de la organización manifiestan su interés por ella, por el éxito y su bienestar.

Por su parte, Hellriegel y Slocum (2009) consideran que el compromiso organizacional es la participación intensa de un trabajador y su identificación con la empresa. Este compromiso puede tener las siguientes características:

1. Aceptación y creencia de las metas, así como de los valores que practica la empresa.
2. Estar dispuesto a entregar el mejor esfuerzo en beneficio de la empresa.
3. El anhelo de pertenecer a la empresa.

En resumen, podríamos decir, que el involucramiento en campo laboral, está en relación de lo que un puesto de trabajo pueda satisfacer las necesidades del sujeto. Esto se encuentra establecido por variables contextuales, como

puede ser las relaciones interpersonales, entre ellas las relaciones con su jefe; el proceso para la toma de decisiones, las particularidades de las actividades y los resultados.

Dimensiones del compromiso organizacional

En el presente trabajo de investigación, respecto a la variable compromiso organizacional se considera como dimensiones al compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Compromiso afectivo

Se entiende como el lazo emocional que los empleados tienen con su empresa u institución. Caracterizado por la identificación e implicancia con la empresa y por el deseo de permanecer en ella. Este vínculo propicio que el personal sienta placer y disfrute de laborar en la organización. Es por este motivo que el personal que tiene este compromiso se decide a trabajar en beneficio y bienestar de la institución en la cual trabajan (Johnson & Chang, 2006).

Esta cualidad se puede relacionar a la motivación intrínseca, porque el empleado desarrolla una tarea por el simple hecho de hacerla, sin pretender recibir algún estímulo externo, de modo que experimenta una impresión de goce y aspiración personal. No obstante, esta definición de débito afectivo es la que goza de gran aprobación por los estudiosos (Mathieu y Zajac, 1990).

Compromiso continuo

Este compromiso es relacionado a los costos financieros y a los beneficios, que perdería un empleado al dejar la empresa. Esto significaría un problema para el trabajador, por las bajas probabilidades de encontrar un trabajo igual o mejor (Arias, 2001). Algunos investigadores han propuesto que el compromiso continuo se divida en dimensiones. Estas son el sacrificio personal, el mismo que se encuentra relacionada con abandonar el puesto de trabajo y las limitadas oportunidades laborales para encaminarse a la búsqueda de mejores oportunidades laborales. (McGee y Ford, 1987). Sin embargo, el compromiso continuo se puede corresponder con la motivación

extrínseca, toda vez que lo que atrae la atención del empleado no es precisamente la actividad que desarrolla en sí, si no lo que se le da a cambio de ella, es decir su pago u otra recompensa. Esto tiene al empleado totalmente comprometido con la empresa, por los beneficios obtenidos (Vandenberghe, 1996).

Compromiso normativo

Hace referencia a las normas sociales que se debe respetar para que una organización tenga éxito. El compromiso normativo es entendido como el sentimiento de obligación de los empleados por continuar en la empresa. (McDonald y Makin, 2000). Así también, este compromiso está ligado a la lealtad hacia la empresa u organización, considerando el sentimiento moral, porque al recibir algunas prestaciones como las capacitaciones, adelantos, pago de estudios, etc., promueve la reciprocidad por parte del trabajador hacia la empresa, por ello se comprometen con ella hasta que dure el tiempo establecido de labores (Arias, 2001).

Factores influyentes en el compromiso organizacional

Greenberg y Baron (1995) plantean componentes que afectan al compromiso organizacional:

-) Particularidades del empleo. La responsabilidad se presenta entre los sujetos cuyos empleos se fortalecen con las características de variedad y autonomía. Además, se da en el caso que los individuos tengan altos niveles en el desempeño laboral o poseen oportunidad de promoción.
-) Naturaleza de la recompensa. Este representa un plan de estímulos para el personal a través del cual se les entregan bonos en relación y en proporción a las utilidades de la empresa.
-) Oportunidades de trabajo. Si el trabajador tiene oportunidades de un mejor empleo, la posibilidad de que deje la organización será mayor, en consecuencia, los niveles de compromiso con la empresa serán menores.
-) Trato a los nuevos trabajadores de una empresa u organización. Las percepciones del compromiso se relacionan con el trato de los nuevos

trabajadores. No obstante, para ellos, no será posible alcanzar niveles mayores de compromiso y motivación, sino se sienten a gusto, respetados y valorados por los inspectores de la empresa.

- J Particularidades personales. Experiencia, sexo y edad.
- J Discernimiento de lo que la empresa se encuentra se interesa y el servicio a los usuarios. El personal se identifica con una empresa que les demuestra respeto y donde el cliente es importante para la organización.
- J El puesto y las funciones claras y definidas. La forma de entender cómo se debe ejecutar el trabajo, influye de manera positiva en el compromiso organizacional. Esto implica que los supervisores mantengan una buena comunicación con los empleados respecto de las tareas a desarrollar y el procedimiento a seguir, además de las expectativas que los supervisores mantienen en relación a los trabajadores y la tarea a desarrollar.
- J Trabajo estimulante. Los empleos que permitan a su personal el manejen de sus propios conocimientos, aptitudes y opiniones, favorecen la responsabilidad de los mismos con la institución. Los elementos para estimular y fortalecer el trabajo autónomo.
- J El discernimiento de los trabajadores de la administración afectiva. Que está influida por la percepción de los trabajadores de su productividad para conseguir su identificación con la organización.
- J Nivel educativo. La preparación académica puede presentarse menor compromiso, toda vez que tienen mayor oportunidad de desarrollarse profesionalmente en diferentes organizaciones.

2.3. Bases conceptuales

Clima organizacional. Representa la percepción que tienen los trabajadores de una organización en relación a ella, respecto de aquellas situaciones que se presentan en el proceso de la interacción social y en la propia estructura organizacional.

Estructura de la organización. Implica las directrices, las políticas y consignas que una organización puede dar y comprende la percepción que

tiene cada individuo de la organización en relación de las normas, trámites, procesos y otras limitantes que enfrentan en la ejecución de sus labores.

Relaciones. Tiene que ver con la percepción del personal de la institución respecto de la presencia de un contexto laboral agradable y un ambiente bueno o por el contrario, de un contexto desfavorable, lleno de conflictos, entre el jefe y los subordinados o entre pares.

Recompensas. Se relaciona al discernimiento de los trabajadores sobre la impresión de la distinción por una labor bien realizado, los regímenes remunerativos que la institución tiene para su personal, la posibilidad de promocionarse y el desarrollo de una carrera funcionaria.

Compromiso organizacional. Refiere la identificación psicológica que representa la interacción de los individuos y la institución, la misma que tiene derivaciones en relación a la decisión a seguir en la institución o abandonarla. Se compone de tres dimensiones, relacionadas al ámbito normativo, continuo y afectivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

3.2. Variables

V1: Clima organizacional

V2: Compromiso organizacional

3.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1 Clima organizacional	Méndez (2006) sostiene que "El clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional" (p. 39).	Cuestionario sobre clima organizacional que está constituida por 15 ítems en base a las dimensiones establecidas.	Estructura	Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir. Las decisiones son tomadas en asamblea.	Ordinal: Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Recompensa	Recompensa en esfuerzo académico. Desarrollo académico Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes.	
			Relaciones	Madures para superar los conflictos de manera asertiva Cooperación entre compañeros de clase y miembros de la institución educativa. Buenas relaciones humanas	
			Identidad	Identidad con la institución Compromiso con la institución educativa. Disfrute estudiar en la institución educativa.	
V2: Compromiso organizacional	Porter y Lawer (1965) consideran el compromiso como el interés de desarrollar ingentes sacrificios buscando la mejora de la institución, el deseo de mantenerse en ella misma y encarnar sus valores.	Cuestionario sobre compromiso organizacional en base a las dimensiones previamente establecidas, que estará compuesta de 22 ítems.	Compromiso afectivo	Trabajo por gusto que por necesidad Sensación de pertenencia a la institución Sentimiento de culpa al dejar la institución	Ordinal: Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo
			Compromiso continuo	Sentimiento de pertenencia a la institución Lealtad a la institución Hace suyo los problemas institucionales	
			Compromiso normativo	Consecuencia con el compromiso asumido La institución es incomparable con otras Deuda moral con la institución	

3.2. Tipo y nivel de investigación

El desarrollo de la investigación se encuentra enmarcado en el tipo no experimental, que se sustenta en Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes precisan que en la investigación no experimental lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos. Es decir, no manipulan variables para su transformación, sino que sólo busca conocer hechos o fenómenos de la realidad.

Por otro lado, en relación al nivel de investigación, corresponde al descriptivo. Al respecto, Behar (2008) sostiene que este nivel de investigación “Logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Al igual que la investigación que hemos descrito anteriormente, puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad” (p.21).

3.3. Método

Método hipotético-deductivo. Para Rodríguez, (2016) en este método:

Las hipótesis son consideradas el inicio para conjeturar abordando nuevas deducciones. Se empieza por una hipótesis inferida de leyes o principios o finalmente sugerida por la información empírica recolectada, con la aplicación de normas de deducción, seguidamente se llega a predicciones que ponen a consideración para su verificación empírica, y de existir correspondencia con los sucesos, entonces se comprueba la veracidad o no de estas hipótesis propuestas inicialmente. Además cuando estas llegan a predicciones empíricas que entran en contradicción, las conclusiones que salen de ella se consideran muy importantes, ya que se

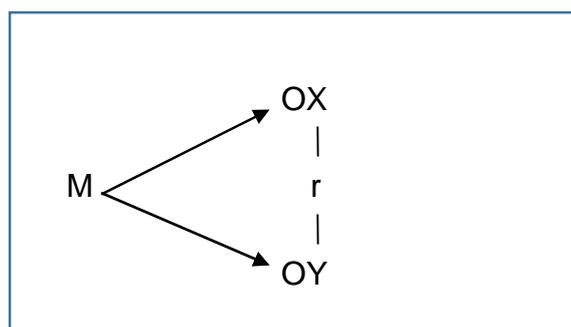
demuestra la inconsistencia lógica de la hipótesis inicial, lo que hace necesario su reformulación. (p. 11).

Método inductivo-deductivo. Para Rodríguez (2016), el método inductivo-deductivo:

Está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica (p. 11).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó es el correlacional, puesto que según Tafur (2003), este diseño está orientado a indagar científicamente las relaciones de correlación o asociación entre las variables, sin considerar, identificar y evaluar relaciones causales.



Donde:

M: Representa a la muestra

O_x: Representa la variable 1

O_y: Representa la variable 2

r: Representa el grado de relación que existe entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población. De acuerdo a Quispe (2012), “Es la determinación del conjunto total de elementos, sujetos y objetos a los que se refiere la investigación y éstas deben estar muy bien delimitadas teniendo en cuenta las características, lugar y tiempo” (p.92). La población estuvo conformada por 80 profesores de primaria de Pichari.

Muestra. La muestra es el subconjunto de la población, sobre la que se recogen la información (Hernández, et al., 2010). Por ello, es preciso determinar o deslindar con agudeza la muestra representativa de la población. La muestra fue de 59 profesores del nivel primaria de Pichari.

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnica

La encuesta. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta. Al respecto, Torres (2010) precisa que “La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (p.110).

3.6.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó en el proceso de investigación fue el cuestionario. Al respecto, Gómez (2012) precisa que “El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.58).

3.6.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes (2007)
Adecuación	Marleni Mendoza Damas (2012) Yeny Orosco Torres (2018)
País de origen	Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel clima organizacional
Dimensiones	Estructura, recompensa, relaciones e identidad
Duración	la resolución del cuestionario se logra en un tiempo de 15 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de V de Aiken con un valor igual a 0,75.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach, equivalente a 0,771.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Baremación	1 Deficiente 2. Regular 3. Buena

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor	Meyer y Allen (1997)
País de origen	Inglaterra
Adecuación	Elizabeth Montoya Santos (2016) Yeny Orosco Torres (2018)
Objetivo	Conocer el compromiso organizacional

Dimensiones	Está conformado por 18 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide la ficha de observación son: Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo
Duración	La duración de resolución de esta ficha es aproximadamente de 15 minutos.
Escala de medición	1): En total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.
Baremación	1. Deficiente 2. Regular 3. Buena

3.7. Validez y confiabilidad

3.7.1. Validez

La validez del instrumento utilizado en la presente investigación fue hallada a través del juicio de expertos. Para ello se recurrió a tres profesionales con amplia experiencia en los problemas investigados. Los expertos luego de la revisión a la mejora de las observaciones emitieron opinión favorable teniendo como resultados los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	80	75	75	75	80	75	75	76
2	80	75	75	75	80	80	80	75	75	80	78
3	80	80	80	80	75	80	80	80	80	75	79
Promedio de ponderación											78%

En la tabla podemos observar los resultados promediados de los tres expertos que equivalen a un valor de 0,78 % de validez; por lo tanto, se concluye que los instrumentos son válidos y se encuentran aptos para su aplicación.

Confiabilidad de instrumento

Para hallar la confiabilidad de los instrumentos, una vez hallada la validez, estos fueron aplicados a un grupo piloto conformado por 10

docentes. Posteriormente, los datos hallados en el proceso de pilotaje, fueron sometidos a una prueba estadística a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, siendo los resultados los siguientes:

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	32

El valor del Alpha de Cronbach equivale a 0,932; en consecuencia, se concluye que el cuestionario sobre clima organizacional es altamente confiable.

Prueba de confiabilidad sobre compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	18

El valor del Alpha de Cronbach equivale a 0,819; en consecuencia, concluyendo que el cuestionario sobre compromiso organizacional es altamente confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos fueron sistematizados y analizados con el paquete estadístico SPSS versión 23, organizados y presentados en tablas descriptivas. Para la estadística inferencial y las pruebas de hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, porque los datos que se recopilaron no muestran normalidad y se encuentran en escala ordinal.

3.9. Aspectos éticos

El aspecto ético de la investigación se garantizó con el uso adecuado de la producción científica con las citas y referencias acordes a las normas APA. Respeto al anonimato de los docentes que participaron en la investigación. La investigación que se desarrolló considera los principios de privacidad y consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. A nivel descriptivo

Tabla n.º 1

Tabla de contraste entre el clima organizacional y el compromiso organizacional

		Compromiso			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	7 11,9%	0 0,0%	0 0,0%	7 11,9%
	Regular	4 6,8%	26 44,1%	8 13,6%	38 64,4%
	Buena	0 0,0%	0 0,0%	14 23,7%	14 23,7%
Total		11 18,6%	26 44,1%	22 37,3%	59 100,0%

En la tabla cruzada 1, podemos observar que el número mayoritario que es igual al 64,4% (38) de docentes considera que se observa un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; mientras que el 44,1% (26) de docentes considera que en su institución educativa se observa un regular compromiso organizacional. En base a estos resultados podemos afirmar que se observa una relación concomitante entre clima organizacional y compromiso organizacional.

Tabla n.º 2

Tabla de contraste entre clima organizacional y el compromiso afectivo

		Afectivo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	7	0	0	7
		11,9%	0,0%	0,0%	11,9%
	Regular	9	28	1	38
		15,3%	47,5%	1,7%	64,4%
	Buena	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	23,7%	23,7%
Total		16	28	15	59
		27,1%	47,5%	25,4%	100,0%

De acuerdo a la tabla cruzada 2, podemos observar que el número mayoritario que es igual al 64,4% (38) de docentes considera que se observa un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; mientras que el 47,5% (28) de docentes considera que en su institución educativa se observa un regular compromiso afectivo. Estos resultados permiten sostener que un regular clima organizacional guarda directa relación con un regular compromiso afectivo.

Tablan. ° 3

Tabla de contraste entre clima organizacional y el compromiso continuo

		Continuo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	7	0	0	7
		11,9%	0,0%	0,0%	11,9%
	Regular	3	28	7	38
		5,1%	47,5%	11,9%	64,4%
	Buena	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	23,7%	23,7%
Total		10	28	21	59
		16,9%	47,5%	35,6%	100,0%

Los resultados que se observan en la tabla cruzada 3 permiten leer que el número mayoritario, que es igual al 64,4% (38) de docentes, considera que se observa un regular clima organizacional en sus instituciones educativas;

mientras que el 47,5% (28) de docentes considera que en su institución educativa se observa un regular compromiso afectivo. Estos resultados permiten sostener que un regular clima organizacional guarda directa relación con un regular compromiso afectivo.

Tabla n.º 4

Tabla de contraste entre clima organizacional y el compromiso normativo

		Normativo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	7 11,9%	0 0,0%	0 0,0%	7 11,9%
	Regular	12 20,3%	23 39,0%	3 5,1%	38 64,4%
	Buena	0 0,0%	0 0,0%	14 23,7%	14 23,7%
Total		19 32,2%	23 39,0%	17 28,8%	59 100,0%

Al analizar los resultados que se presentan en la tabla cruzada 4 se puede concluir que el número mayoritario, que es igual al 64,4% (38) de docentes, considera que se observa un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; mientras que el 39,0% (23) de docentes considera que en su institución educativa se observa un regular compromiso normativo. De acuerdo a estos resultados, se puede afirmar que un regular clima organizacional guarda directa relación con un regular compromiso normativo.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Paso 1: Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari- 2018.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Paso 2: Formulación del nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $r \leq 0,05$ con un nivel de confianza al 95%.

Paso 3: Elección de la prueba estadística

La prueba de hipótesis se realizó a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman.

Paso 5: Conclusión

Significación	Interpretación	
	Hipótesis alterna	Hipótesis nula
$\dots > \alpha$	Se rechaza	Se acepta
$\dots \leq \alpha$	Se acepta	Se rechaza

Donde:

$\alpha = 0,05$ (5%)Significancia asumida

$\rho = \dots$ Significancia calculada en SPSS

Resultados de la prueba de hipótesis general

Tabla n.º 6

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Clima	Compromiso
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Al procesar los datos a través de la prueba estadística Rho de Spearman se halló un valor igual a 0,755 que permite establecer la existencia de una buena y directa relación entre las variables clima organizacional y compromiso organizacional; asimismo, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 que es menor a 0,05, motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que permite concluir que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

4.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica

Paso 1: sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Paso 2: Formulación del nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $r \leq 0,05$ con un nivel de confianza al 95%.

Paso 3: Elección de la prueba estadística

La prueba de hipótesis se realizó a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman.

Paso 4: Conclusión

Significación	Interpretación	
	Hipótesis alterna	Hipótesis nula
... $>\alpha$	Se rechaza	Se acepta
... $\leq \alpha$	Se acepta	Se rechaza

Donde:

$\alpha = 0,05$ (5 %) Significancia asumida

$\rho = \dots$ Significancia calculada en SPSS

Resultados de la primera prueba de hipótesis específica

Tabla n.º 7

Prueba de la primera hipótesis específica

Correlaciones				
			Clima	Afectivo
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Afectivo	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Al hallar la correlación entre las variables clima organizacional y compromiso afectivo se obtuvo un valor igual a 0,849, que permite establecer la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables clima organizacional y compromiso afectivo; por otro lado, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 que es menor a 0,05, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe relación entre el clima

organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

4.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica

Paso 1: Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Paso 2: Formulación del nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $r \leq 0,05$ con un nivel de confianza al 95%.

Paso 3: Elección de la prueba estadística

La prueba de hipótesis se realizó a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman.

Paso 4: Conclusión

Significación	Interpretación	
	Hipótesis alterna	Hipótesis nula
$\rho > \alpha$	Se rechaza	Se acepta
$\rho \leq \alpha$	Se acepta	Se rechaza

Donde:

$\alpha = 0,05$ (5 %) Significancia asumida

$\rho = \dots$ Significancia calculada en SPSS

Resultados de la segunda prueba de hipótesis específica

Tabla n.º 8

Prueba de la segunda hipótesis específica

		Correlaciones		
			Clima	Continuo
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Continuo	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Al procesar la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo un valor igual a 0,809 que permite establecer la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables clima organizacional y compromiso continuo; de igual modo, al hallar el nivel de significancia se halló un valor igual a 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018

4.2.2. Prueba de la tercera hipótesis específica

Paso 1: Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.

Pasó 2: Formulación del nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $r < 0,05$ con un nivel de confianza al 95%.

Pasó 3: Elección de la prueba estadística

La prueba de hipótesis se realizó a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman.

Paso 4: Conclusión

Significación	Interpretación	
	Hipótesis alterna	Hipótesis nula
... $>\alpha$	Se rechaza	Se acepta
... α	Se acepta	Se rechaza

Donde:

$\alpha = 0,05$ (5 %) Significancia asumida

$\rho = \dots$ Significancia calculada en SPSS

Resultados de la tercera prueba de hipótesis específica

Tabla n.º 9

Prueba de la tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			Clima	Normativo
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Normativo	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Al comprobar estadísticamente la relación entre las variables clima organizacional y compromiso continuo, se halló un valor igual a 0,792 que permite establecer la presencia de una buena y directa relación entre las variables clima organizacional y compromiso normativo; por otro lado, se obtuvo

un nivel de significancia igual a 0,000 que es menor a 0,05, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari – 2018.

4.3. Discusión

Concluida la investigación, realizada con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018, se pudo concluir respecto a la hipótesis general que existe una buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018 ($r_s = 0,755$; $p = 0,000 < 0,05$).

La conclusión arribada en la investigación es corroborada por la afirmación de Rivas (2017), quien en la investigación titulada "*Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*". en la que se concluye finalmente que a mayor presencia de un clima organizacional, mayor será el compromiso de los maestros respecto de su labor docente en la institución.

En relación a las hipótesis específicas, los resultados hallados permiten afirmar que existen una muy buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo, continuo y normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. El presente estudio coincide con la investigación realizada por Misari (2017) en la Universidad de San Martín de Porres titulada "*Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación: 2016*". Sin embargo, debemos precisar que existe una diferencia con la hallada, puesto que, en la investigación referida, se concluye que existe una relación moderada y directa entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público Diseño y Comunicación. En contraposición, debemos precisar que en la presente investigación se determina la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables estudiadas.

De acuerdo a estos resultados obtenidos, podemos afirmar que en las instituciones educativas del distrito de Pichari se demuestra que a un buen clima organizacional le corresponde un buen compromiso afectivo, continuo y normativo de los maestros. Lo afirmado en este punto es sustentado por Koontz y Weihrich (1999) cuando precisa que el clima organizacional viene a ser “el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras. Estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p.374). De ahí que sostenemos que a mayor clima organizacional, mayor compromiso afectivo, continuo y normativo.

Se debe precisar también que para el desarrollo de la presente investigación se tomaron como base la investigación desarrollada por Aguado (2012), realizada en la Universidad de San Ignacio de Loyola de Lima titulada “*Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla*” según la perspectiva de los docentes. En ella se concluye que respecto a las dimensiones recompensa, estructura, identidad se considera aceptable, en cambio en la dimensión relaciones es considerada regular con relación al clima organizacional. Como podemos evidenciar, la investigación referida difiere con la presente, debido a que fue concretada solo bajo el diseño descriptivo simple, en cambio la nuestra está enmarcada dentro del diseño correlacional bivariada; sin embargo, respecto a las dimensiones abarcadas coincide al precisar que en los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables.

A manera de conclusión, podemos sostener que la investigación realizada es de suma importancia debido a que comprueba la necesidad de generar en las instituciones educativas un buen clima organizacional, puesto que esta situación genera como relación directa un buen compromiso organizacional entre sus miembros, por lo que van a presentar un alto nivel

de compromiso afectivo, continuo y normativo, contribuyendo de esta manera a una mejora en la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

Existe una buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018 ($r_s = 0,755$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe una muy buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018 ($r_s = 0,849$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe una muy buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018 ($r_s = 0,809$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe una buena y directa relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018 ($r_s = 0,792$; $p = 0,000 < 0,05$).

RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Pichari, realizar un diagnóstico integral respecto al clima organizacional imperante en sus instituciones educativas con la finalidad de tomar las medidas correctivas que permitan a los maestros desenvolverse en un clima favorable y óptimo.
2. A los docentes de aula de las instituciones educativas del distrito de Pichari, fortalecer el compromiso organizacional con la finalidad de mejorar los niveles de la calidad educativa ofrecida en sus instituciones educativas que redundará en beneficio de los estudiantes.
3. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pichari, desarrollar eventos con la finalidad de mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas de su jurisdicción.
4. A los estudiantes de la maestría en Gestión Educativa de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación ampliar la investigación a muestras que incluyan a todos los niveles de educación con la finalidad de realizar un diagnóstico integral y proponer alternativas de solución y mejora frente a estas variables investigadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, G. y Malvas, Y. (2014) *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*. Tesis de Maestría Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima.
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México, Edit. Unam. Revista De Contaduría y Administración, N° 200, enero- marzo 2001.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, edit. Mc-Graw Hill, 8va. edición.
- De Frutos, B., Ruiz, M.A. y San Martín, R. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*. Psicológica, 19, 345-366.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2002). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall.
- Habermas, J. 1989. *Teoría de la acción comunicativa: Complementos y estudios previos*. Cátedra, Madrid.
- Hellriegel, D. y Slocum, W., (2009), *Comportamiento organizacional*, Cengage Learning Ed., México.
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). *"I" is to continuance as "we" is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment*. Journal of Organizational Behavior, 27, pág. 549 - 570.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. Ed. México. Mc Graw Hill.
- Kossen, S. (1995). *Recursos Humanos en las Organizaciones*. 5ta. edición, Trad. Yolanda Lemus Basurto, Editorial Harla, México.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. 11a Ed. Mexico: McGraw Hill.
- Litwin, S. y Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ed. Díaz de Santos.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- McGee, G. y Ford. R. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales*. Journal of Applied Psychology, 72, pág. 638 – 642.

- McDonald, D. J. y P. J. Makin (2000). *The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff*. Leadership & Organization 21 (2): 84-91.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario
- Meyer, J.P y Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos aires: Prentice Hall.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1965). *Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior*. Psychological Bulletin, 64, 23-51.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional: Una medida del éxito*. Lima: Athanor.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* 13va. ed. México: Pearson-Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Solana, Ricardo F (1993). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires. p. 208-210
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*. En: R. TAGIURI y G. Litwin (Eds), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Vandenbergue, C. (1996). *Assessing organizational commitment in a Belgian context: evidence for the three-dimensional model*. Psicología Aplicada: Una revisión internacional, 45, 371-386.
- Walsh M. y Milner, E. (2002). *The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational*. Irish Journal of Management, 233.
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio de Manufactura*. (Examen Predoctoral). Instituto Politécnico Nacional, México, D.F.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018?</p>	<p>Objetivos generales Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso continuo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018. Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Pichari-2018.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>VARIABLE 2 Compromiso organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 80 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari.</p> <p>MUESTRA: 80 docentes del nivel primaria del distrito de Pichari</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Mi experiencia en el Trabajo

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su institución educativa.

Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución educativa en la que trabaja, exprese, por favor, su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X), según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	Componente afectivo	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque en otra institución no podría igualar las prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas en las atenciones, no creo que fuese correcto irme a otra institución educativa.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución educativa considerando todo lo que me ha dado.					
	Componente de continuidad					
7	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otra institución igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución educativa.					
9	Ahora mismo no abandonararía mi institución educativa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución educativa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi institución con maestros que no pertenece a ella.					
	Componente afectivo					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta institución educativa, es porque en otra institución educativa, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La institución donde sigo trabajo merece mi lealtad.					

15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución educativa.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

BAREMACIÓN: 1. DEFICIENTE 2. REGULAR 3. BUENA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

PRESENTACIÓN:

Estimado maestro, este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la percepción que tiene usted sobre el clima organizacional en la Institución educativa en la que usted labora. El cuestionario tiene unanaturaleza confidencial, se le solicita cordialmente dar su opinión lo más sincero posible, marcando la alternativa que considere pertinente. Los valores a marcar son los siguientes: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

	Dimensión: Estructura	1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de la institución me parecen adecuadas.					
3	En esta institución existe orden.					
4	La cantidad de trámites son necesarias para recibir un servicio.					
5	La definición de mis derechos como docente en el reglamento institucional apoya mi desempeño en la Institución.					
6	La definición de mis obligaciones como docente en el reglamento institucional apoya mi desempeño en la Institución.					
7	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
8	Puedo opinar mejorar los procedimientos					
9	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi labor docente					
10	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
	Dimensión: Recompensa					
11	Son suficientes los premios que se otorgan en esta institución					
12	Muestran interés en el resultado de mi desempeño docente.					
13	Reconocen mi esfuerzo en la realización de mi labor docente					
14	Me motivan para realizar mi labor docente					
15	En general, la manera en que valoran a los profesores es adecuada.					
16	En general, los directivos son justos con la valoración del desempeño docente					
	Dimensión: Relaciones					
17	El director se preocupa por mejorar la institución.					
18	El personal administrativo muestra disposición para la realización de algún trámite.					

19	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					
20	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
21	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
22	En general, el director no genera favoritismos por algún docente.					
23	Brindan la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
24	Toman en cuenta las diferentes ideas de los maestros.					
25	La plana directiva reconoce los derechos, dignidad y decoro de los maestros.					
26	Mantienen una comunicación abierta con todos en la institución					
	Dimensión: identidad					
27	Me siento parte importante de esta institución.					
28	Me siento orgulloso de estar en esta institución					
29	Recomendaría a otro colega para que trabaje en esta institución					
30	Me siento bien practicando los ideales de mi institución					
31	Disfruto laborar en esta institución.					
32	Me siento respaldado por mi institución para un evento académico.					

Gracias

BAREMACIÓN:

1. DEFICIENTE 2. REGULAR 3. BUENA

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	165,20	301,067	,722	,987
IITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843
ITEM16	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM17	165,20	301,067	,722	,911
ITEM18	165,00	300,667	,745	,963
ITEM19	165,30	296,011	,766	,988
ITEM20	165,20	288,178	,886	,952
ITEM21	165,10	296,989	,936	,934
ITEM22	167,30	314,678	-,038	,944
ITEM23	165,20	301,067	,722	,943
ITEM24	165,00	300,667	,745	,933
ITEM25	165,30	296,011	,766	,871
ITEM26	165,20	288,178	,886	,932
ITEM27	165,10	296,989	,936	,872
ITEM28	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM29	165,10	296,989	,936	,973
ITEM30	165,20	288,178	,886	,989
ITEM31	165,20	301,067	,722	,943
ITEM32	165,00	300,667	,745	,933

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	32

Prueba de confiabilidad sobre compromiso organizacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	81,70	59,567	,150	,800
ITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814
ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	84,60	56,711	,326	,833
ITEM16	85,60	57,822	,307	,815

ITEM17	94,40	58,267	,359	,804
ITEM18	83,70	59,567	,150	,802

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	18

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 062-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. YENY OROSCO TORRES
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI - 2018
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
N° DE TRABAJO:	2027344766
FECHA:	02-mar.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 02 de marzo del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

CLIMA ORGANIZACIONAL Y
COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL PRIMARIA DEL
DISTRITO DE PICHARI - 2018

por Yeny Orosco Torres

Fecha de entrega: 02-mar-2023 04:33p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2027344766

Nombre del archivo: TESIS_YENY_020323.docx (482.2K)

Total de palabras: 12340

Total de caracteres: 70537

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Trabajo del estudiante

18%

2 repositorio.usil.edu.pe
Fuente de Internet

1%

3 repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

1%

4 Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante

1%

5 hdl.handle.net
Fuente de Internet

1%

6 Andrés Rodríguez Jiménez, Alipio Omar Pérez Jacinto. "Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento", Revista EAN, 2017
Publicación

<1%

7 www.repositorioacademico.usmp.edu.pe
Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

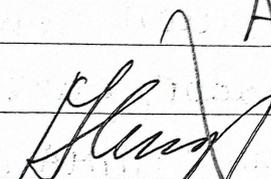
Acta de sustentación de tesis de Maestría
de la BACH. YENY OROSCO TORRES

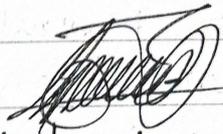
En la ciudad de Ayacucho, siendo a horas 9:00 a.m.
del día veintisiete en el Auditorio de la Escuela de
Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal
de Huamanga, se reunieron miembros del Jurado evaluador

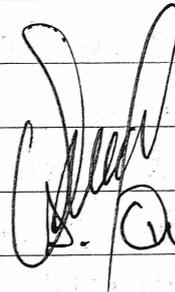
con formado por el Dr. Emilio G. Ramirez Roca (presidente), Dr. Rolando A. Quispe Morales (Miembro-DUPG), Dr. Nicolas Cuya Arango (Miembro) y el Dr. Anatolio Huarcaya Barbaran (Miembro) como asesor de la tesis Dr. Fredy Morales Gutierrez, se procedio a la sustentación con la Mayoria de los miembros del jurado evaluador, para recibir y calificar la sustentación de la tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE PICHORI-2018", presentado por la Bach. Yeny Orosco Torres, con la finalidad de obtener el Grado de Maestra en Educación, Mención en Gestión Educativa. El presidente del Jurado Dr. Emilio G. Ramirez Roca, dispuso al Secretario Docente, dar lectura a la Resolución Directoral N° 00419-2021-UNSCH-EP6-D y el Art. 83 del Reglamento de la Escuela de Posgrado, en seguida invito a la aspirante dar inicio a la sustentación y defensa pública de la tesis mencionada por el tiempo no mayor de 30 minutos, conforme lo establece el Reglamento. Finalizada la exposición los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones en el Orden siguiente: Dr. Nicolas Cuya Arango, Dr. Anatolio Huarcaya Barbaran, Dr. Rolando A. Quispe Morales y finalmente el Dr. Emilio G. Ramirez Roca. Las preguntas fueron resueltas por la aspirante, en tanto las observaciones deben ser subsanadas en la versión final de la tesis a entregar. Luego de ello el presidente del jurado invito a la aspirante y al publico asistente abandonar momentaneamente el auditorio para dar paso a la deliberación momentanea y calificación para cada uno de los miembros del jurado y el resultado promedio es de Quince (15), aprobando.

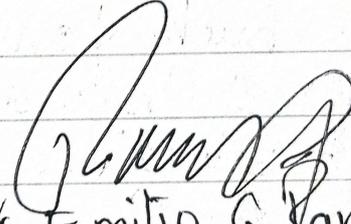
por unanimidad, siendo a horas 12:00 a.m finaliza el acto de sustentación. En fe del cual firman los asistentes al piz del presente, en señal de conformidad y compromiso.

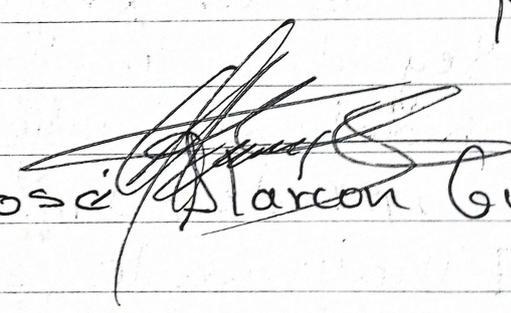
Ayacucho 27 de Octubre 2021


Dr. Anatolio Huarcoya Barbaran
Miembro


Dr. Niclas Cuyabranco
Miembro


Dr. Rolando S. Quispe Morales


Dr. Emitio G. Ramirez
Roca
presidente


Dr. Jose Blarcon Guerrero

