

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES

DE UNA I.E. RURAL - SANCHEZ CARRIÓN, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR:

Br. GUEVARA ESQUIVEL ALDO HILDER

ASESOR

Mg. SUÁREZ QUIROZ RONAL ELVIS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROCESO EDUCATIVO

TRUJILLO – PERÚ

2019

AUTORIDADES EDUCATIVAS

MONSEÑOR HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Fundador y Gran Canciller de la UCT Benedicto

R.P. Dr. JUAN JOSÉ LYDON MC HUGH, O.S.A.

Rector

Dr. SANDRA MÓNICA OLANDO BRACAMONTE.

Vicerrectora Académica

R.P. Dr. ALEJANDRO PRECIADO MUÑOZ

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. CARLOS ALFREDO CERNA MUÑOZ

Director del Instituto de Investigación

Mg. JOSÉ ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN

Secretario General

Dra. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Decana de la Facultad de Humanidades

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

- Dios, por brindarme la vida y la salud para concluir con uno de mis anhelos más deseados.
- Mis hijas: Yadira y Yensi por ser las motivaciones que me impulsan a seguir adelante.
- Mis padres: Andrés y Teófila quienes, con su esfuerzo y apoyo, señalaron la ruta para la conquista de mis aspiraciones como persona y como profesional.

EL AUTOR

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Ronal Elvis Suárez Quiroz, asesor de la tesis, quién, con sus acertadas orientaciones, contribuyó a la consecución de mi anhelado propósito.

A la personal docente de la IE N° 80225 San Alfonso, por su apoyo brindado para realizar del presente informe.

EL AUTOR

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aldo Hilder Guevara Esquivel declaro en honor a la verdad que la presente tesis es creación y producto de mi propia investigación; que no ha sido anteriormente expuesta o publicada para ningún grado académico o profesional; y he investigado en la bibliográfica incluida en el presente trabajo.

Por medio de la presente manifestación concedo mi derecho a propiedad intelectual del presente informe, a la Universidad Católica de Trujillo.

Además, dejo constancia que el porcentaje de similitud con otros trabajos académicos es de 16 %, por tanto, es un porcentaje permitido en razón al reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo.

Trujillo, Noviembre de 2019

.....
Aldo Hilder Guevara Esquivel

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
AUTORIDADES EDUCATIVAS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii

CAPITULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Formulación de objetivos.....	15
1.3.1. General.....	15
1.3.2. Específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16

CAPITULO II

MARCO TEORICO.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teórico científicas.....	22
2.2.1. Clima organizacional.....	22
2.2.1.1. Teoría de Litwin Stringe.....	24
2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional.....	25
2.2.2. Compromiso organizacional.....	34
2.2.2.1. Definición.....	27
2.2.2.2. Fuentes del compromiso organizacional.....	27
2.2.2.3. Teoría del compromiso organizacional	28
2.2.2.4. Categorías /componentes del compromiso organizacional.....	28
2.3. Marco conceptual.....	29
2.4. Formulación de hipótesis.....	30
2.4.1. Hipótesis general.....	30
2.4.2. Hipótesis específicas.....	30
2.5. Variables.....	31
2.6.1. Definición operacional.....	31
2.6.2. Operacionalización de la variables.....	32

CAPITULO III:

METODOLOGIA.....	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
3.2. Método de investigación.....	34

3.3. Diseño de investigación.....	34
3.4. Población y muestra.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de acopio de datos.....	35
3.6. Técnicas para procesar y analizar de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos.....	37

CAPITULO IV:

RESULTADOS.....	38
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	38
4.2. Discusión de resultados.....	57

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1. Conclusiones.....	61
5.2. Recomendaciones.....	63
BIBLIOGRAFIA.....	64
ANEXOS.....	67
Anexo1: Ficha técnica del Clima organizacional.....	67
Anexo2: Ficha técnica del compromiso organizacional	76
Anexo 3: Matriz de datos de la variable clima organizacional.....	79
Anexo 4: Matriz de datos de la variable compromiso organizacional.....	80
Anexo 5: Escala de valoración para correlaciones.....	81
Anexo 6: Matriz de consistencia	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población muestral docente	35
Tabla 2: Niveles del clima organizacional	38
Tabla 3. Niveles en la recompensa del clima organizacional.....	39
Tabla 4; Niveles en las relaciones del clima organizacional.....	40
Tabla 5: Niveles de la identidad	41
Tabla 6: Resultados obtenidos en la variable el clima organizacional.....	42
Tabla 7: Niveles del compromiso afectivo en docentes de una IE Rural	43
Tabla 8: Niveles del compromiso de continuidad	44
Tabla 9: Niveles del compromiso normativo	46
Tabla 10: Niveles de la variable del compromiso organizacional en docentes	47
Tabla 11: Puntajes en el Clima y compromiso organizacional	48
Tabla 12. Dispersión de puntuaciones del Clima y compromiso organizacional	49
Tabla 13: Prueba de normalidad	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfica de niveles en la estructura.....	38
Figura 2. Gráfica de niveles en recompensa.....	39
Figura 3. Gráfica de niveles en relaciones.....	40
Figura 4. Gráfica de niveles en la identidad.....	41
Figura 5. Gráfica de niveles en el clima organizacional.....	42
Figura 6. Gráfica de niveles en el compromiso afectivo.....	43
Figura 7. Gráfica de niveles en el compromiso de identidad.....	44
Figura 8. Gráfica de niveles compromiso normativo.....	46
Figura 9. Gráfica de niveles en la variable del compromiso organizacional.....	47
Figura 10. Gráfica de niveles de las variables Clima y compromiso organizacional.....	48
Figura 1.11. Representación puntuaciones del clima y compromiso organizacional.....	49

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar el grado de asociación entre clima y compromiso organizacional en los docentes de una IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.

La investigación fue teórica descriptiva correlacional simple que se ejecutó en una muestra de 28 docentes de la IE 80225, con un diseño correlacional, para la información se trabajó con el cuestionario del clima organizacional de Litwin y Stinger, adaptado por Aguado (2010) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Figueroa, (2015)

Se encontró que la relación entre el clima y compromiso organizacional en los docentes de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018, es Muy alta al registrar $r_s = 0.900$, es, además, directa y significativa.

Términos claves: Clima organizacional, compromiso organizacional, docentes.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the degree of relationship between climate and organizational commitment in the teachers of an educational institution No. 80225 of San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.

The research was theoretical Correlational Simple Descriptive. We worked with a sample population of 28 teachers who work in the educational institution. The design used was correlational. The organizational climate questionnaire of Litwin and Stinger was used, adapted by Aguado, (2010) and the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire, adapted by Figueroa (2015)

The results determined that the degree of relationship between the climate and organizational commitment in the teachers of educational institution No. 80225 of San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018, is very high when registering $r_s = 0.900$, it is also direct and significant.

Keywords: Organizational climate, organizational commitment, teachers

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteando el problema

Las instituciones son organizaciones abiertas que poseen una existencia física concreta con una dinámica particular con tareas y funciones tendientes en la consecución de propósitos que permitan interpretar el dominio, la funcionalidad entre personas, los valores, la normatividad y su acatamiento. (Reales, Alvarado, Arce y Heredia (2008, p.320).

Según Chiavenato (2000, p.15). Las organizaciones tienen heterogeneidad y diversidad, cuyas extensiones, particularidades, estructuraciones y propósitos conservan diferencias notables. Como consecuencia, hay variedad de organizaciones que administrativos y los empresarios deben conocer para establecer dinamismo institucional.

Asimismo, existen diferenciadas tipologías de organizaciones, pero veremos las vinculadas a la educación.

Las organizaciones educativas son estructuras administrativas y sistemas administrativos son creadas para el logro de metas o propósitos con apoyo directo de los educadores, padres de familia, estudiantes, quienes interactúan entre sí, para cumplir normas, funciones.

Soto (2001) considera que “la IE tiene dos partes un aspecto político y uno pedagógico propiamente dicho”. En el político se consigna la legislación escolar y administración escolar. Hace también referencia que “el pedagógico, trata de los asuntos técnico-docente, grados de estudios, instituciones escolares, los aspectos de formación, materiales, sistemas de horarios, entre otras”.

Como organización la IE, es muy compleja y diversa, al estar conformada por personas, con diferente cultura, formación profesional, actitudes, hábitos, percepciones, formas y estilos de enseñanza, que conlleva a la gestión de un buen ambiente laboral para el aprendizaje de los estudiantes, para el ejercicio profesional. Por otra parte, las acciones en pro de logros y objetivos propuestos como IE, permitirá un compromiso para con la institución, siendo este compromiso positivo o alto, lo objetivos se lograrán en menor tiempo lo que repercutirá en el aprendizaje.

En la institución educativa N° 80225 San Alfonso, ubicado en la zona rural de la provincia de Sánchez Carrión, se brinda servicio educativo a los niveles de educación inicial, primaria y secundaria. Cuenta con 28 docentes, en su mayoría son profesores que no son de la zona, son contratados, cumplen su horarios y han demostrado cumplir con sus funciones según el Manual de Organización y Funciones, sin embargo necesitamos identificar el nivel de percepción por parte de los docentes, respecto al clima organizacional, respecto a las relaciones que existen entre el personal docente, relación docente director y viceversa, así como la percepción de la estructura en relación a las normatividad de la institución educativa, y los estímulos o recompensas que tienen lugar en al IE. Por otra parte, es necesario conocer el compromiso que tienen los docentes en relación a la institución educativa. Tanto el clima y el compromiso, son fundamentales para propiciar una adecuada práctica docente en las aulas. Por lo que nos proponemos investigar si existe relación entre el clima y compromiso organizacional.

1.2 Formulando el problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre el clima y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 80225, San Alfonso - Sánchez Carrión 2018?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de la variable clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 80225 ¿San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- b. ¿Cuál será el nivel de las dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad de la variable clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 80225 ¿San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- c. ¿Qué nivel tendrá la variable compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 80225 ¿San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- d. ¿Cuál será el nivel de las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo del compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 80225 ¿San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- e. ¿Qué relación existe entre la dimensión estructura y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución Educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- f. ¿Qué relación existe entre la dimensión recompensa y el compromiso organizacional en los docentes de la institución Educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?
- g. ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución Educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?

h. ¿Qué relación existe entre la dimensión identidad y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe grado de relación entre el clima y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de clima organizacional en los docentes de la institución educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.
- b. Identificar los niveles de: estructura, recompensa, relaciones e identidad de la variable clima organizacional en docentes de la institución educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.
- c. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.
- d. Identificar los niveles de las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.
- e. Determinar si existe relación entre la estructura y el compromiso organizacional de docentes de la Institución Educativa N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.
- f. Determinar si existe relación entre la recompensa y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.

g. Determinar si existe relación entre las relaciones y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.

h. Determinar si existe relación entre la identidad y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.

1.4 Justificación.

- **Teórica:** la información teórica y enfoques de las tendencias actuales y la responsabilidad ante la entidad permitirán profundizar los conocimientos en la gestión educativa.

- **Práctica:** Los resultados a los que derivados de la cultura y compromiso han de permitir elaborar programas para mejorar la gestión pedagógica en las II EE.

- **Relevancia:** El estudio es relevante porque los resultados contribuirán a elaborar un programa de intervención en pro o fortalecer aspectos del clima y la responsabilidad organizacional.

- **Pertinencia:** El estudio es pertinente con el contexto actual que se vive las II EE, ente directivo de la IE dar cumplimiento al compromiso 5 de la gestión escolar, que se alude a la Gestión de la armonía escolar en la IE, siendo imprescindible empezar a identificar el compromiso y cultura organizacional.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

2.1.1 Experiencias internacionales

Jaik, A. Tena, J.(2010) realizaron el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente de posgrado”. El estudio tuvo como objetivo “identificar la satisfacción en el trabajo y los compromisos en el posgrado”. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal. Para apropiarnos de la información se usó la Escala Multidimensional de Satisfacción de la jornada Docente (EMSLD) y para el Clima Organizacional (CO). Las conclusiones reportan que:

“Las puntuaciones de satisfacción laboral de los docentes de posgrado en Durango utilizando un baremo de: 0-33% bajo; 34-66% medio; y 67% -100% alto, lo ubica en un nivel alto”.

“El compromiso institucional según los docentes de posgrado de Durango, con la escala 1-2 bajo; 2.1 - 3 medio; y 3.1-4, alto.

“El tratamiento permite afirmar que existe correlación directa y con significancia $r = .852, = \alpha = .01$) entre el beneplácito laboral y la responsabilidad institucional de los de Durango”.

Sánchez (2017) investigó “El ambiente en las IE y el Liderazgo Transformador de los directores en la UGEL 07 de Chorrillos”. Utilizó la: usando la escala de Liderazgo para transformar y el instrumento de Halpin y Croft. En 171 docentes de 5 II EE, concluye con: “Existe afinidad significativa entre el Liderazgo Transformador del director y el ambiente organizacional en las II EE de Chorrillos”.

“A nivel de sexo hay diferencias relacionado a la unión, cooperación, animosidad, amicalidad, comunicación, impacto en la labor, ejemplo y consideración las docentes tienen valoraciones más elevadas que los docentes”.

“En el ambiente institucional la variación del factorial indica diferenciaciones significativas en la unión, entusiasmo, amistad, cooperación, contacto, énfasis en el aprovechamiento, ejemplaridad, consideración y en el total del ambiente en la organización”.

“Existen diferencias considerables en el ambiente escolar según el tiempo de servicios, hay significancia; en el lapso de servicios indica que existen diferencias significantes en lo relacionado a la, cooperación, aspectos amicales, priorización del desempeño, en clima de la entidad, observándose que los docentes cuyo tiempo de servicios oscila entre 1 – 5 y 6 – 10 años superan a otros rangos en el tiempo de servicios”

2.1.2 Nacional

Aguado (2012) realizó la tesis Ambiente de la organización de una IE de Ventanilla desde la óptica docente. La investigación fue descriptiva simple, con una muestra de 57 docentes. En la medición de la variable se usó el cuestionario adaptado por Aguado (2012), la V de Aiken (.875**), con $\alpha = 0.775$, las conclusiones dicen:

“Desde la óptica de los docentes el clima fue aceptable, ya que en el ambiente laboral que les permite satisfacer las necesidades al menos básicas y la generación de expectativas dentro de la comunidad educativa.

“En la dimensión estructura, la óptica de los docentes es la aceptabilidad, existen muchos trámites como los procedimientos, formas de tramitar, la normatividad que

conlleva a un enfrentamiento en el funcionamiento laboral. “Existe un rango de aceptación del clima organizacional en su dimensión recompensa que tienen los docentes, se confirma que la perspectiva de los docentes sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado presenta niveles aceptables”.

- “En la dimensión relaciones, según la concepción de los formadores se ha obtenido el nivel regular, pues de relaciones no son del todo excelentes pero tampoco deja de ser buenas, esta relación cubre tanto niveles docentes como entre generativos y docentes o viceversa y esto es defendible fuera y en la institución.

Rivas-Plata (2017) estudió el “Clima y compromiso organizacional en formadores de una IE Pública en Lima Metropolitana 2017”, la investigación fue descriptiva y correlacional, la muestra trabajada fue de 137 docentes de secundaria, empleó los cuestionarios del ambiente de la organización y la responsabilidad organizacional. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

“Existe correlación directa, regular ($\rho=0.596$) y significativa ($p<0.05$) entre clima y compromiso organizacionales en los docentes”. Estos resultados significan que a mayor clima organizacional mayor compromiso de los docentes para con su institución.

“Existe una correlación directa, regular ($\rho=0.513$) y significativa ($p <0.05$) entre clima y compromiso de continuidad en los docentes”. Estos resultados significan que a más clima organizacional aumenta el compromiso de continuidad en los formadores.

“Existe una correlación directa, regular ($\rho=0.459$) y significativa ($p < 0.05$) entre clima y compromiso normativo en los docentes”. Estos resultados significan que a mayor clima organizacional mayor compromiso normativo en los docentes.

2.1.3 Local

De la Puente (2017) estudió la responsabilidad organizacional y motivación de logro en administrativos en el municipio de Trujillo. El autor se propuso determinar la posible asociación del compromiso organizacional y la motivación de logro en los administrativos. La muestra trabajada fue de 108 colaboradores entre 18 y 65 años de edad. Se empleó el sondeo de compromiso organizacional, de Betanzos y Paz (2007), adaptado en el Perú, por Asto (2015). El autor entre las conclusiones más importantes destaca:

“Existe correlación pequeña y significativa entre el compromiso en pro de la entidad y la motivación para el logro en el área administrativa del municipio trujillano”.

“La sub dimensión compromiso hay una correlación baja pero significativa con la sub escala de afiliación ($r= .269$) del aspecto motivacional en el área de la administración de dicho municipio”.

“La sub dimensión de Implicancia del compromiso institucional tiene una correlación baja pero significativa con las sub escala de afiliación ($r= .280$) pero de mediana correlación, pero con significancia estadística con poder ($r= .374$) y logro ($r= .319$) en los administrativos en el indicado municipio”.

Abanto (2017) en la tesis “Compromiso ante la institución y el beneplácito laboral en colaboradores de una entidad de sanidad pública de Sullana”. Con investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional la muestra fue de 151 servidores con

edades entre 18 y 60 años, con vigencia de contrato en 2017, usando el Cuestionario de sondeo de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG se llegó a concluir en:

“Predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en cada dimensión, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 37.7% y 47.0%, respectivamente”.

“Predomina un bajo nivel de Satisfacción Laboral, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 38.4% y 46.4%, respectivamente”.

“Existe una relación significativa, directa y moderada, del compromiso ante la organización y el beneplácito laboral en los servidores”.

“Existe una correlación directa, significativa y baja entre el compromiso ante la organización y el beneplácito laboral”

“Existe correlación moderada, directa y con características de significativa entre las responsabilidades normativas del compromiso organizativo y las dimensiones del beneplácito laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, respectivamente”

2.2 Bases Teórico Científicas

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1 Concepto

“El ambiente en la estructura organizativa hace alusión al ambiente en el seno de la institución concretamente en lo referente a la interacción entre los dos componentes de dicha organización los mismos que están relacionados por factores como son la motivación que brinda la institución que van a generar motivaciones de

diversa índole Chiavenato (2000), este clima puede tener un ambiente a favor o no del colectivo laboral.

El clima es el ambiente favorable o desfavorable para los que conforman la organización. Impulsa la pertinencia, lealtad y la satisfacción laboral. Álvarez (1992) citado por Vega, D. y otros (2006, p. 335)

Este clima es similar a un estado emocional es decir como algo temporal que se genera en los integrantes y estas emociones se ven influenciados por los eventos que suceden en el seno de la entidad como sucede en el día de pago, días finales de cierre del balance mensual y anual, reducción de colaboradores, mejoras laborales, evaluaciones al desempeño, etc.” (Psicología y Empresa, 2011)

“El clima es la apreciación de los servidores tienen con relación al respecto de los esquemas organizativos, en lo relacionado a los procesos y la acción administrativa que pueden afectar en los aspectos conductuales de los servidores los que podrían modificar las actitudes de los trabajadores en forma positiva o negativa, modificándola también el aspecto productivo de trabajo que tener repercusiones en la institución (García, 2009, p.48).”

Pero resulta interesante comprender que tanto las actitudes de los colaboradores viene ser el reflejo del aspecto cultural que la entidad genera en los trabajadores los cuales asumen modificaciones favorables o desfavorables dentro del aparato productivo de la organización, este clima va a determinar el desempeño de un trabajador, su aspecto productivo y hasta el beneplácito de la labor que realiza (2004, p.145).”

Es deber de los directivos propiciar conductas y por ende culturas que sean favorables al repaso productivo en otras palabras generando una costumbre de eficacia y calidad en su funcionalidad.

Desde otra óptica “la estabilidad en la organización al establecer una cultura es consecuencia de un tiempo prudentemente no muy corto, de ello se podría impedir que es responsabilidad de la generación de esta cultura productiva y de eficacia de las personas que dirigen la institución, si ellos no tienen una visión clara de lo que esto significa, pues la institución funcionará a la medida sin ningún puerto seguro, podríamos afirmar que este capital generado en forma cultura con relación con el ambiente laboral forma parte del capital de la empresa tal como lo manifiesta Robbins (2002, p. 146).

2.2.1.2 Teoría del clima organizacional

Litwin y Stringer (1968), citado por Arnao y Villegas (2015, p. 20 - 24) afirman que “el clima es la estructuración de las características relacionadas con el quehacer de la empresa, pero con posibilidades de ser medibles y percibidas por el personal que labora en la entidad y las comisiones internas que van a influir en las actitudes y motivación.

“La teoría sirve como aporte al mejor entendimiento del denominado clima laboral, concepto que como se sabe tiene implicaciones el aspecto actitudinal de los servidores y a su vez es el producto de las percepciones individuales en el ambiente laboral” Además:

“Sirve para resolver problemas de índole laboral y de comportamiento ya que el conocer, de una forma más cercana a la realidad, las apreciaciones de los individuos sobre su medio ambiente, dan a las organizaciones elementos de cambio que les ayudarán a ser mejores como instituciones y a ser más competitivas dentro del medio de desempeño”

Litwin y Stringer postulan la idea de generación de diversas culturas dentro de la misma empresa pero que todo ello es producto del líder conduce.

2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stringer proponen estas dimensiones:

- a. **Estructuras.** Son sistemas de normas en las cuales estipulan los procedimientos, las funciones de cada una deben realizar. Está dirigida al aspecto interno de la organización. Se refiere también al aspecto normativo de la tramitación en el área administrativa mediante el cual los colaboradores pueden relacionarse desde el aspecto laboral con la empresa.
- b. **Responsabilidad.** Consiste en tener un afecto por la labor que brinden la institución, generación de ideas particulares en pro de la misma y la responsabilidad que todos deben tener ante la diversidad de problemas vida presentadas
- c. **Recompensa.** Consiste usar en forma adecuada los estímulos antes que las sanciones, los estímulos deben estar sistematizados, dentro de ella pueden estar en el aspecto remunerativo y otro tipo de motivaciones que permita incrementar el índice productivo
- d. **Riesgo o Desafío.** Tiene más relación con aspecto disciplinario de sanción, abiertamente en contra de los atentados para el cumplimiento de propósitos que tienen la organización, también se vinculada con riesgos que tiene la empresa desde su creación y que están plenamente previstos dentro de la predicación existe.
- e. **Relaciones o Calor.** Esto se refiere a la armonía del ambiente laboral en los trabajadores que tienen el mismo nivel o con los niveles superiores e

inferiores según sea el caso, es función de los directivos promover condiciones de tranquilidad institucional ya que ella determina una mejor producción.

- f. **Apoyo o cooperación.** Se refiere al nivel de cooperación mutua que debe haber menos administrativos hacia los trabajadores y viceversa, debe propiciarse este clima también de solidaridad en ciertos momentos sin distinción de grados se jerarquías dentro de la entidad.
- g. **Desempeño o estándares.** Eso era todo tiene vínculo inmediato con el desempeño de las labores dentro de la entidad tiene relación directa con los objetivos y metas de producción de la organización, si bien es cierto existen emociones profundas por parte de los servidores, son un directivo los que deben propiciar la concretización de metas mediante los documentos normativos.
- h. **Conflicto.** Está referido al manejo adecuado de las discrepancias o situaciones cognitivas que pudiera haber en una organización, la misma podría darse entre pares, entre estamentos o de cualquier otra forma que trae como consecuencia del árbol funcionamiento de la organización, es por ello que los administrativos deben conocer en forma adecuada el manejo de los conflictos.
- i. **Identificación.** Está determinada por el apego un servidor tiene una organización, es determinado por una serie de aspectos afectivos que nacen en determinados colaboradores y consiste pues en que ellas la hacen suya y son capaces de cualquier sacrificio por la misma. (Acosta & Venegas, 2010).

2.2.2 Compromiso organizacional

2.2.2.1 Definición

Meyer & Allen (1991) indican que es un “estado de carácter psicológico que incrementa la relación de un trabajador con su organización, que es determinante en la decisión de continuar o dejar la organización”. También se indica que en sí es un constructo conceptual de varias dimensiones que comprende y que tiene tres componentes: afectivo, el componente de continuidad y el normativo, (Arciniega & Gonzales, 2006)”.

Steers (1977), citado por Varela y Otros (2003; p.15-16) lo definió como “... El impulso que conlleva a identificar las formas como un trabajador se había de a una organización, para otros el compromiso que un trabajador tiene con la organización a la cual brinda sus servicios (Meyer & Allen; 1991)”

2.2.2.2 Fuentes del compromiso organizacional

Para Varela y otros (2003, p.15-16) hay tres compromisos:

- a. **Personales.** Expresa las características individuales como son el incremento del amor hacia uno mismo como en la obtención de poder, satisfacciones dentro de la organización y las responsabilidades del trabajador frente a la entidad
- b. **Del trabajo.** Consiste en el afecto al trabajo, pero desde el ángulo de un desafío, en completa relación con los trabajadores, para ello es necesario que haya una buena predisposición personal al trabajo.
- c. **En el trabajo.** Son actitudes producto del aprendizaje dentro de organización de que se van acumulando a favor de la organización y que

en sí constituyen un capital importante toda vez que permite mejorar con significancia los estándares.

2.2.2.3 Teoría del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1981), citado por Hurtado-Arrieta (2017; p. 14) en su aporte a esta variable, construyeron “una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, e indicaron que es probable que una persona se vea obligada a seguir vinculada a la organización cuando el costo del abandono percibido es alto y / o cuando percibe que tiene pocas alternativas para encontrar otro trabajo; De esta manera, en ambos casos, el individuo mostrará un alto nivel de compromiso con la continuidad.”.

Meyer & Allen (1991) engloban “dos vertientes que no se han diferenciado adecuadamente en su escala de medición: por una parte, la obligación moral desarrollada en el empleado de retribuir con lealtad, ciertos beneficios percibidos de la organización”

Por lo tanto, señalan que “ante un compromiso normativo, el empleado presenta dos tipos de respuestas: una conducta de lealtad y otra de responsabilidad. Hurtado-Arrieta (2017; p. 16)”

2.2.2.4 Categorías/componentes del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1991) presentan tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina.

Categorías del compromiso organizacional		
La continuidad	Lo normativo	Lo afectivo
Direcciones a costos y necesidades	Deber de responsabilidad ética	Dirección a lo deseable

Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo.	Responsabilidad del servidor a la entidad.	Tributos emotivos unidos a la organización.
--	--	---

Meyer y Allen (1991) tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo”.

a. Afectivo. Se refiere al vínculo de las emociones que se con la entidad al resolver ésta necesidades de aquél lo que conlleva a colmar expectativas en la que el servidor se place en permanecer en la organización.

b. De conveniencia, “La conciencia de las personas sobre las inversiones de tiempo y esfuerzo que se perderían si dejaran la organización, es decir, los costos (financieros, físicos, psicológicos) que se incurrirían en la jubilación o las posibilidades limitadas de encontrar otro trabajo. En forma similar "dejarlo sale más costoso y, por ende, propicia un compromiso anticipado, podría afirmarse que una alta tasa de desocupación induce a una sociedad con mayor compromiso de beneficio”.

c. Normativo. Se refiere a la lealtad, a la organización o sentido ético, al recibir beneficios alguna forma de estímulo, que permite actuar recíprocamente (Gouldner, 1960)

2.2 Marco conceptual

a Compromiso organizacional: fuerza relativa de identificación y participación de un individuo en una organización Varela otros (2003 p.15 -16)

b Clima organizacional: Distinciones del medio de labor medibles directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en ese medio y que impactan en el comportamiento y motivación Arnao y Villegas (2015 p. 20-24)

c **Docente.** Se alude a Persona que enseña.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1. General

H_{0G}: No existe asociación entre el clima y compromiso organizacional en los educadores de la IE rural ° 80225 “San Alfonso” de Huamachuco – 2018.

H_{aG}: Existe asociación entre el clima y compromiso organizacional en los educadores de la IE rural ° 80225 “San Alfonso” de Huamachuco – 2018.

2.4.2 Específicas

H_{a1}: Existe asociación entre la estructura y el compromiso organizacional en el personal docente de una IE rural Huamachuco – 2018.

H_{a2}: Existe asociación directa entre la recompensa y compromiso organizacional en el personal docente de una IE rural de Huamachuco, 2018.

H_{a3}: Existe asociación directa entre las relaciones y compromiso organizacional en profesores de una IE rural de Huamachuco, 2018.

H_{a4}: Existe asociación entre la Identidad y compromiso organizacional en el personal docente de una IE rural de Huamachuco, 2018.

2.5 Variables

2.5.1 Definición conceptual y operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Clima organizacional	Ambiente favorable o no para los colaboradores de una organización. Propende la pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral. Álvarez (1992) citado por Vega, D. y otros (2006; p. 335)	Se midió a través de un cuestionario estructurado cuya valoración será óptimo, aceptable, regular y deficiente. Los resultados fueron procesados a través de los niveles: muy apropiado, apropiado e inapropiado.
Compromiso organizacional	Estado mental que relaciona a una persona con una organización, determinante en la decisión de seguir o no en la entidad, tiene tres tipos de compromiso: afectivo, de continuidad y el normativo. Meyer y Allen (1991)	Se medirá a través de un cuestionario con alternativas de: totalmente de acuerdo, de acuerdo, levemente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, levemente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

2.5.2 Operacionalización de variables

Variable	Criterios	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Estructura	La IE cuenta con una organización establecida en su reglamento interno.	1, 2
		Organiza sus actividades con previo acuerdo.	3, 4
		Participan democrática de los integrantes de la IE	5, 6
		Las decisiones son tomadas en asamblea.	7, 8
		Hay apertura para escuchar las diversas opiniones.	9, 10
		Se respetan las opiniones.	11, 12, 13,
	Recompensa	Recompensa en esfuerzo académico.	14, 15
		Desarrollo profesional	16, 17, 18
		Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes	19, 20, 21
	Relaciones	Manejo asertivo de los conflictos	22, 23, 24, 25, 26, 27
		Cooperación entre colegas y miembros de la IE.	28, 29, 30, 31
		Buenas Relaciones humanas.	32, 33, 34, 35, 36
	Identidad	Identidad con la institución.	37, 38
		Compromiso con la IE.	39, 40
		Disfruto trabajar en la IE	41, 42
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2, 3, 4, 5,
		Identificación que desarrolla el trabajador	6
	Compromiso de	Necesidad de mantenerse en el puesto	7, 8, 9, 10,
		Evaluación de los costos al hecho de abandonarlo	11, 12

	continuidad		
	Compromiso	Relación laboral Colaborador - IE	13, 14, 15,
	normativo	Lealtad y la obligación.	16, 17, 18

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipología de investigación

Se trata de una investigación teórica descriptiva correlacional, el propósito fue evaluar la relación que existe entre las variables. (Hernández, et al 2010 p, 121).

3.2 Métodos de investigación

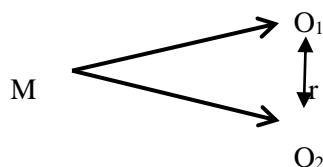
a. **Método descriptivo:** “Enuncia las individualidades de muestras de para identificar su comportamiento” que son insumo para el cálculo de los parámetros.

b. **Método analítico:** Es la separación del todo en sus elementos constitutivos para el estudio separado estableciendo criterios relacionales entre dichas partes.

c. **Método sintético:** Es la recomposición de las partes en una totalidad, esto se cumple en las Hipótesis.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño utilizado en la investigación es tipo no experimental, descriptivo correlacional simple, el cual permite verificar la relación entre las variables independientes



Dónde:

M: Representan a los docentes de una IE

O₁: Representa la medición del clima organizacional

O₂: Representa la medición del compromiso organizacional.

r: Representa la relación entre la variable clima y compromiso organizacional.

3.4. Población y muestra

3.4.1 Población – muestral

Se trabajó con una población muestral con criterio no probabilístico a criterio del investigador, se conformó con 28 docentes que laboran en la IE N° 80225 “San Alfonso” de los 3 niveles.

Tabla N° 1

Población muestral de docentes de la IE N° 80225 “San Alfonso”

IE N° 80225	Niveles	N° de docentes	
		Varones	Mujeres
– San Alfonso	Inicial	--	02
	Primaria	04	10
	Secundaria	04	08
	Total	08	20

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la IE N° 80225 - San Alfonso – Sánchez Carrión, 2018

3.5. Técnicas e instrumentos de acopio de datos

3.5.1 Técnicas:

- a) **Encuesta:** “Es la recopilación de información para la obtener información apropiada, usando cuestionarios que permitan una rápida tabulación y análisis de esa información”.

3.5.2 Instrumentos:

a) **Cuestionario de clima organizacional.** “Fue elaborado por Litwin y Stinger y adaptado por Marleni Mendoza Damas, y por José Eduardo Aguado Maldonado (2010), como parte de su tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú”.

El cuestionario fue organizado en 4 dimensiones del clima organizacional: “Estructura, recompensa, relaciones e identidad y por 42 ítems, y fue elaborado según la escala Likert, con siete las valoraciones: muy de acuerdo (3), de acuerdo (2), en desacuerdo (1) y muy en desacuerdo (0) (Anexo 1)”

b) **Cuestionario de compromiso organizacional:** Fue elaborado por John P. Meyer y Natalie J. Allen en Estados Unidos (1997) y adaptado por: Figueroa de la Peña César Augusto en Trujillo (2015). “Cuestionario constituido por 18 ítems, y ha sido elaborado según la escala Likert, son siete las valoraciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, levemente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, levemente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. (anexo 2)”

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Hernández y otros (2005). Se ocupa de describir los datos o las puntuaciones obtenidas en cada variable. Para ello se hace uso de:

- La distribución de frecuencias
- Los gráficos y figuras
- Promedio y medidas de dispersión como el coeficiente de variabilidad y la Desviación estándar

- En el análisis desde la estadística inferencial, se utilizó el análisis paramétrico para la prueba de hipótesis:

3.7. Aspectos éticos

- a. Anonimato:** Para evitar alguna filtración de información particular ya que el interés se centró en la generalidad y no en los casos individuales”
- b. Veracidad.** La información que se recogió en las diferentes fuentes primarias y secundarias que corresponden a la realidad contrastable.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

Tabla 2

Niveles en la estructura del clima organizacional de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 13	Inapropiado	2	7.1		
14 - 26	Apropiado	7	25.0		
27 - 39	Muy apropiado	19	67.9	27.4	16.8
Total		28	100.0		

Fuente: Base del clima organizacional

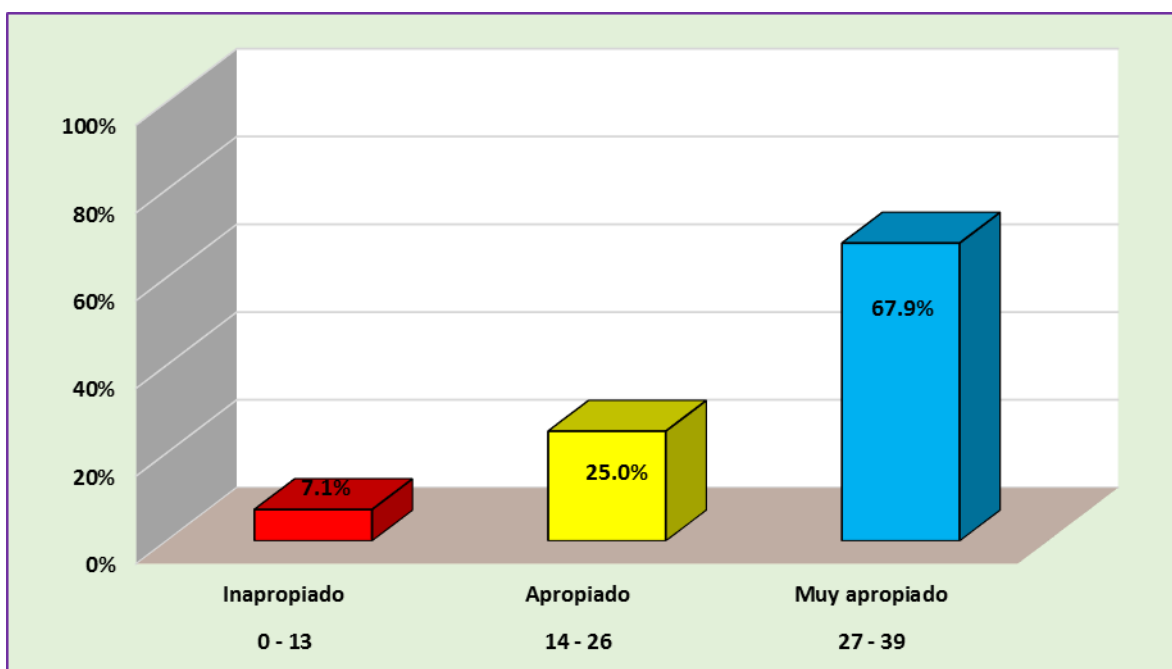


Figura 1. Niveles en la dimensión estructura, fuente: tabla 4.1.1.

Descripción.

En la estructura encontramos que el 7.1% de los formadores indican que en esta dimensión les corresponde el nivel inapropiado, el 25.0% está en nivel apropiado y el 67.9% está en el Muy apropiado, el promedio alcanzó 27.4 puntos correspondiéndole por aproximación el nivel muy apropiado, la variación es de 16.8% siendo puntuaciones homogéneas.

Tabla 3

Niveles de la recompensa del clima organizacional en la IE Rural de Huamachuco, 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 8	Inapropiado	2	7.1		
9 - 16	Apropiado	11	39.3	16.5	20.6
17 - 24	Muy apropiado	15	53.6		
Total		28	100.0		

Fuente: variable del clima organizacional

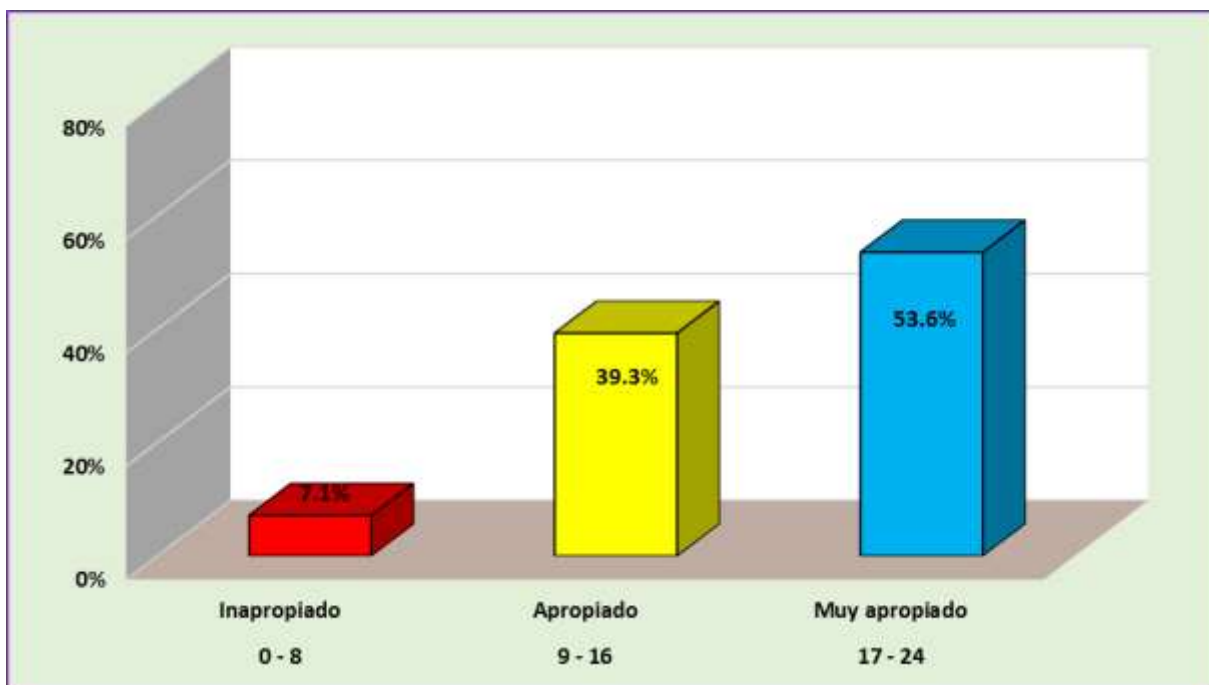


Figura 2. Niveles de la dimensión recompensa, fuente: tabla 4.1.2.

Descripción.

En la dimensión recompensa el 7.1% de los docentes están en el nivel inapropiado, el 39.3% tiene por nivel el apropiado, existe un 53.6% afirma que es muy apropiado, el promedio de esta dimensión fue de 20.6 puntos, por lo que por aproximación les corresponde el nivel apropiado, al tomar el CV = 20.6 las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 4

Resultados obtenidos en las relaciones de la variable del clima organizacional de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 15	Inapropiado	4	14.3		
16 - 30	Apropiado	4	14.3		
31 - 45	Muy apropiado	20	71.4	30.9	31.7
Total		28	100.0		

Fuente: Base del clima organizacional

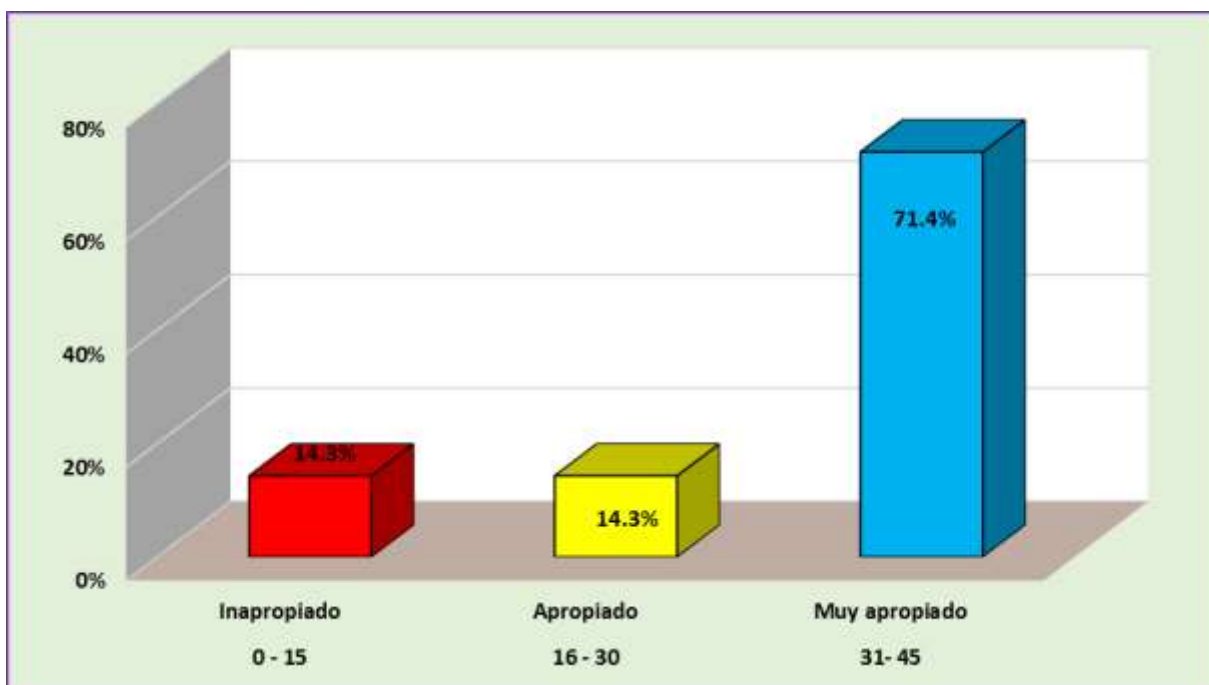


Figura 3. Gráfica de niveles en la dimensión relaciones, fuente: tabla 4.1.3.

Interpretación.

En las relaciones como dimensión el 14.3% están en el nivel inapropiado, el 14.3% tiene el nivel apropiado, existiendo un 71.4% que tiene el nivel muy apropiado. La media fue 30.9 puntos que corresponde al nivel muy apropiado por estar comprendido en la escala 31-45 puntos, por otro lado, el CV = fue de 31.7% por lo que las homogéneas son homogéneas.

Tabla 5

Resultados obtenidos en la dimensión identidad de la variable del clima organizacional de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 6	Inapropiado	0	0.0		
7 - 12	Apropiado	10	35.7		
13 - 18	Muy apropiado	18	64.3	16.3	35.8
Total		28	100.0		

Fuente: variable del clima organizacional

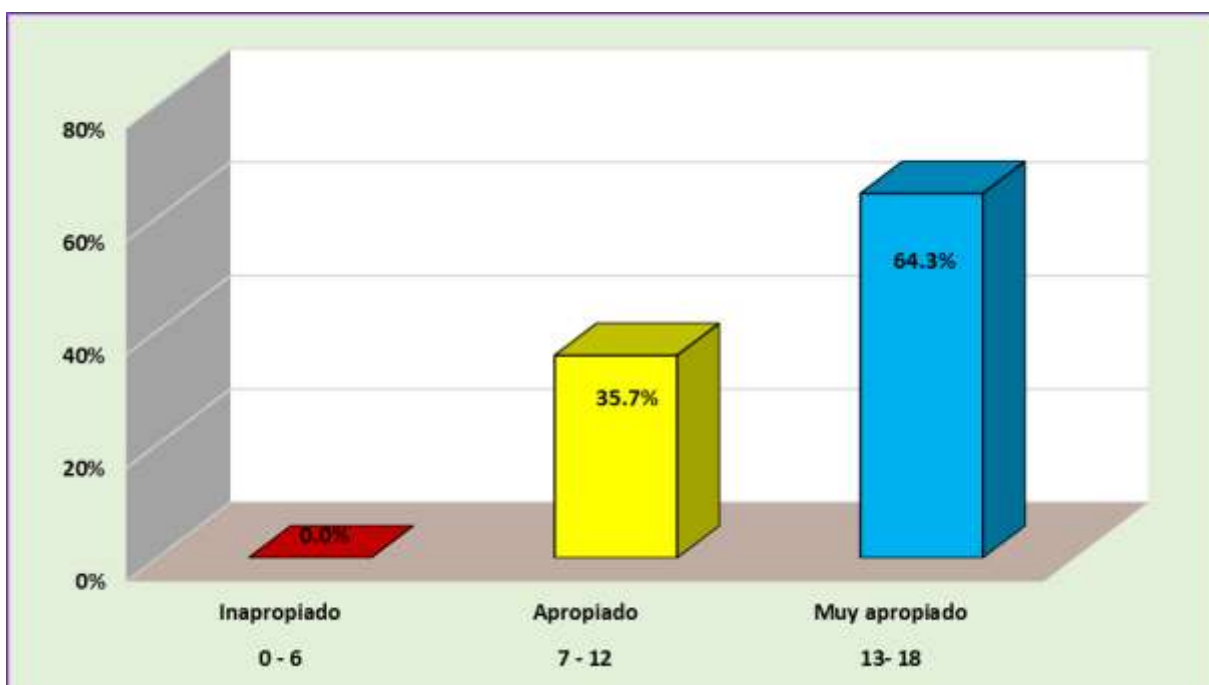


Figura 4. Grafica de niveles de la dimensión identidad, fuente: tabla 4.1.4.

Interpretación. En la identidad, no hay ningún docente que tiene que el nivel inapropiado, existe el 35.7% dice que el nivel es apropiado y también existe un 64.3% que manifiesta que el nivel muy apropiado. El promedio es 16.3 puntos por lo que también le corresponde el nivel muy apropiado, el coeficiente de variabilidad al alcanzar el valor de 35.8% se trata de puntuaciones heterogéneas.

Tabla 6

Niveles del clima organizacional de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 42	Inapropiado	0	0.0		
43 - 84	Apropiado	6	21.4	91.0	19.0
85 - 126	Muy apropiado	22	78.6		
Total		28	100.0		

Fuente: Base del clima organizacional

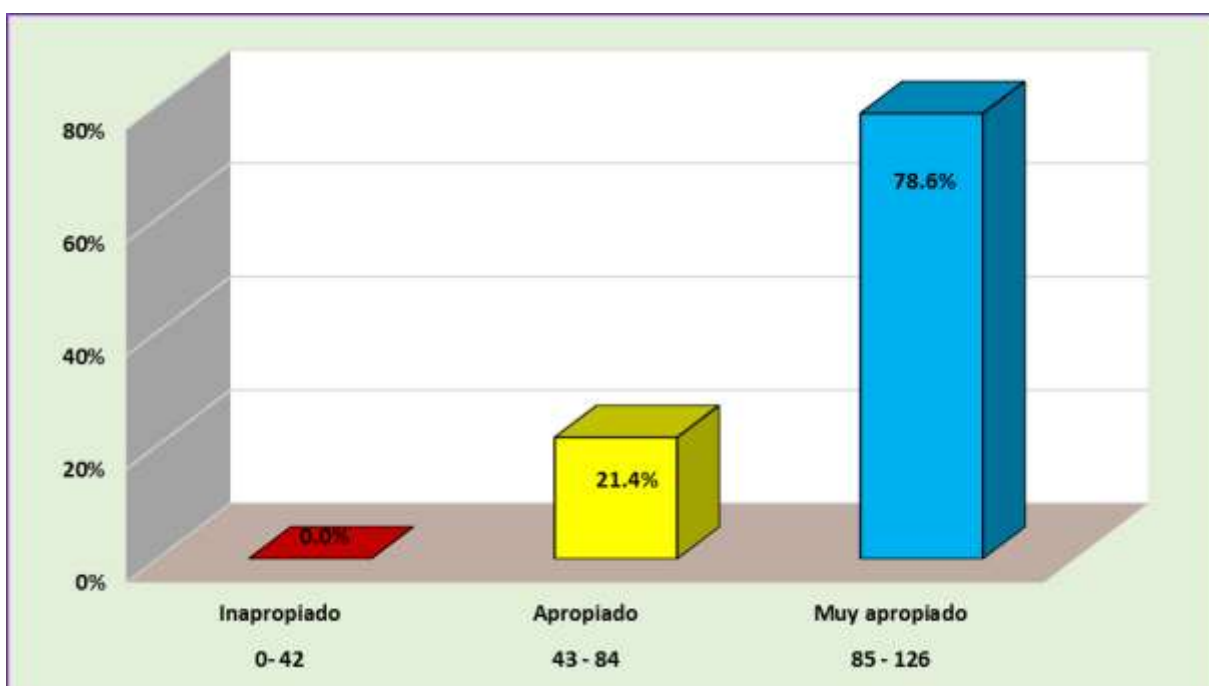


Figura 5. Gráfica de niveles en el clima organizacional, fuente: tabla 4.1.5.

Descripción. En el clima organizacional, no existe ningún docente que considere que el nivel es inapropiado, el 21.4% tiene el nivel apropiado y el 78.6% está en el nivel muy apropiado. El promedio obtenido fue de 91.0 del nivel muy apropiado, asimismo las puntuaciones son homogéneas ya que el coeficiente de variabilidad fue de 19.0%.

Tabla 7

Resultados obtenidos en la dimensión del compromiso afectivo en docentes de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 12	Deficiente	3	10.7		
13 - 24	Regular	3	10.7		
25 - 36	Bueno	22	78.6	26.3	25.2
Total		28	100.0		

Fuente: Base del compromiso organizacional

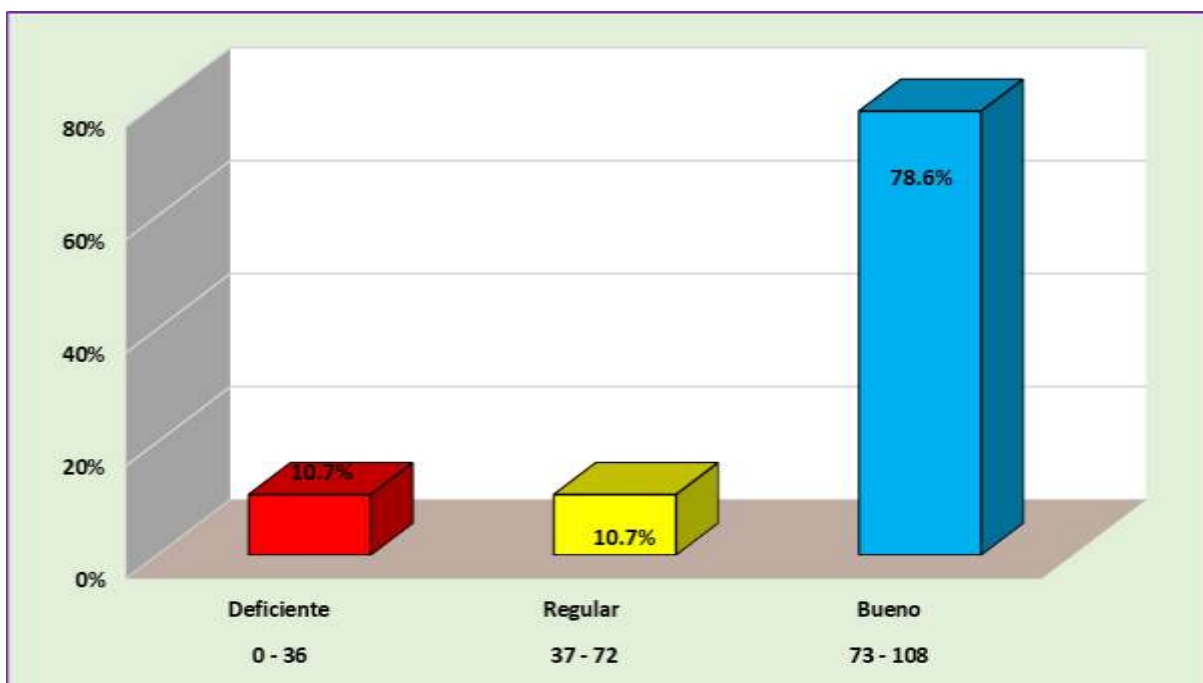


Figura 6. Gráfica de niveles de la dimensión compromiso afectivo, fuente: tabla 4.1.6.

Interpretación. En el compromiso afectivo, observamos que el 10.7% de los docentes alcanzan el nivel deficiente, el 10.7% tiene el nivel regular y el 78.6% le otorgó puntuaciones en el nivel bueno. El promedio de la dimensión 26.3 puntos, que corresponde al nivel el nivel bueno. Dichas puntuaciones son homogéneas de que el coeficiente de variabilidad fue de 25.2%.

Tabla 8

Niveles obtenidos en el compromiso de continuidad en docentes de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 12	Deficiente	3	10.7		
13 - 24	Regular	8	28.6		
25 - 36	Bueno	17	60.7	24.6	24.1
Total		28	100.0		

Fuente: Base del compromiso organizacional

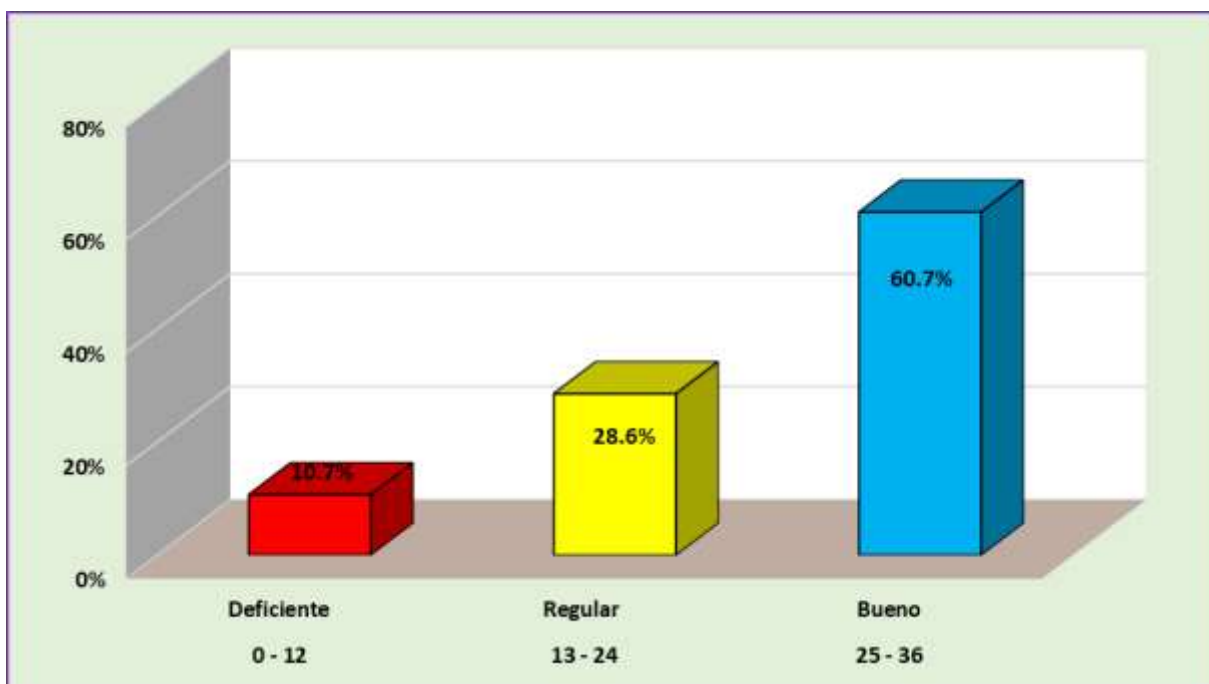


Figura 7. Gráfica de niveles en la dimensión compromiso de identidad, fuente: tabla 4.1.7.

Interpretación. En la continuidad en el nivel deficiente se ubica 10.7%, en el regular está el 28.6% y el 60.7% de los docentes le otorgó puntuaciones que clasifican a la dimensión en el nivel bueno. El promedio es 24.6 puntos por lo tanto a nivel general los docentes han otorgado puntuaciones que ubica a la dimensión en el nivel bueno. Hay homogeneidad de puntuaciones ya $CV = 24.1\%$.

Tabla 9

Resultados en el compromiso normativo en docentes de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 12	Deficiente	1	3.6		
13 - 24	Regular	13	46.4	23.9	23.3
25 - 36	Bueno	14	50.0		
Total		28	100.0		

Fuente: Base de datos de la variable del compromiso organizacional

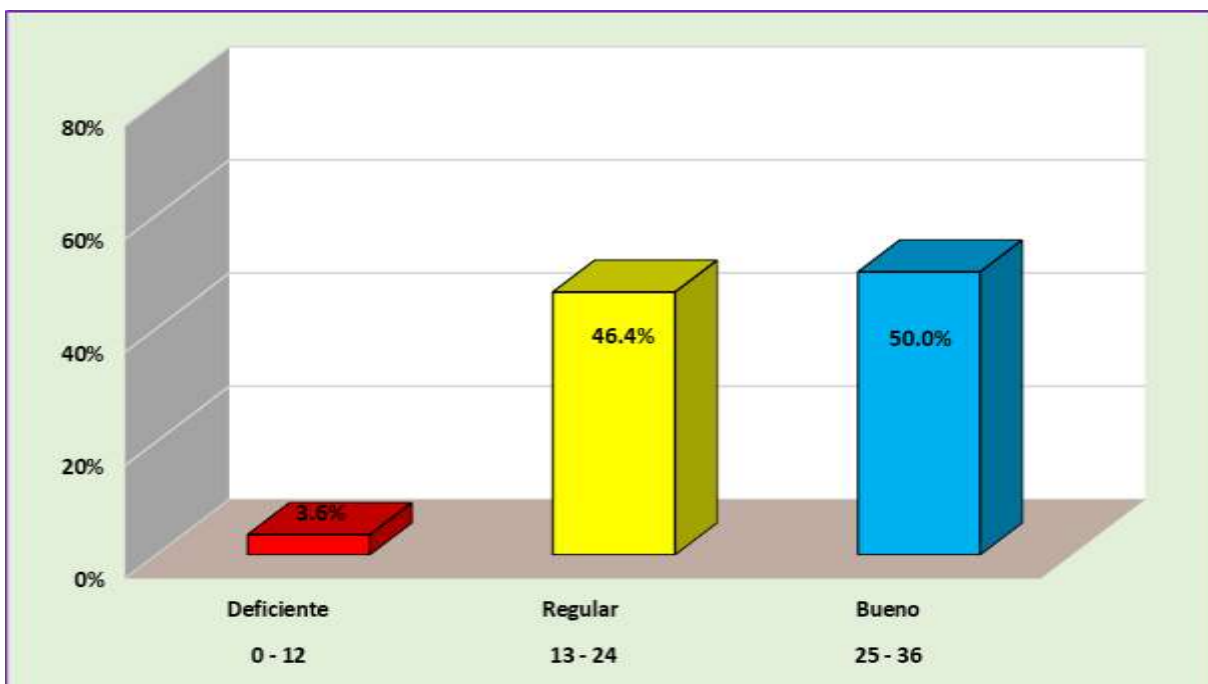


Figura 8. Niveles en la dimensión compromiso normativo, fuente: tabla 4.1.8.

Interpretación. En el compromiso normativo, el 3.6% está en el nivel deficiente, el 46.4% ha tiene el nivel regular, mientras que existe un 50.0% tiene ubicación el nivel bueno. La media fue 23.9 puntos correspondiéndole el nivel bueno, dichas puntuaciones son homogéneas ya que el CV fue de 23.3 %.

Tabla 10

Niveles en la variable del compromiso organizacional en docentes de la la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Escala	Nivel	fi	f%	Promedio	CV (%)
0 - 36	Deficiente	1	3.6		
37 - 72	Regular	6	21.4		
73 - 108	Bueno	21	75.0	74.8	24.2
Total		28	100.0		

Fuente: Base del compromiso organizacional

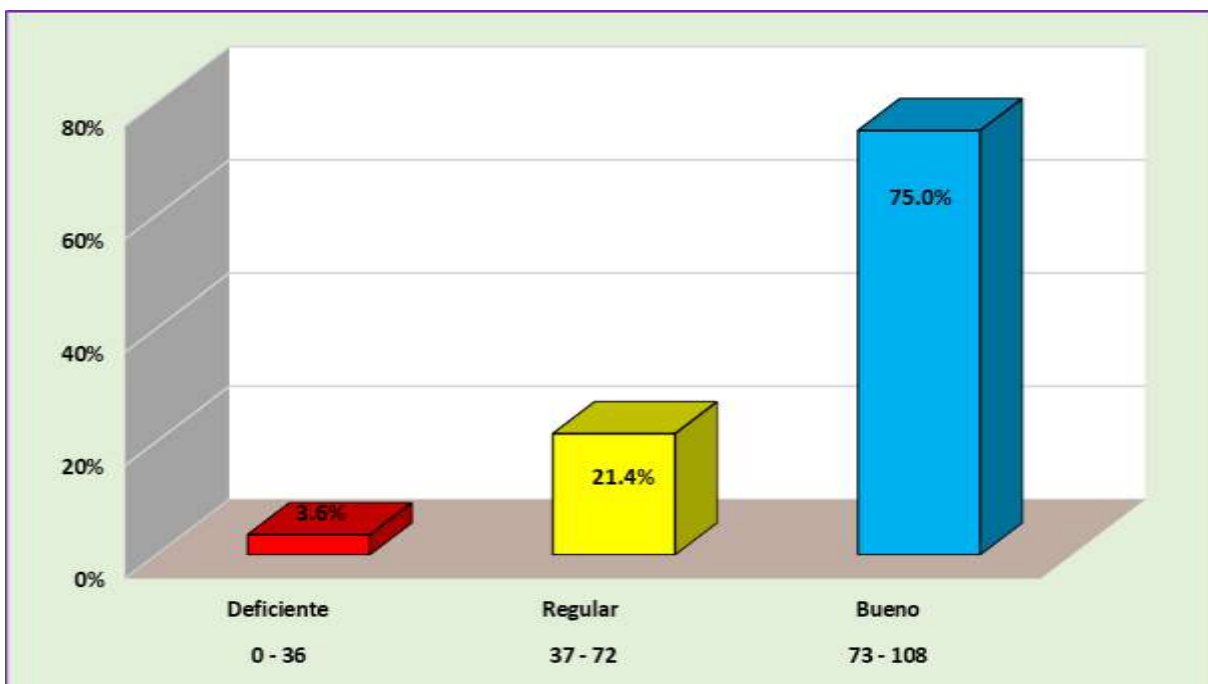


Figura 9. Niveles en la variable del compromiso organizacional, fuente: tabla 4.1.8.

Interpretación. En la variable compromiso organizacional, el 3.6% ubica a esta variable en el nivel deficiente, el 21.4% lo ubica en el nivel regular, mientras que el 75.0% de respuestas ha permitido ubicar a esta dimensión en el nivel bueno. El promedio fue de 74.8 puntos le corresponde el nivel bueno, además observamos que el coeficiente de variabilidad fue de 24.2% lo que permite afirmar que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 11.

Representación de la dispersión de las puntuaciones de las variables Clima y compromiso organizacional en la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

V1. Clima organizacional	88	52	94	98	113	90	101	83	86	86	92	101	101	63	113	112	100	61	86	86	92	101	101	63	113	112	100	61
V2. Compromiso Organizacional	75	35	80	83	96	77	86	71	73	73	78	86	86	54	96	95	85	52	73	73	78	86	37	54	96	95	85	37

Fuente: Matriz de de las variables

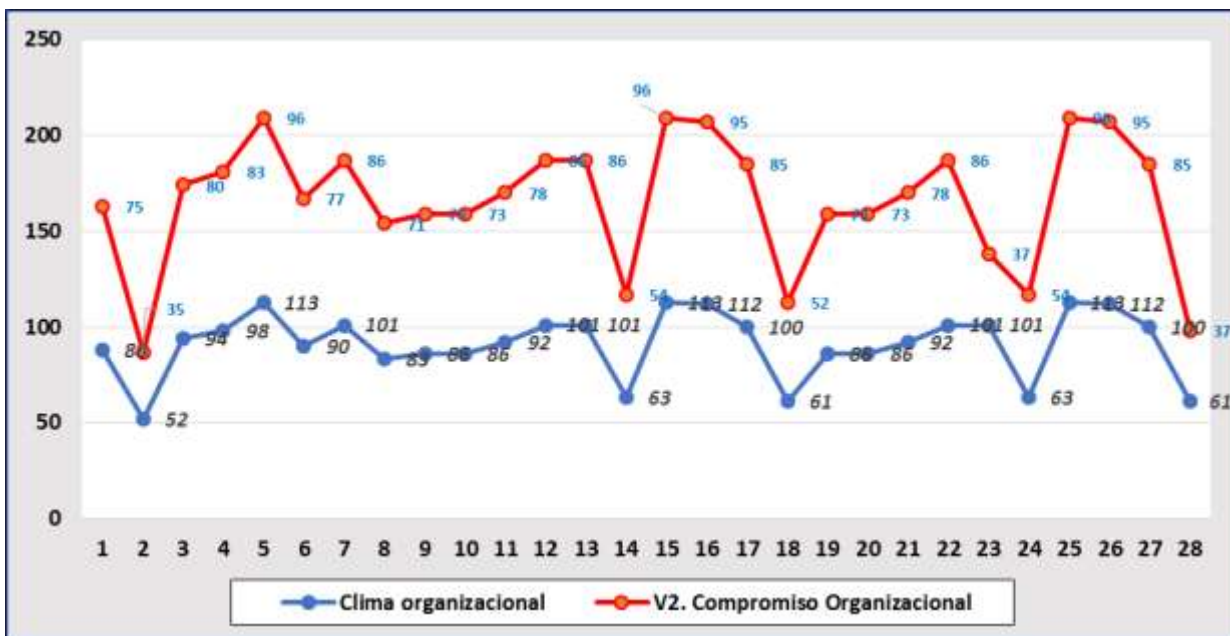


Figura 10. Representación de las puntuaciones de las variables Clima y compromiso organizacional, fuente tabla 4.1.10.

Interpretación. La tabla 11, por representar las puntuaciones obtenidas variables clima organizacional del compromiso organizacional, en ellas observamos que al aumentar compromiso organizacional también aumenta el clima organizacional estableciéndose una supuesta relación directa por cuanto al aumentar la una también aumenta la otra y el disminuir la una también disminuir la otra.

Tabla 12

Representación de la dispersión de puntos de las variables Clima y compromiso organizacional de una IE Rural de Huamachuco, 2018.

V1. Clima organizacional	88	52	94	98	113	90	101	83	86	86	92	101	101	63	113	112	100	61	86	86	92	101	101	63	113	112	100	61
V2. Compromiso Organizacional	75	35	80	83	96	77	86	71	73	73	78	86	86	54	96	95	85	52	73	73	78	86	37	54	96	95	85	37

Fuente: Matriz de las variables clima y compromiso institucional.

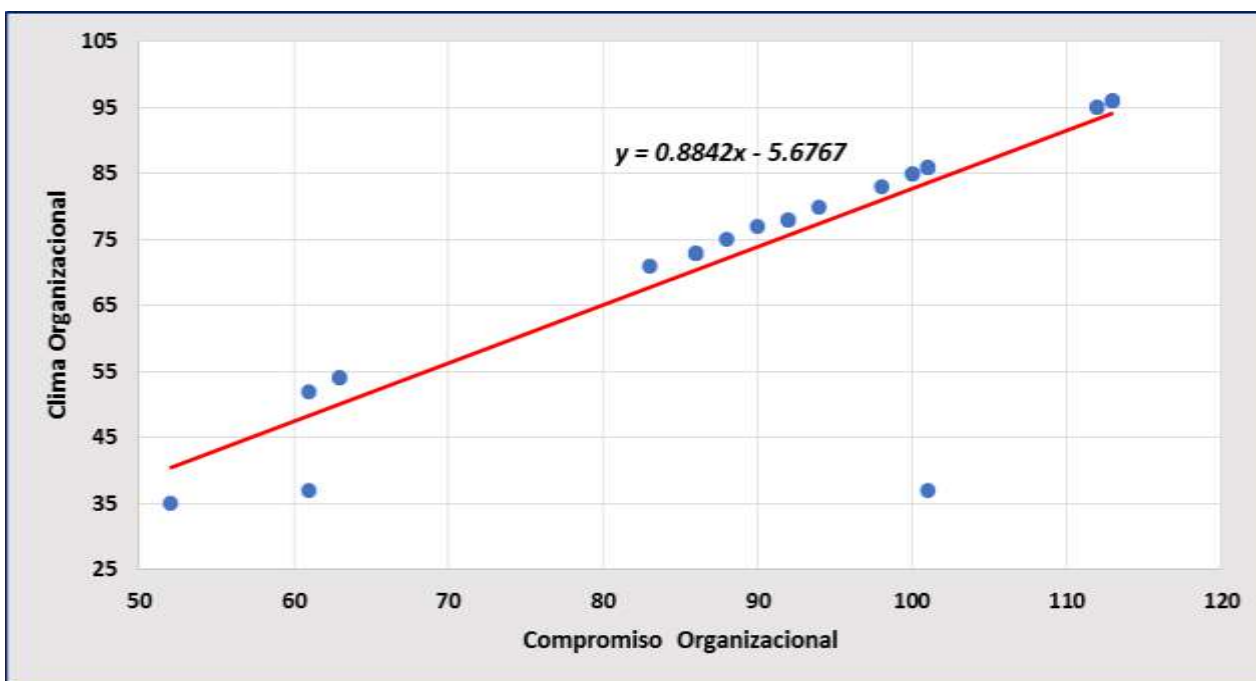


Figura 1.11. Dispersión de puntos de las variables clima y compromiso organizacional, fuente: Tabla 4.1.11

Interpretación La tabla anterior presenta la dispersión de puntos entre las dos variables, al hacer el análisis nos permite afirmar que todas las puntuaciones se encuentran en el primer cuadrante de plano cartesiano y que en las puntuaciones al aumentar el compromiso también aumenta el clima organizacional, el hecho de estar en el primer cuadrante indica que de existir esta relación debe ser directa, el comportamiento de las puntuaciones está por la ecuación: $y = 0.8842x - 5.6767$

Tabla 13

Prueba de normalidad de las dimensiones y de las variables del clima y el compromiso organizacional de la IE rural 80225 de Huamachuco - 2018.

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estructura	,313	28	,000	,737	28	,000
Recompensa	,187	28	,013	,886	28	,006
Relaciones	,285	28	,000	,788	28	,000
Identidad	,356	28	,000	,747	28	,000
Clima organizacional	,171	28	,034	,898	28	,010
Compromiso afectivo	,231	28	,001	,859	28	,001
Compromiso de continuidad	,209	28	,003	,879	28	,004
Compromiso normativo	,222	28	,001	,874	28	,003
Compromiso organizacional	,210	28	,003	,873	28	,003

Interpretación. La tabla anterior alude a la prueba de normalidad puntuaciones dimensiones y las variables, como quiera que nuestra muestra es inferior a 50 elementos muestrales debemos asumir el criterio de Shapiro Wilk, al observar la columna de la significancia (sig) de estos teóricos observamos que la mayoría entre dimensiones y de las variables son menores que 0.05 lo cual está indicando que las puntuaciones no presentan distribución normal, por lo que el estadístico de contraste abusarse será el coeficiente de Spearman que es una prueba los parámetros que se utilice en estos casos.

4.2. Contratación de hipótesis.

4.2.1. Estructura Vs. Compromiso organizacional.

a. Formulación de hipótesis.

H_{01} : No existe relación entre la estructura y la variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco – 2018.

$$H_{01}: rs = 0$$

H_{a1} : Existe relación directa entre la estructura y la variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco, 2018.

$$H_{a1}: rs > 0$$

b. : Coeficiente de Rho de Spearman.

c. Nivel de Confianza: $\alpha = 0.05 = 5\%$. Por tanto: $= 1 - \alpha = 95\%$.

d. Condición:

$p < \alpha = 0.05$	Se desestima H_{01} y se acepta H_{a1}
Caso contrario	Se acepta H_{01} y se rechaza H_{a1}

e. Resultados encontrados.

Contratación			Resultados		
			<i>rs</i>	p	Resultado final
Estructura organizacional	Vs.	Compromiso	0.675	0.000083	Relación directa, alta y significativa

Nota: Visor SPSS V25.

Decisión.

Se cumple que $rs > 0$ y $0.001 < 0.05$, como $rs = 0.675$ con $p = 0.000083$, sí existe relación alta, directa y significativa, por tanto: se rechaza la H_{01} y acepta H_{a1}

4.2.2. Recompensa Vs. Compromiso organizacional.

a. Formulación de hipótesis.

H_{02} : No existe relación entre recompensa y variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco – 2018.

$$H_{02}: rs = 0$$

H_{a2} : Existe relación directa entre recompensa y variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco, 2018.

$$H_{a2}: rs > 0$$

b. Coeficiente de Rho de Spearman.

c. Nivel de confianza: $\alpha = 0.05 = 5\%$. Por tanto: $= 1 - \alpha = 95\%$.

d. Condición:

$p < \alpha = 0.05$	Se desestima H_{02} y se acepta la H_{a2}
Caso contrario	Se acepta la H_{02} y se rechaza H_{a2}

e. Resultados encontrados.

Contrastación	Resultados		
	rs	p	Resultado final
Recompensa Vs. Compromiso organizacional	0.808	1.9875E-7	Relación directa, muy alta y significativa

Nota: Visor SPSS V25.

Decisión.

Se cumple $rs > 0$ y $p < 0.05$, como $rs = 0.808$ con $p = 8.055E-7$, sí existe relación Muy alta, directa y significativa, por tanto, se rechaza la H_{02} y acepta H_{a2} .

4.2.3. Relaciones Vs. compromiso organizacional.

a. Formulación de hipótesis.

H_{03} : No existe relación entre dimensión relaciones y la variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco – 2018.

$$H_{03}: rs = 0$$

H_{a3} : Existe relación directa entre dimensión relaciones y la variable compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco, 2018.

$$H_{03}: rs > 0$$

b. Coeficiente de Rho de Spearman.

c. Nivel de Confianza: $\alpha = 0.05 = 5\%$. Por tanto: El nivel de confianza = $1 - \alpha = 95\%$.

d. Condición:

$p < \alpha = 0.05$	Se desestima H_{03} y se acepta H_{a3}
Caso contrario	Se acepta H_{03} y se rechaza H_{a3}

e. Resultados encontrados.

Contrastación	Resultados		
	rs	p	Resultado final
Relaciones Vs. compromiso organizacional	0.601	0.001	Relación directa, alta y significativa

Nota: Visor SPSS V25.

Conclusión. Se cumple $rs > 0$ y $p < 0.05$ y como $rs = 0.601$ con $p = 0.001$, sí existe una relación alta, directa y significativa, en consecuencia: se rechaza la H_{03} y acepta H_{a3} .

4.2.4. Identidad vs. Compromiso organizacional.

a. Formulación de hipótesis.

H_{04} : No existe relación entre identidad y el compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco – 2018.

$$H_{04}: rs = 0$$

H_{a4} : Existe relación directa entre Identidad y compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco, 2018.

$$H_{04}: rs > 0$$

b. Estadístico: Coeficiente de Rho de Spearman

c. Nivel de Confianza: $\alpha = 0.05 = 5\%$. Es decir, $1 - \alpha = 95\%$.

d. Condición:

$p < \alpha = 0.05$	Se desestima H_{04} y se acepta la H_{a4}
Caso contrario	Se acepta la H_{04} y se rechaza H_{a4}

e. Resultados encontrados.

Contrastación			Resultados		
			rs	p	Resultado final
Identidad	Vs.	Compromiso organizacional	0.769	0.000002	Relación directa, alta y significativa

Nota: Visor SPSS V25.

Conclusión

Se cumple e $rs > 0$ y $p < 0.05$, como $rs = 0.769$ con $p = 0.000002$, Entonces existe relación alta, directa y significativa. Conclusión: se rechaza H_{04} y acepta H_{a4} .

4.2.5. Hipótesis general: clima y compromiso organizacional

H_{0G} : No hay relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de una IE rural de Huamachuco – 2018.

$$H_{0G}: rs = 0$$

H_{aG} : Existe relación directa entre variable clima y compromiso organizacional de una IE rural de Huamachuco, 2018.

$$H_{0G}: rs > 0$$

b. Cálculo de Rho de Spearman,

c. Nivel de Confianza: $\alpha = 0.05 = 5\%$. Por tanto: Es decir: $= 1 - \alpha = 95\%$.

d. Condición:

$p < \alpha = 0.05$	Se desestima H_{0G} y se acepta la H_{aG}
Caso contrario	Se acepta la H_{0G} y se rechaza H_{aG}

e. Resultados encontrados.

Contrastación	Resultados		
	<i>rs</i>	p	Resultado final
Clima Organizacional Vs. Compromiso organizacional	0.900	6.8206E-11	Relación directa, muy alta y significativa

Fuente: Visor SPSS V25

Conclusión

Se cumple que $rs > 0$ y $p < 0.05$, como $rs = 0.900$ con $p = 6.8206E-11$, lo cual indica que sí existe una relación muy alta, directa y significativa, en consecuencia: se rechaza la H_{0G} y acepta H_{aG} .

4.3. Discusión.

Está demostrado que laboralmente en la medida que exista un adecuado compromiso en las organizaciones donde presta un servicio laboral, el clima organizacional es cada vez mejor, ello implica que según los teóricos existe una relación de sentido de tal manera que, a mayor compromiso con la organización de los trabajadores, mayor será las condiciones del clima y la organización y viceversa.

Nosotros creemos que si esta premisa es verdadera generalmente en las zonas urbanas, hay pocas experiencias en las zonas rurales y de ahí nuestra intención es realizar su trabajo de investigación en las II EE del área rural de la localidad de Huamachuco.

Para estimar la variable clima del hemos tomado un instrumento ya validado está compuesto por 42 y dividido en cuatro dimensiones: la estructura, la recompensa, las relaciones y la identidad.

Del mismo modo para medir el compromiso organizacional también ha utilizado hecho uso de un instrumento ya validado. Se ha procedido a aplicar a instrumento a los docentes y los resultados son los siguientes:

En la variable clima organizacional: en la dimensión estructura, se registrado un promedio de 27.4 puntos en el intervalo de 0 -39, lo cual implica que por aproximación los docentes han otorgado el nivel muy apropiado en forma aproximada. En la dimensión recompensa del intervalo de 0 -24 puntos se obtuvo una media aritmética de 16.5 puntos lo que equivale que los docentes otorgaron el nivel apropiado. En la dimensión relaciones cuyas puntuaciones están comprendidas en el intervalo 0 - 45 puntos el promedio obtenido fue de 30.9 puntos por lo que los docentes registraron en esta dimensión el nivel muy apropiado. En la dimensión identidad cuya escala fue de 0 - 18 puntos, según las puntuaciones emitidas en el la media fue de 16.3 puntos por lo que a esta dimensión les corresponde el nivel apropiado. En la variable que comprende la escala 0 - 126 puntos se observa que la media aritmética obtenida fue de 91.0 puntos por lo que forma general los docentes están otorgando al clima organizacional el nivel muy adecuado y que esta media se encuentra 85-126 puntos.

En la variable del compromiso organizacional: en la dimensión del compromiso afectivo cuya escala fue de 0 - 36 puntos muestra una media aritmética de 26.3 puntos, media y que está comprendida en el intervalo 25-36 puntos que corresponde al nivel bueno. En la dimensión del compromiso de continuidad la media aritmética obtenida fue de 24.6 puntos y con la misma escala de la primera dimensión por lo tanto los docentes le otorgaron el nivel bueno. En la dimensión del compromiso normativo y en la misma escala, los docentes otorgaron el nivel bueno por aproximación al registrar una media de 23.9 puntos. A nivel de la variable del compromiso ante la organización de la escala 0 - 108 puntos se ha obtenido un promedio de 74.8 puntos por lo tanto se encuentra ubicada en el intervalo 73-108 puntos por lo que les corresponde el nivel de logro bueno.

En la tabla 10 y la gráfica correspondiente muestran las puntuaciones de ambas variables las cuales presentan puntuaciones emulando líneas paralelas lo cual muestran una relación entre dichas variables. También se observa en la tabla 11 que las puntuaciones del compromiso y el clima ante la organización se encuentran ubicados en el primer cuadrante ascendente lo cual estaría implicando que se trata de una relación directa por estar ubicado en el primer cuadrante del sistema cartesiano, esto implica una tendencia sería una correlación alta a nivel de las variables ya que esta línea tiene una pendiente pronunciada.

El estadístico de contraste para prueba de normalidad muestra un p valor menor a 0.05, esto indica que los datos de dichas variables y dimensiones no presentan distribución normal por lo que es necesario un estadístico no paramétrico, como el coeficiente de Rho de Spearman.

Al relacionar la estructura con el compromiso organizacional se ha obtenido $r_s = 0.675$ con $p = 0.000083$ se trata de una relación directa por ser positiva, es alta debido al valor del coeficiente de relación y por el p_valor que resulta ser menor que 0.05 esta correlación es significativa, por tanto, si existe correlación entre la dimensión y la variable.

En el contraste de recompensa y compromiso organizacional es $r_s=0.808$ con $p=1.9875E-7$, si existe relación directa y positiva muy alta por el valor que registran y además es significativa debido a que $p < 0.05$ por tanto si existe correlación entre la dimensión recompensa con la variable compromiso organizacional.

En la dimensión relaciones con el compromiso organizacional se ha obtenido un coeficiente de correlación (r_s) de 0.601 con $p = 0.001$, existe correlación entre esta dimensión y la variable, es directa, positiva y alta por el valor del coeficiente y significativa por cuanto $0.002 < 0.05$, dato que permite rechazar hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna.

En la dimensión identidad con el compromiso organizacional se obtuvo $r_s = 0.769$ con $p = 0.000002$, por ello se acepta la hipótesis alterna por ser positiva, alta por el valor que tiene y además significativa porque $0.000346 < 0.05$.

Finalmente, en la contrastación del clima y el compromiso organizacional se obtuvo $r_s = 0.900$ con $p = 6.8206E-11$ esto demuestra que existe una muy alta correlación, situación que nos permite rechazar la H_0 y aceptar la correspondiente hipótesis alterna que indica que si existe correlación.

Nuestro trabajo concuerda con los aportes Litwin y Stringer (1968), citado por Arnao y Villegas (2015, p. 20 - 24) afirman que el clima son características muy peculiares del entorno de labor percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en ese entorno y que afectan su comportamiento y motivación”.

Por otra parte, los resultados encontrados se corroboran las conclusiones a las que arribó Jaik, et. Al. (2010) en su estudio de investigación:

“El análisis permite afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852$, $\alpha = .01$) entre el beneplácito laboral y el compromiso asumido ante la institución por los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

También corroboran lo expresado por Aguado (2012) Existe aceptabilidad de la estructura como dimensión del clima que tienen los docentes en una IE de Ventanilla (Lima). Esto afirma que es aceptable por parte de los docentes de la organización en función de los procedimientos administrativos que muchas veces son desventajosos.

Existe un aceptable en la pertenencia a la entidad y en considerarse un miembro valioso de un equipo de trabajo. En general, hay una gran intención y la necesidad de alcanzar los objetivos tanto personales como organizacionales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- Primera:** La relación entre el clima y compromiso organizacional en los docentes de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018, es Muy alta al registrar $r_s = 0.900$
- Segunda:** En la variable clima organizacional, los profesores de la IE 80225 de San Alfonso, comprensión del área rural de Sánchez Carrión alcanzaron el nivel Muy apropiado al registrar una media aritmética de 91.0 puntos en la escala del 85 – 126 puntos.
- Tercera:** En las dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad, alcanzaron el nivel muy apropiado debido a que sus medias aritméticas fueron de 27.4, 16.5, 30.9 y 16.3 puntos respectivamente.
- Cuarta:** En la variable Compromiso organizacional, los docentes de la IE N° 80225 han alcanzado el nivel Bueno al registrar un promedio de 74.8 puntos en la escala 0 – 108 puntos.
- Quinta:** El compromiso afectivo, en continuidad y compromiso normativo los docentes de la IE N° 80225 han tenido un buen nivel debido a que registraron medias aritméticas de 26.3, 24.6 y 23.9 puntos respectivamente.
- Sexta:** El grado de relación entre la dimensión estructura y el comportamiento organizacional fue de 0.675 considerada como una relación alta, es directa ya que la misma es directa y significativa ya que $p = 0.000083$.
- Séptima:** La relación entre dimensión recompensa y la variable compromiso organizacional fue de 0.808 con $p = 1.9875E-7$, por lo que se trata de una correlación directa, Muy alta y significativa.
- Octava:** La relación entre la dimensión relaciones y la variable compromiso organizacional, los docentes de la IE N° 80225 registraron un $r_s = 0.601$ con p

= 0.001, Tratándose en consecuencia de una relación alta y directa y significativa.

Novena: Entre la dimensión identidad y la variable compromiso organizacional se ha obtenido $r_s = 0.769$ con $p = 0.000002$, se evidencia una relación directa alta y muy significativa.

5.2. Recomendaciones.

5.2.1 Al director de la IE N.º 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión

- Fortalecer el compromiso institucional a través de un programa de estímulos y recompensas a fin que los docentes se vean más comprometidos al ser estimulados por sus buenas acciones.
- Intensificar el clima escolar es la percepción que tienen las otras personas sobre las relaciones interpersonales que se construyen en el contexto escolar.
- Tener un buen clima escolar positivo en nuestra Institución Educativa beneficiará en muchos aspectos el compromiso de los agentes educativos.

5.2.2 A estudiantes e investigadores.

- Realizar el estudio con poblaciones más amplias a fin de generalizar los resultados más satisfactorios que implique mejoras en la gestión educativa.
- El clima escolar influye directamente en el compromiso del docente y en la mejora de los aprendizajes del estudiante.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, S. (2017) *Compromiso en la organización y satisfacción en trabajadores de una institución de sanidad pública de Sullana*. Universidad Privada Antenor Orrego. Escuela Profesional de Psicología. Trujillo.
repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COM
PROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Acosta B. & Venegas C., (2010). Clima Organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Perú.
file:///C:/Users/USER/Downloads/3744-12673-1-PB.pdf
- Aguado, J. (2012) *Clima Organizacional de una IE de Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
Repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20institución%20educativa%20de%20Ventanilla%20según%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizativo en Mx: ¿Qué hacer para la identificación con la organización?*, Revista ITAM, 2(1), 21-23.
- Arias, F. (1991). *Gerenciando recursos humanos*. México: Trillas.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003) *El compromiso ante la organización factores socio demográficos y psicológicos*. Rev. de Investigación en Psicología, Vol.6 No.2, diciembre 2003. <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/5147-21565-1-PB.pdf>
- Arnao, J. y Villegas, A. (2015) *Plan de mejora en el Clima en el BBVA Balta usando la teoría de Litwin y Stringer, Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Administración de Empresas.
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/687/TL_ArnaoNinoJuan_VillegasCubasAlexandra.pdf
- Chiavenáto, I. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. Brasilia: Atlas.

- De la Puente, L. (2017) *responsabilidad corporativa y motivación de logro en personal de administración de la MPT*. UCV Trujillo.
- Jaik, A. Tena, J., y Villanueva, R. (2010) *Beneplácito en el trabajo y compromiso institucional en los docentes de posgrado*. diálogos educativos ISSN 0718-1310
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. 2010). *Metodología de la IC*. México: Interamericana.
- Hurtado-Arrieta, M. (2017) *Bases del compromiso organizacional. y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura*. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Psicología y Empresa. (11 de Marzo de 2011). *El clima organizacional*: Conceptos. Obtenido de Renovando empresas con talento humano: <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.htizml>
- Reales, L., Arce, J., Heredia, F. (2008) *Las entidades educativas : desde la postmodernidad*. Laurus, 14 (26), 319-346 <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111491016.pdf>
- Rivas Plata, J. (2017) *Clima y compromiso organizacional en docentes de Lima Metropolitana, 2017*. UCV
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002) *Fundamentos administrativos*. Prentice Hall.
- Sánchez, V. (2017) *El clima organizacional y Liderazgo de la UGEL 07*. Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Lima
- Soto, C. (2001). *Organizaciones Educativas*. Programa de doctorado en ciencias de la educación, Universidad de La Serena. Chile
- Vásquez, J. (2016). *Gestión de cultura organizacional en los IEST*. Lima. Universidad César Vallejo. Lima.

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006) *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá. Colombia (1994 – 2005)*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 2 (2), 329-340

Zurita, L. (2017) *Evaluar el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la empresa G4S Ecuador*. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Carrera de Psicología Industrial. Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13248/1/T-UCE-0007-PI027-2017.pdf>

ANEXO 1

Ficha Técnica.

Cuestionario de clima organizacional

Autor : Litwin y Stinger (Adaptación de Marleni Mendoza Damas)

Procedencia : Universidad San Ignacio de Loyola

Adaptación : José Eduardo Aguado Maldonado.

Ámbito de aplicación: docentes

Año : 2010

Validez : V de Aiken de .875**

Confiabilidad: Alfa de Cronbach .775**

Estructura : Está conformada por 42 ítems, que median cuatro dimensiones:
Estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Administración: La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20 minutos.

Calificación y Puntuación:

La calificación es manual y la puntuación oscila entre 126 (Puntuación Mayor) y 0 (Puntuación Menor). En tal sentido la interpretación es a mayor puntuación, el clima organizacional será óptimo, y a menor puntuación, el clima organizacional será deficiente. La gradiente de los valores del instrumento es la siguiente:

Muy de acuerdo	3
De acuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	0

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Aceptable	Óptimo

Validación

Para determinar la validez del instrumento, se sometió a una evaluación, proporcionándoles a reconocidos profesionales con grado académico de maestría y doctorado del Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao, de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola la escala y el instrumento a aplicarse, con la respectiva hoja de

evaluación de juicio de expertos y la matriz de consistencia. Ellos determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos, emitiendo su respectiva calificación, empleándose para ello la V de Aiken con puntuaciones entre ,75 y 1, alcanzando niveles de aceptable confiabilidad para dicho instrumento

Confiabilidad

Para ello, se realizó el siguiente proceso:

Se determinó una muestra piloto conformada por 30 docentes, pertenecientes a una institución educativa del contexto educativo de Ventanilla a quienes se les administró el instrumento. Con los resultados, se estimó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de .775** indicando un instrumento de aceptable confiabilidad.

DEMENSIONES	Nº	ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
ESTRUCTURA	1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
	2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
	3	En esta institución existe orden				
	4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
	5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
	6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
	7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				

	8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
	9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio				
	10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
	11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
	12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
	13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
RECOMPENSA	14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
	15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
	16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
	17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi				

		esfuerzo en la realización de mis tareas				
	18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
	19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
	20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
	21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
RELACIONES	22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
	23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
	24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
	25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución				
	26	6 En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
	27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				

	28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
	29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
	30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
	31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
	32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
	33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
	34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
	35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
	36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
IDENTIDAD	37	Me siento parte importante de esta Institución				

	38	8 Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
	39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
	40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
	41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
	42	Disfruto trabajar en esta institución				

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DEL DOCENTE

Estimado Docente: Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su colegio. Está basado en la percepción que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego introdúzcalo en el sobre, ciérrelo y deposítelo en el lugar que se le indicará. Solicitamos su máxima colaboración en todo el proceso, especialmente en la fecha de entrega que se le indicará. Para responder cada pregunta: Elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. elija. Ejemplo:

N°	ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Ud. tiene confianza y seguridad en sus alumnos		X		

Gracias por su valiosa colaboración.

Institución educativa.....

Edad:..... Género: M () F () Nivel de enseñanza: Inicial () Primaria ()
Secundaria ()

N°	ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio				
10	Los ritmos de trabajo me parecen				

	adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución				
26	6 En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad				

	para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	8 Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Agradezco su participación y sinceridad para contestar este cuestionario. Le aseguro que lo que contestó es confidencial. Por último, quisiera preguntarle si considera necesario hacer un comentario adicional acerca del clima organizacional de su institución.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO 2

Ficha Técnica

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: John P. Meyer y Natalie J. Allen en Estados Unidos (1997).

Adaptado por: Figueroa de la Peña César Augusto en Trujillo (2015).

Basada en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen la prueba es procedente de Estados Unidos, el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

Estructura del instrumento

El Cuestionario de Compromiso Organizacional incluye 18 ítems esta prueba esta estructura por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el 27 cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado para a es de 15 minutos. El CCO cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer, Allen y Smith(1993) presenta 6 ítems para cada factor. Calificación.

Las respuestas de los empleados a todos los elementos dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso Estos resultados deben variar en valor de 1 a 7, organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert para las respuestas, que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1(completamente en desacuerdo). Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6,... 7 = 1)

Validez y Confiabilidad

Meyer y Allen en 1990 desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Organización La selección de puntos para su inclusión en la balanza final se basó en una serie de reglas de decisión relativo al punto proporciones de endoso, las correlaciones ítem-total (con uno en otro y las escalas no tecleadas), la dirección de introducir y redundancia contenido. En concreto, los artículos fueron eliminados si (a) la proporción respaldo fue mayor que 0,75, * (b) elemento correlacionada menos con su escala con llave que con una o ambas de las otras escalas, y (c) el contenido del artículo era redundante con respecto a otros elementos de la escala. Se hizo un intento para seleccionar ambos elementos con clave positiva y negativamente. Por último, el número de artículos seleccionados para cada escala se

establece igual a la de la escala con el número mínimo de elementos supervivientes los criterios de exclusión mencionados. Aunque no era la principal preocupación, se consideró 28 conveniente la igualdad de longitud de escala cuando se hizo evidente que algunos artículos se perderían como un resultado.

Tras la aplicación de estas normas, se seleccionaron ocho artículos para su inclusión en cada una de las Escala de Compromiso Afectivo (ECA), Escala de Compromiso Continuidad (ECC) y la Escala de Compromiso Normativo (ECN). La fiabilidad para cada escala (es decir, el coeficiente alfa) era como sigue: ECA, 0,87; ECC, 0,75; ECN, .79. Los 24 items que comprenden estas escalas se sometieron a un análisis factorial exploratorio. En los tres factores, presentan el porcentaje de la varianza total de 58,8, el 25,8 y el 15,4 respectivamente, se extrajeron y se hacen girar a un criterio varimax. Se encontraron cargas factoriales entre .45 al .82 en el Componente afectivo en el Componente continuidad entre .39 al .67 y en el Componente Normativo entre .43 al .67 En todos los casos, los objetos con cargas más altas en el factor representan el constructo apropiado. La desviación estándar para las tres nuevas escalas de compromiso y el CCO. Las relaciones entre las escalas de compromiso son las correlaciones entre las nuevas escalas y la CCO Como puede verse, el ECC es relativamente independiente tanto de la ECA y ECN. El CCO correlacionó significativamente con el ECA, pero no con el CCS Proporcionando así evidencia de la validez convergente de la primera y de la validez discriminante de este último. La correlación entre la OCQ y la NCS es consistente con la correlación entre la AEC y NCS se ha indicado anteriormente en su conjunto. Meyer y Allen (1990) mencionan que los resultados que encontraron en el estudio realizado sugieren que cada uno de los estados psicológicos identificados en la literatura como "compromiso" con la organización puede hacerse una medición fiable. Se esperaba que la independencia de las puntuaciones de ECC de las puntuaciones con relación a las otras dos escalas, y encontraron una significativa relación entre la ECA y la ECN. Esto se observó a pesar de los esfuerzos para incluir artículos que se correlacionaron solamente con otros en la misma escala, lo que sugiere que los sentimientos de obligación de mantener la pertenencia a la organización, aunque no idéntica, a sentimientos de deseo, puede ser significativamente vinculado.

La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77.

Meyer y Allen (1997) mencionan que en un estudio realizado en 1996 validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topolnytsky (2002) realizan una recopilación de todas las investigaciones realizadas sobre el modelo teórico del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, en total se identificaron los informes de investigación que proporcionan datos utilizables para 155 muestras independientes que implicaron 50,146 empleados evaluados con toda la información se llevaron a cabo los meta análisis utilizando los procedimientos descritos por Hunter y Schmidt 1990, realizaron un promedio ponderado de confiabilidad, para el test global de .90, para el factor Afectivo .82, para el factor de continuidad .76 y para el factor normativo .73}

Pérez (2014) realizó una investigación donde menciona que para usar el Cuestionario de Compromiso Organizacional revisado de Meyer, Allen y Smith recurrió a jueces expertos a fin de otorgarle validez de contenido a la prueba, que tomó de la traducción realizada por Loli y Cubas en 2007.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

Totalmente de acuerdo	TDA
De acuerdo	DA
Levemente de acuerdo	LA
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA/ND
Levemente en desacuerdo	LD
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TED

N°	Ítems	TDA	DA	LA	NA/ ND	LD	ED	TED
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar							

	trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO N° 3

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

V1: Clima Organizacional

	D1: Estructura	D2: Recompensa	D3: Relaciones	D4: Identidad	Clima organizacional
1	30	17	31	10	88
2	13	8	20	11	52
3	30	17	34	13	94
4	26	16	30	26	98
5	32	21	33	27	113
6	28	17	32	13	90
7	28	21	37	15	101
8	13	7	40	23	83
9	29	15	30	12	86
10	27	16	31	12	86
11	27	17	35	13	92
12	33	20	35	13	101
13	28	18	42	13	101
14	26	15	10	12	63
15	30	18	41	24	113
16	31	21	35	25	112
17	26	16	35	23	100
18	26	13	10	12	61

ANEXO N° 4

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

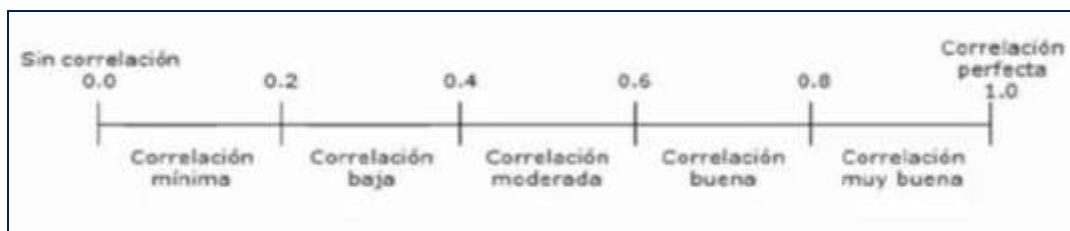
V2: Compromiso organizacional

D1V2. Afectivo	D2V2. Continuidad	D3V2. Normativo	V2. Compromiso Organizacional
26	25	24	75
12	12	11	35
28	26	26	80
29	27	27	83
34	32	30	96
27	25	25	77
30	28	28	86
25	23	23	71
26	24	23	73
26	24	23	73
28	26	24	78
30	28	28	86
30	28	28	86
19	18	17	54
34	32	30	96
34	31	30	95
30	28	27	85
18	17	17	52

ANEXO N° 5

ESCALAS DE VALORACIÓN PARA CORRELACIONES

1. Escala del coeficiente de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación de las variables.



<https://es.scribd.com/doc/134574744/COEFICIENTE-DE-CORRELACION-DE-PEARSON-Y-SPEARMAN-DR-ENRIQ>

Escala de puntuaciones para grado de correlación

- **Coeficiente Interpretación**
- **0** Relación nula
- **0 – 0,2** Relación muy baja
- **0,2 – 0,4** Relación baja
- **0,4 – 0,6** Relación moderada
- **0,6 – 0,8** Relación alta
- **0,8 - 1** Relación muy alta
- **1** Relación perfecta

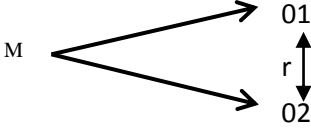
<https://es.scribd.com/doc/134574744/COEFICIENTE-DE-CORRELACION-DE-PEARSON-Y-SPEARMAN-DR-ENRIQUE-SIERRA>

Anexo N° 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES					
<p>GENERAL</p> <p>¿Existirá relación entre el clima y la responsabilidad organizativa en formadores de la IE N° 80225 en 2018?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué nivel ostenta el ambiente de la entidad en los formadores de la IE N° 80225</p> <p>¿San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018?</p> <p>¿Cuál será el rango de la Estructura, recompensa, relaciones e en el ambiente de la organización?</p> <p>¿Cuáles serán los rangos del compromiso de la entidad en los formadores de la IE N° 80225?</p> <p>¿Qué nivel tendrán los compromisos: afectivo, de continuidad y de los formadores de la IE 80225?</p> <p>- ¿Qué relación habrá entre</p>	<p>GENERAL</p> <p>-Determinar relación del clima y compromiso organizativo en los formadores de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el nivel del ambiente de la entidad educativa en los educadores de la IE N.° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>Determinar los niveles de la Estructura, recompensa, relaciones e identidad del ambiente laboral en los formadores de la IE N.° 80225</p> <p>Establecer el nivel de la responsabilidad organizativs en los formadores de la IE N.° 80225.</p> <p>Establecer los niveles de los compromisos: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo en los formadores de la IE motivo del estudio.</p> <p>Determinar relación de la estructura y</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>H_{0G}: No hay dependencia entre el Clima y compromiso organizativo de una IE rural de Huamachuco – 2018.</p> <p>H_{aG}: Hay dependencia directa entre el Clima y el compromiso organizativo de una IE rural de Huamachuco, 2018.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H_{a1}: Hay relación directa entre la estructura y la la responsabilidad de una IE rural.</p> <p>H_{a2}: Hay relación directa entre la recompensa y la responsabilidad institucional de una IE rural de Huamachuco, 2018.</p> <p>H_{a3}: hay dependencia directa entre las relaciones y la responsabilidad institucional de una IE rural de Huamachuco, 2018.</p> <p>H_{a4}: Hay dependencia directa de la Identidad y la responsabilidad</p>	Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA			
			Estructura	La IE cuenta con una organización plasmada en el RI. Las actividades son producto de acuerdo. Participación interreatamentaria Las decisiones son tomadas en asamblea. Opción escuchar y opinar	Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo			
			Recompensa	Estímulo al desempeño. Desarrollo profesional Estímulo al cumplimiento del deber.				
			Relaciones	Manejo asertivo de conflictos espíritu colaborativo Buenas Relaciones humanas.				
			Identidad	Identidad con la institución. Compromiso con la IE. Disfruto trabajar en la IE				
						Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA			
			Compromiso afectivo	Apego emocional				

<p>estructura y el compromiso organizativo en los docentes de la IE N.º 80225?</p> <p>- ¿Qué relación existe la recompensa y el compromiso organizativo en los formadores de la IE N.º 80225?</p> <p>- ¿Qué relación habrá entre las relaciones y el compromiso organizativo en los educadores de la IE N.º 80225?</p> <p>- ¿Qué relación hay entre la identidad y el compromiso organizativo en los formadores de la IE N.º 80225?</p>	<p>la responsabilidad organizativa de los educadores de la IE N° 80225.</p> <p>Cuantificar la asociación entre la recompensa y la responsabilidad institucional en los formadores de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>Especificar la relación las relaciones y la responsabilidad de los docentes de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>Determinar e interpretar la relación de la identidad y la responsabilidad de los docentes de la IE N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018.</p>	<p>de la organización de una IE rural de Huamachuco, 2018.</p>		Identificación que desarrolla el trabajador	TDA DA LA
			Compromiso de continuidad	<p>Necesidad de mantener el puesto de trabajo</p> <p>Evaluación que el trabajador hace de los costos asociados al hecho de abandonarlo</p>	NA/ND LD ED TED
			Compromiso normativo	<p>Relación desarrollada entre el trabajador y la empresa</p> <p>Lealtad y la obligación.</p>	Siempre Casi siempre A veces Nunca

METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS																											
<p>TIPO DE INVESTIGACION Descriptivo correlacional.</p> <p>MÉTODOS DE INVESTIGACION Descriptivo Analítico Sintético</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION El diseño utilizado en la investigación es tipo no experimental, descriptivo correlacional simple, el cual permite verificar la relación entre las variables independientes</p> <div style="text-align: center;">  <p>M → O1 ↘ O2</p> <p style="margin-left: 100px;">↑ r ↓</p> </div> <p>Dónde: M: Representan a los docentes de una IE O₁: Representa la medición del clima organizacional O₂: Representa la medición del compromiso organizacional. r: Representa la relación entre la variable clima y compromiso organizacional</p>	<p>POBLACIÓN MUESTRAL</p> <table border="1" data-bbox="800 570 1333 800"> <thead> <tr> <th rowspan="2">IE</th> <th rowspan="2">N°</th> <th rowspan="2">NIVELES</th> <th colspan="2">N° DE DOCENTES</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80225</td> <td>-</td> <td>INICIAL</td> <td>--</td> <td>02</td> </tr> <tr> <td>SAN</td> <td></td> <td>PRIMARIA</td> <td>04</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>ALFONSO</td> <td></td> <td>SECUNDARIA</td> <td>04</td> <td>08</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>TOTAL</td> <td>08</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTREO: No probabilístico a criterio del investigador.</p>	IE	N°	NIVELES	N° DE DOCENTES		VARONES	MUJERES	80225	-	INICIAL	--	02	SAN		PRIMARIA	04	10	ALFONSO		SECUNDARIA	04	08			TOTAL	08	20	<p>Variable Independiente: Clima organizacional</p> <p>Variable Independiente: Compromiso organizacional</p> <p>TÉCNICAS: -Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: a) Cuestionario de clima organizacional. b) Cuestionario de compromiso organizacional</p>	<p>Se utilizará la ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA,</p> <p>ESTADÍSTICOS.</p> <p>Procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promedio. • DS. • CV • Prueba para determinar r
IE	N°				NIVELES	N° DE DOCENTES																								
		VARONES	MUJERES																											
80225	-	INICIAL	--	02																										
SAN		PRIMARIA	04	10																										
ALFONSO		SECUNDARIA	04	08																										
		TOTAL	08	20																										