

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS INNOVA SCHOOLS SEDES TACNA,
AREQUIPA Y MOQUEGUA, AÑO 2022**

TESIS

Presentada por:

**Br. Yvan Miranda Pérez
ORCID: 0000-0003-2483-3931**

Asesor:

**Mag. Nay Ruth Madeleyne Villacorta Castro
ORCID: 0000-0002-0015-0020**

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS INNOVA SCHOOLS SEDES TACNA, AREQUIPA Y
MOQUEGUA, AÑO 2022”**

Presentada por:

Bach. Yvan Miranda Pérez

**Tesis sustentada y aprobada el 4 de abril del 2024 ; ante el siguiente jurado
examinador:**

PRESIDENTE: Dra. Nelly Antonieta Kuong Gómez

SECRETARIO: Mag. Mercedes Lourdes Velarde Cáceres

VOCAL: Dr. Kevin Mario Laura de la Cruz

ASESOR: Mag. Nay Ruth Madeleyne Villacorta Castro

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Yvan Miranda Pérez**, en calidad de egresado de la **Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 00507267.

Soy autor de la Tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INNOVA SCHOOLS SEDES TACNA, AREQUIPA Y MOQUEGUA, AÑO 2022”, con asesora: Mag. Nay Ruth Madeleyne Villacorta Castro .

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin. Así mismo declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual. Declaro que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 19% de similitud, además el archivo entregado en PDF corresponde exactamente al texto original que presento junto al mismo. Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de la falsa declaración, y firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del

contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia me hago responsable frente a la Universidad y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de tercero con motivos de acciones, reclamaciones o conflicto derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la Tesis, libro o invento. De identificarse fraude, piratería, plágio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna 4 de abril de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yvan Miranda Pérez', written over a horizontal line.

Yvan Miranda Pérez

DNI 00507267

DEDICATORIA

A mi hijo Mauricio, por lo que inspiras en mi día a día, por ser mi mejor amigo y por estar a mi lado siempre; a Fiorella por ser mi compañera de muchas batallas; con todo mi cariño este logro para ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a mis padres Rolando y Gloria, por haberme forjado con valores y principios que han sido el soporte para el logro de mis objetivos, por su apoyo incondicional en la buenas y en las malas, quedo infinitamente agradecido a ustedes querido padres

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I: El Problema	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Interrogante principal	16
1.2.2 Interrogantes secundarias	16
1.3 Justificación de la investigación	17
1.4 Objetivos de la investigación	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos	19
Capítulo II: Marco Teórico	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases teóricas científicas	24
2.2.1 Clima organizacional	24
2.2.1 Compromiso laboral	37
2.3 Definición de conceptos	43
Capítulo III: Marco Metodológico	45
3.1 Hipótesis	45
3.2 Operacionalización de variables	46
3.3 Enfoque y tipo de investigación	46
3.4 Diseño de investigación.	47
3.5 Ámbito y tiempo social de la investigación	47
3.6 Unidades de estudio	47

3.7	Población y muestra	48
3.8	Recolección de datos	49
3.9	Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos	52
Capítulo IV: Resultados		54
4.1	Descripción del trabajo de campo	54
4.2	Diseño de la presentación de los resultados	54
4.3	Presentación de los resultados	55
4.4	Comprobación de hipótesis	70
4.5	Discusión de resultados	74
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones		77
5.1	Conclusiones	77
5.2	Recomendaciones	79
Referencias		81
Anexos		86
Anexo 1: Matriz de consistencia		
Anexo 2: Instrumentos		
Anexo 3: Solicitud para la aplicación de instrumentos		
Anexo 4: Consentimiento informado		
Anexo 5: Declaración de autenticidad		
Anexo 6: Base de datos		

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población y muestra aleatoria estratificada con afinación proporcional	48
Tabla 2. Características de la muestra: Género	49
Tabla 3. Antigüedad en la institución	49
Tabla 4: Niveles de clima organizacional	55
Tabla 5: Niveles de clima organizacional de Tacna	56
Tabla 6: Niveles de clima organizacional de Arequipa	57
Tabla 7: Niveles de clima organizacional de Moquegua	58
Tabla 8: Dimensión Liderazgo	59
Tabla 9: Dimensión Motivación	60
Tabla 10: Dimensión Reciprocidad	61
Tabla 11: Dimensión Participación	62
Tabla 12: Niveles de compromiso laboral	63
Tabla 13: Niveles de compromiso laboral de Tacna	64
Tabla 14: Niveles de compromiso laboral de Arequipa	65
Tabla 15: Niveles de compromiso laboral de Moquegua	66
Tabla 16: Dimensión Compromiso afectivo	67
Tabla 17: Dimensión Compromiso de continuidad	68
Tabla 18: Dimensión Normativo	69
Tabla 19: Pruebas de normalidad	70
Tabla 20: Correlaciones: clima organizacional y el compromiso laboral	72
Tabla 21: Estadísticas de grupo, según sede (clima organizacional)	74
Tabla 22: Prueba de muestras independientes (según sede) clima organizacional	75
Tabla 23: Estadísticas de grupo. Compromiso laboral	76
Tabla 24: Prueba de muestras independientes (según sede). Compromiso laboral	77
Tabla 25: Correlaciones liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral	78
Tabla 26: Correlaciones motivación de la variable clima organizacional y	

el compromiso laboral	80
Tabla 27: Correlaciones reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral	82
Tabla 28: Correlaciones participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral	84

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Niveles de clima organizacional	55
Figura 2: Niveles de clima organizacional de Tacna	56
Figura 3: Niveles de clima organizacional de Arequipa	57
Figura 4: Niveles de clima organizacional de Moquegua	58
Figura 5: Dimensión Liderazgo	59
Figura 6: Dimensión Motivación	60
Tabla 7: Dimensión Reciprocidad	61
Figura 8: Dimensión Participación	62
Figura 9: Niveles de compromiso laboral	63
Figura 10: Niveles de compromiso laboral de Tacna	64
Figura 11: Niveles de compromiso laboral de Arequipa	65
Figura 12: Niveles de compromiso laboral de Moquegua	66
Figura 13: Dimensión Compromiso afectivo	67
Figura 14: Dimensión Compromiso de continuidad	68
Figura 15: Dimensión Normativo	69
Figura 16: Tabla de dispersión. Correlaciones: clima organizacional y el compromiso laboral	73
Figura 17: Tabla de dispersión. Correlaciones: liderazgo y el compromiso laboral	79
Figura 18: Tabla de dispersión. Correlaciones: motivación y el compromiso laboral	81
Figura 19: Tabla de dispersión. Correlaciones: reciprocidad y el compromiso laboral	83

RESÚMEN

El objetivo general de la presente investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022. Metodológicamente, el estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas Innova Schools de las sedes de: Arequipa, Tacna y Moquegua. La población participante fue 109 y la muestra fue de 86, con muestra probabilística estratificada. Los cuestionarios aplicados fueron: Cuestionario de clima organizacional (de Marín et al. 1998, modificado por Larico, 2019) y el Cuestionario de compromiso laboral (de Meyer y Allen, 1991, adaptado por Larico (2019)). Respecto a los resultados: se halló que el 73,9% se ubicó en el nivel bueno, el 16,3% en el nivel regular y el 9,8% en el nivel malo de clima organizacional. Asimismo, se halló que el 30,1% se ubicó en el nivel bueno, el 69,9% en el nivel regular y el 0% en el nivel malo de compromiso laboral. Se demostró que existen diferencias en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas participantes y se demostró que no existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en la muestra estudiada. Respecto a las correlaciones entre las dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación y el compromiso laboral, se hallaron correlaciones positivas medias. Finalmente, se halló un coeficiente de correlación igual a 0,264. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,000) entre las variables clima organizacional y compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools.

Palabras clave: clima organizacional, docentes, liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, compromiso laboral

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to analyze the relationship between the organizational climate and the work commitment in the teaching and administrative staff of the educational institutions Innova Schools, Tacna, Arequipa and Moquegua, year 2022. Methodologically, the study was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional and correlational research design. The investigation was carried out in the educational institutions Innova Schools of the headquarters of: Arequipa, Tacna and Moquegua. The participating population was 109 and the sample was 86, with a stratified probabilistic sample. The questionnaires applied were: Organizational Climate Questionnaire (de Marín et al. 1998, modified by Larico, 2019) and the Labor Commitment Questionnaire (de Meyer and Allen, 1991, adapted by Larico (2019). Regarding the results: found that 73.9% were located in the good level, 16.3% in the regular level and 9.8% in the bad level of organizational climate. Likewise, it was found that 30.1% were located in the good level, 69.9% in the regular level and 0% in the bad level of work commitment. It was demonstrated that there are differences in the levels of organizational climate in the teaching and administrative staff of the participating educational institutions and it was demonstrated that there are no significant differences in the levels of work commitment in the sample studied. Regarding the correlations between the dimensions: leadership, motivation, reciprocity and participation and work commitment, medium positive correlations were found. Finally, a correlation coefficient was found equal to 0.264. Therefore, there is a significant mean positive correlation (bilateral sig. = 0.000) between the variables organizational climate and work commitment in the teaching and administrative staff of the Innova Schools educational institutions.

Keywords: organizational climate, teachers, leadership, motivation, reciprocity, participation, work commitment

INTRODUCCIÓN

Investigar el clima organizacional sigue siendo de importancia fundamental para quienes tienen interés en la gestión exitosa y moderna de instituciones educativas. Una de las razones principales de este interés es que el clima organizacional tiene un impacto significativo en otras variables organizacionales que son de interés para la gestión, tales como: satisfacción en el trabajo, satisfacción laboral, motivación, comunicación organizacional, rotación y absentismo, relaciones interpersonales y la identificación y compromiso con la institución, entre otras variables. Por otra parte, los docentes de una institución educativa son, además de líderes en el aula, responsables del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, son trabajadores que se relacionan con otros, en una compleja red de influencias e interinfluencias; por lo tanto, la percepción que tenga un docente de cómo es tratado, cómo es valorado, cómo se gestiona la institución, cómo ésta es liderada, cómo se establecen las políticas de incentivos, todo ello entonces va a configurar su actitud hacia su trabajo, hacia sus compañeros de trabajo y hacia la propia institución.

Por lo tanto, no debe subestimarse el impacto que tiene el clima organizacional en el comportamiento, actitudes y desempeño del docente. Por otra parte, en la presente investigación se plantea la idea inicial de que el clima organizacional es un factor dependiente del compromiso laboral; es decir, ambas variables estarían vinculadas de manera directa. Es esta premisa a la que finalmente configura el desarrollo de la presente investigación, en la cual se concluye que, en efecto, cuando se tiene un clima organizacional favorable y que es percibido de manera positiva por parte de los docentes, entonces el compromiso laboral de aquellos, se incrementa de manera significativa.

La presente tesis se divide en 5 capítulos: En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, problema general, problemas específicos, la justificación de la investigación y los objetivos de la investigación (general y específicos). En el segundo capítulo, se expone el

marco teórico, que contiene los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos. En el tercer capítulo, se describe la metodología empleada: las hipótesis, las variables, el tipo de investigación, el diseño y el nivel de investigación, el ámbito y tiempo social de investigación, la población y muestra y las técnicas e instrumentos para la recolección de datos. En el cuarto capítulo, se describen los resultados, y este capítulo contiene la descripción del trabajo de campo, el diseño y la presentación de los resultados, la comprobación de hipótesis y la discusión de resultados. El capítulo cinco contiene las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

El autor

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El ambiente en el que una persona trabaja todos los días, cómo un jefe trata a los miembros de su personal, la relación entre los miembros del personal de la empresa (independientemente del tipo de negocio en cuestión), e incluso la relación con los proveedores y clientes son factores que dan forma. lo que se conoce como el clima organizacional. Esto puede ser un factor o una barrera para el desempeño efectivo de la organización educativa en su conjunto o de individuos específicos que están dentro o fuera de ella.

Teniendo presente que en las instituciones educativas no se avalúa el clima organizacional con la frecuencia y profundidad que se necesita y a pesar de la importancia que este factor reviste en el desempeño de los recursos humanos en general, y de los docentes, en particular, es difícil percibir como el personal de estas instituciones se sienten y comportan en relación al “ambiente” o “clima” existente en la institución educativa.

Bajo este precedente, aún en el peor de los casos, será posible mejorar y corregir el ambiente organizacional existente, ya que de otra forma la influencia del malestar general o de alguna parte de éste, puede ser absorbido o percibido por los usuarios (docentes, alumnos y padres de familia) quienes, como elemento gravitante de la existencia de las instituciones educativas se hallan en constante interrelación con la comunidad educativa.

Con el desarrollo del presente trabajo se espera determinar la situación de las variables en estudio (clima organizacional y compromiso laboral) y establecer el nivel

de correlación existente entre ambas, con la finalidad de recomendar algunas pautas de solución y/o mejora que redundaran en óptimos indicadores de gestión.

Una de las variables importantes de los últimos años en materia de gestión empresarial, es el referido al clima organizacional. En efecto, el clima organizacional parece tener una importancia capital a la hora de definir las percepciones de los integrantes de una organización sobre los procesos, los directivos, la misión, la visión y la propia filosofía de la organización. Este conjunto de percepciones elaboradas por los miembros de una organización tiene una incidencia o efecto directo en el desempeño de los trabajadores, en su nivel de compromiso laboral, en los procesos de cambio organizacional y en la propia cultura de la organización educativa.

Al ser el clima organizacional un proceso de valoración subjetiva, es decir, la percepción es el procesamiento e interpretación de los estímulos observados, los trabajadores desarrollan percepciones acerca de la propia organización y esta percepción influye a su vez en la forma como el trabajador se desenvuelve tanto laboralmente como socialmente, respecto de los otros integrantes de la organización y respecto también de su compromiso con la filosofía y objetivos estratégicos organizacionales.

Por otro lado, siendo el rubro de la educación básica regular un sector altamente competitivo y fluctuante, las organizaciones del sector de educación privada tienden a elevar su productividad, replantear sus objetivos estratégicos, analizar sus procesos y estrategias para superar a sus competidores. Es en este marco de mejoramiento organizacional que las instituciones educativas están evaluando el impacto de algunas variables organizacionales (como el clima organizacional, por ejemplo) en el compromiso laboral de sus trabajadores (docentes y personal administrativo) para luego de identificar los aspectos críticos dentro del clima organizacional tomar las decisiones pertinentes a fin de competir con éxito en el difícil mercado de la educación privada en la región sur del Perú.

La problemática observada se refleja a través de diversos indicadores tanto de la variable compromiso laboral como del clima organizacional y esta observación va tanto hacia la institución educativa Innova School sede Tacna, Arequipa y Moquegua; es decir, en las tres instituciones educativas se observan indicadores que reflejan un déficit

de liderazgo, y que se caracteriza por una falta de estímulo al trabajo en equipo e ineficacia en la solución de conflictos que se desarrollan al interior de la plana docente y administrativa. Así mismo, también se observa un déficit en los niveles de motivación por parte de la plana docente y administrativa. Ahora bien, la motivación para el trabajo no parece ser promovida por parte de las direcciones de estas instituciones educativas. En todo caso, se percibe que la motivación extrínseca es insuficiente, de ahí que se observa que un grupo importante de docentes no muestran indicadores óptimos de motivación hacia el trabajo.

Por otra parte, en las tres instituciones educativas se perciben que los docentes y personal administrativo no se involucran directamente con el cambio. Es decir, se percibe una tendencia a hacer las mismas cosas de siempre a pesar que la alta dirección plantea cambios importantes en la gestión organizacional, pero la respuesta de la planta docente y administrativa no satisface las expectativas de la alta dirección.

Por otra parte, se ha observado también en las tres instituciones educativas que cierto sector de la plana docente y administrativa manifiesta una disminución de su compromiso con la institución y esto se ve reflejado con una participación pasiva en diversas reuniones y actividades que las instituciones educativas organizan. Llamamos participación pasiva a aquella participación en la cual los docentes y el personal administrativo participan, pero sin mucho entusiasmo y con una actitud que en algún momento incluso puede ser definida como obstruccionista.

Es por ello que los directores de las tres instituciones educativas en sendos informes dan cuenta de su percepción de que el nivel de compromiso del personal docente y administrativo con la institución no es el esperado, sobre todo si se tiene en cuenta que se tiene una política institucional de alcanzar lo más altos estándares de calidad educativa y para ello, claro está, se requiere de una plana docente y administrativa altamente comprometida con la institución y con los valores y metas institucionales, y también se requiere la existencia de un clima organizacional que ofrezca condiciones óptimas para el logro de los objetivos institucionales.

1.2. Formulación del problema

Con base en el marco contextual y el diagnóstico fáctico se plantean los siguientes problemas:

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- ¿Existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?
- ¿Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?

1.3. Justificación de la investigación

La importancia que cada día va asumiendo el alumno en el proceso educativo, asimismo la existencia de otros competidores en el rubro educativo, hacen que las instituciones educativas en general, y particularmente las instituciones educativas privadas, realicen los mayores esfuerzos para mantener o retener a sus clientes (alumnos), satisfaciendo sus expectativas respecto a sus requerimientos con la institución, logrando con este hecho que los propios alumnos sirvan de promotores de publicidad de la institución educativa, y coadyuven a incrementar día a día el número de clientes.

En tal sentido, se justifica el presente estudio en razón que es necesario conocer la manera cómo el clima en la organización se asocia o relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la institución educativa Innova Schools, de tal forma que permita proponer al directorio y/o gerencia general, algunas recomendaciones y sugerencias que busquen mejorar el clima en la organización logrando influir así sobre el compromiso laboral de sus docentes y personal administrativo.

Por otro lado, otro elemento de justificación de la necesidad de realizar la presente investigación, es el hecho que el rubro de la educación básica regular es un mercado con muchos competidores en la región sur del Perú. Es en este contexto de competencia que se plantea la presente investigación, buscando identificar algunas variables relativas al clima organizacional que podrían estar limitando el desarrollo de estas instituciones educativas de gestión privada, como es el caso de los colegios de Innova Schools.

La presente investigación se justifica teóricamente porque analiza y discute una serie de modelos teóricos que se han desarrollado para explicar cómo se desarrolla el clima organizacional e impacta en las instituciones educativas. En consecuencia, el presente estudio adopta los modelos teóricos convergentes de Litwin y Stinger (1978, citado en Brunet, 2004) para la variable clima organizacional y de Mayer y Allen (1991) para la variable compromiso laboral.

Desde un punto de vista práctico, la investigación que se pretende realizar tendrá un impacto en la gestión educativa de estas instituciones educativas porque los

hallazgos y recomendaciones permitirán a la dirección general desarrollar mejores planes para propiciar un mejor clima organizacional. La aplicación de modelos de gestión contemporáneos también ayudará a impulsar los niveles de compromiso laboral.

Asimismo, la presente investigación incrementa el conocimiento que se tiene sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño de los docentes y en la calidad de educación que se imparte, puesto que si se aplica un enfoque sistémico a la variable calidad educativa debe incluirse necesariamente el ambiente laboral y la forma como éste se desarrolla y las dinámicas que se producen en el interior de las relaciones interpersonales.

Es, por lo tanto, importante el estudio del clima organizacional puesto que el recurso humano principal (el docente) requiere para un desempeño óptimo de adecuadas condiciones en sus relaciones con sus pares, en su relación con el director y requiere, a su vez, de un conjunto de factores que forman parte de la estructura y dinámica organizacional para que su trabajo pueda enfocarse principalmente en los procesos de enseñanza.

Por otra parte, es conocida la exigencia de algunos gestores educativos para que los docentes tengan una mayor identificación y un mayor compromiso con la institución, entendiéndose que a mayor nivel de compromiso con la institución, el docente tiene mayor productividad y un mejor desempeño, sin embargo, lo que algunos gestores educativos ignoran es que el compromiso de un docente con la institución está asociado al ambiente laboral y a las condiciones de la organización en la cual se desarrolla. Por lo tanto, no se puede exigir un alto nivel de compromiso si los gestores educativos no generan adecuadas condiciones organizacionales o lo que es lo mismo, un buen clima organizacional.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022

1.4.2. Objetivos específicos

- Comparar los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Comparar los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Determinar la relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Establecer la relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Relacionar la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Determinar la relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Calderón (2023) presentó su estudio titulado: “Clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022”, que tuvo como objetivo principal establecer la asociación entre el clima en la organización y el compromiso laboral entre los docentes de una institución educativa de gestión estatal. Esta investigación usó una metodología que incluyó un tipo de investigación básica, un diseño no experimental, de cohorte transversal y correlacional. La investigación conformó una muestra compuesta por 59 profesores a quienes se les aplicó la escala de clima organizacional de Palma y el cuestionario de compromiso con la organización de Meyer y Allen.

La investigación tuvo los siguientes resultados: el clima con la organización se relaciona con el compromiso de los trabajadores. También se halló que el nivel de clima en la organización fue alto para un 70% de la muestra y también un 66% de la muestra evidenció un nivel alto de compromiso con la organización.

Gonzáles (2022) elaboró el estudio: “Clima en la organización y compromiso organizacional de los docentes tiempo completo de una universidad privada de Lima” y que tuvo como objetivo principal determinar la asociación o relación entre el clima en la organización y el compromiso hacia la institución en docentes de una universidad de gestión privada. Respecto a la metodología, se aplicó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de cohorte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes.

En relación a los resultados que se obtuvo, se logró demostrar correlación positiva moderada entre ambas variables, también se demostró que tanto el clima en la organización como el compromiso de los trabajadores se ubicaron nivel alto y las dimensiones de ambas variables fueron valoradas en un nivel regular.

Cárdenas (2020) realizó un estudio cuyo título fue: “Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 – 2019”, con el objetivo de establecer el nivel de influencia entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes. Esta investigación aplicó una metodología de tipo explicativa, con diseño no experimental y de cohorte transversal. La población participante estuvo conformada por docentes de la UGEL 05, Lima. En esta investigación, se aplicó un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple.

Los resultados fueron los siguientes: el 66% de la muestra participante tuvo una percepción muy favorable del clima organizacional, mientras que el 55% de la muestra tuvo una percepción muy favorable del compromiso laboral. El autor de la investigación demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los docentes de institución educativas de la UGEL 05.

Fernández y Mejía (2019) realizaron un estudio titulado: “Influencia del clima organizacional en el compromiso de los trabajadores educativos en la Institución educativa ADEU – 2019”, y en el cual se desarrolló una metodología con enfoque cuantitativo y donde se aplicó un diseño no experimental, de cohorte transversal y correlacional. La muestra participante en la investigación estuvo conformada por 46 docentes a quienes se les aplicó la escala de clima en la organización de Palma y la escala compromiso de los trabajadores de Meyer y Allen.

Respecto a los resultados, los autores demostraron que las dimensiones de ambas variables se ubicaron en un nivel regular y el nivel de clima en la organización fue alto y el nivel de compromiso de los trabajadores fue regular. Finalmente, los autores demostraron la existencia de una correlación alta y significativa entre ambas variables.

Castañeda (2019) elaboró un estudio titulado: “Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018”, en el cual se planteó el objetivo de determinar la correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral en los docentes de varias instituciones educativas del Callao. El autor planteó un estudio con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y de cohorte transversal. Participaron 141 docentes y no se determinó muestra.

Se aplicaron dos cuestionarios anónimos uno por cada variable. Los resultados alcanzados fueron los siguientes el 96,5% considera que el clima organizacional es de un nivel moderado y solo el 3,5% señaló que es muy favorable. Respecto al compromiso organizacional, el 83% señaló que el nivel de compromiso es medio y el 17% señaló que el nivel de compromiso es alto. Finalmente, la investigación determinó la presencia de una correlación significativa entre el clima en la organización y el compromiso con la organización.

Burgos (2018) elaboró una investigación titulada: “Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima”, y donde el objetivo fue establecer la correlación entre el clima organizacional y el compromiso hacia la institución educativa, en docentes de instituciones educativas de Lima. Respecto a la metodología empleada, el estudio usó un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental y de cohorte transversal. La muestra participante fue de 103 docentes y su selección fue a través de un muestreo aleatorio por estratos o conglomerado.

Ambas variables fueron medidas con la escala de clima organizacional de Palma y la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen. Respecto a los resultados, se demostró que el 47% de los docentes considera medianamente favorable el clima organizacional en la institución educativa en la cual trabaja, mientras que el 45% lo percibió como no favorable. En relación al compromiso laboral, se halló que el 61% de la muestra presentó un nivel de compromiso bajo, mientras que el 27% presentó un nivel de compromiso alto. Finalmente, se determinó que el clima organizacional se

correlaciona de manera significativa con el compromiso laboral en los profesores de las instituciones educativas públicas ubicadas en Lima.

Jiménez (2018) elaboró el estudio: “Clima en el trabajo y compromiso con la organización en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura”, donde el objetivo fue establecer la correlación entre el clima en la organización y el compromiso organizacional de docentes de un colegio ubicado en Piura. En cuanto a la metodología, el estudio utilizó un tipo de diseño no experimental, correlacional y de cohorte transversal. La muestra estuvo constituida por 40 profesores, a los cuales se les aplicó dos instrumentos, uno para cada variable de estudio.

En cuanto a los resultados, se halló que el 63% de los docentes tienen una percepción media o regular del clima en la organización, mientras que el 53% percibe un nivel de compromiso organizacional también de nivel medio o regular. Finalmente, la investigación halló que existe una correlación positiva considerable y significativa entre ambas variables.

Misari (2017) llevó a cabo un estudio titulado: “Clima organizacional y compromiso con la organización de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016”, donde el objetivo fue determinar la correlación entre las variables seleccionadas. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de cohorte transversal. El estudio se realizó con la participación de 241 docentes, a los cuales se les administró los instrumentos de recojo de datos específicos para cada variable.

En cuanto los resultados, se halló que el 86% de la muestra percibieron un clima de nivel medio o regular, mientras que el 11% lo percibió de un nivel bueno y el 3% lo percibió muy negativo o desfavorable. Respecto a la variable compromiso, el 77% de la muestra experimentó un nivel de compromiso moderado, un 19% experimentó un nivel de compromiso alto y solo un 4% desarrolló un nivel de compromiso muy bajo o débil. Finalmente, la investigación demostró la existencia de correlación muy significativa entre las variables.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. *Clima organizacional*

2.2.1.1. Definiciones.

Uribe (2015) plantea que el clima organizacional implica un conjunto de aspectos que van a influir significativamente en el comportamiento, en el desempeño y en las actitudes de los trabajadores que forman una institución, sea pública o privada. En ese sentido, el clima organizacional guarda relación con el ambiente psicológico que se desarrolla en cualquier organización.

Chiavenato (2015) plantea, por su parte, que el clima organizacional consiste en un conjunto de características, tanto del ambiente físico de la organización, como los aspectos psicológicos, organizacionales y normativos que caracteriza a una institución y la distingue de otra, y, dichas características van a ejercer influencia importante en los trabajadores, tanto en su desempeño como en sus actitudes.

Según Eslava (2014) el clima organizacional fomenta de algún modo las condiciones en la cual se desarrolla el comportamiento y el desempeño laboral, y de alguna manera, impactan en los objetivos de la organización. Por lo tanto, el clima organizacional puede ser considerado como sinónimo de ambiente psicológico, el cual es percibido por los integrantes de una institución u organización.

Hodgetts y Altman (1997) definen al clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

Seisdedos (1996), menciona que el clima laboral es el conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

Palma, (2004) señala que el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Los conceptos de clima organizacional abarcan una variedad de aspectos que incluyen: liderazgo, política organizacional, trabajo en equipo, motivación laboral, objetivos organizacionales, entre otros. Todos estos aspectos van a configurar un ambiente social y psicológico que va a tener un impacto importante (aunque en otros casos poco significativo) en el desempeño y en la conducta de los trabajadores.

Por otra parte, debe reconocerse que cuando se habla de clima organizacional, no se incluye aspectos físicos, como maquinarias, equipos, objetos, infraestructura, etc., por el contrario, el clima organizacional hace referencia a aspectos no tangibles, es decir, aspectos subjetivos relacionados al comportamiento y a las actitudes de todos los integrantes de una organización. De tal manera que un individuo influye y es influenciado por el clima organizacional.

Es decir, un individuo mediante su comportamiento y actitudes ejerce cierta influencia en el clima organizacional y a la vez dicho clima o ambiente organizacional ejerce influencia en el individuo que integra dicha organización.

2.2.1.2. Modelos teóricos del clima organizacional.

Se describen algunos modelos teóricos en relación al clima organizacional:

Teoría estructural del clima organizacional.

Onetto (2008) Menciona que este modelo teórico incluye 05 factores organizacionales de tipo objetivo y que ayudan o contribuyen a describir el clima de una organización:

1. Tamaño de la organización

Onetto (2008) considera que el tamaño de una organización, es decir, su dimensión física, es una característica que puede tener un impacto importante en el clima organizacional, por ejemplo, una organización muy grande tiende a debilitar los lazos interpersonales, reducir la comunicación y podría disminuir los vínculos sociales entre los integrantes y, por el contrario, una organización más pequeña puede contribuir a una mayor cohesión social, a una mayor interacción y comunicación interpersonal y a generar lazos afectivos entre los integrantes. Por lo tanto, el tamaño de una organización sí tendría un impacto importante en el ambiente psicológico al interior de una organización.

2. Estructura de la organización.

Para Onetto (2008) la estructura de una institución u organización, es decir, el diseño o la forma como está organizada, también puede estar vinculada al tamaño y a los objetivos de la organización. Ahora bien, según este autor, cuando una estructura organizacional es sólida, bien organizada o bien diseñada, genera entonces la sensación de estabilidad que los trabajadores pueden percibir y esta sensación de estabilidad va a tener un impacto importante en el clima organizacional, es decir, en el ambiente psicológico que se desarrolla. Por el contrario, las organizaciones, cuyas estructuras son débiles, cambiantes, inestables o caóticas, generan la sensación de inestabilidad, de incertidumbre en los trabajadores impactando en la forma como perciben el ambiente social en la organización.

3. Complejidad de los sistemas de la organización.

Según Onetto (2008) los sistemas de una organización pueden conceptualizarse por la cantidad de niveles en la jerarquía de la organización, es decir, mientras más compleja es la organización, los trabajadores pueden percibir un ambiente social o psicológico más conflictivo, más incierto y menos amigable y, al mismo tiempo, muy separado y distante del trabajador. Por el contrario, en aquellas organizaciones con menos cantidad de niveles jerárquicos, los trabajadores pueden percibir un ambiente social más horizontal y más democrático.

4. Pautas de liderazgo de la organización.

Para Onetto (2008) los estilos de liderazgo al interior de las organizaciones pueden provocar una influencia significativa en el clima organizacional, especialmente el liderazgo carismático o transformacional, pues este tipo de liderazgo se basa en la simpatía, la influencia interpersonal, en la comunicación y en la motivación, por lo tanto, puede tener un impacto en las condiciones psicológicas y sociales de los integrantes de una organización. Contrariamente, se ha observado que el liderazgo autoritario puede tener un impacto negativo en el clima organizacional.

5. Dirección de las metas de la organización.

Desde el punto de vista de Onetto (2008) señala que las organizaciones pueden plantear diversas metas, tanto a corto, mediano y largo plazo. Ahora bien, según este autor cuando las metas son claras y bien definidas, los trabajadores la han interiorizado y, por lo tanto, esto puede impactar positivamente en el clima organizacional. Contrariamente, cuando el trabajador tiene una percepción de que las metas de la organización son poco claras, ilógicas o poco razonables, entonces esto puede tener un impacto negativo en el clima organizacional.

Teoría subjetiva del clima organizacional.

Halpin y Croft (1979, citados en Fernández, 2004) plantean que este modelo no está necesariamente vinculado a los aspectos físicos de alguna organización, como su tamaño, su estructura, su infraestructura, sus equipos, etcétera, sino más bien está vinculado al clima psicológico o social de la organización, por lo tanto, este modelo valora más los aspectos subjetivos que se desarrollan en toda organización y señalan que dichos aspectos subjetivos tendrían un impacto importante en el clima organizacional. Según estos autores, este modelo incluye, por ejemplo, aspectos como el estado emocional de los trabajadores, el liderazgo carismático, la identificación con la institución, el sistema axiológico de los trabajadores, los valores de la organización, entre otros factores subjetivos.

Halpin y Croft (1979, citados en Fernández, 2004) mencionan que los gestores o interesados en fomentar un buen clima organizacional en instituciones públicas o

privadas deben poner interés no tanto por los aspectos físicos de la organización o de tipo estructural, sino en los aspectos subjetivos y ello puede realizarse a partir de una observación minuciosa, realizar entrevistas al personal o algún otro tipo de investigación donde se recojan datos sobre los aspectos subjetivos involucrados de manera inherente a todo grupo social, tal como ocurre en cualquier organización.

Teoría convergente del clima organizacional.

Según este modelo planteado por Litwin y Stinger (1978, citados en Brunet, 2004) este modelo desarrollado ayuda a entender mejor el clima organizacional pues estos autores señalan que debe considerarse tanto los aspectos objetivos de una institución como los aspectos subjetivos, de tal manera que lo que se produce es una convergencia o combinación de los modelos anteriormente citados. Por lo tanto, este modelo denominado convergente implica que deben tenerse presentes los factores físicos - que ya se han referido o se han mencionado - como también los aspectos subjetivos.

Estos autores señalan que solo de esta manera se puede entonces desarrollar un enfoque convergente y sistémico del clima de una organización. El modelo convergente incluye las siguientes dimensiones o componentes: responsabilidad, desafío, relaciones, recompensa estructura, conflicto, identidad, estándares y cooperación.

Las teorías X - Y de Douglas McGregor del clima organizacional.

Robbins y Judge (2013) indican que el propulsor de estas teorías es Douglas McGregor (1989) quien propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados. McGregor (1989) concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas.

De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos a

realizarlo. En contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad (Robbins y Judge, 2013).

Para entender las teorías X y Y más a fondo, piense en términos de la jerarquía de Maslow. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo (Robbins y Judge, 2013).

Teoría de los dos factores.

La teoría de los dos factores –también llamada teoría de la motivación e higiene propuesto por el psicólogo Frederick Herzberg. (1998) Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso. Herzberg investigó la pregunta siguiente: “¿Qué espera la gente de su trabajo?” Pidió a las personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Según Koontz y Weihrich, (1898) el enfoque de las necesidades de Maslow (1987) fue considerablemente modificado por Herzberg (1998) y sus colaboradores.

Herzberg (1998) consideró que en un grupo de necesidades se encontrarían cosas tales como políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Determinaron que estos elementos eran exclusivamente insatisfactorias, no motivadores. En otras palabras, su existencia en alta cantidad y calidad en un entorno de trabajo no provoca insatisfacción. Su existencia no es motivadora en el sentido de producir satisfacción; su existencia, en cambio, resultaría en insatisfacción.

Herzberg (1998) denominó a estos “factores de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo”. Herzberg incluyó en el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran, el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Su existencia produce sensaciones de satisfacción o no satisfacción (no insatisfacción). Los satisfactores e insatisfactores identificados por Herzberg se asemejan a los factores propuestos por Maslow. El primer grupo de factores (los insatisfactores) no motivarán a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirá insatisfacción.

Herzber (1998) determinó que los factores del segundo grupo, o factores del contenido del trabajo, son 21 los verdaderos motivadores, ya que pueden producir sensaciones de satisfacción. En caso de concederle validez a esta teoría de la motivación, es evidente que los administradores deben brindar considerable atención al mejoramiento del contenido del trabajo.

Teoría de las necesidades de McClelland.

David McClelland (1997) contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación (Koontz & Weihrich, 1896) Las clasifíco como necesidad de poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa funcione adecuadamente.

- 1. Necesidad de poder.** Las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.
- 2. Necesidad de Asociación.** Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la

desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.

3. ***Necesidad de logro.*** Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo, es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que éste ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos.

2.2.1.3. Tipos de clima de las organizaciones.

Según Likert (1979, citado en Brunet, 2004) se desarrollan diversas variedades de climas de las organizaciones. Se describen de manera sucinta los diferentes climas organizacionales:

Clima abierto en la organización.

Es un tipo de clima organizacional que está caracterizado por tener un personal - sin distinción de cargo o puesto en la organización - que muestran actitudes positivas, con buen nivel de motivación laboral, con apertura al diálogo, con relaciones sociales más democráticas y horizontales, con demostraciones de colaboración, entre otras características. En un clima organizacional abierto no existen grupos cerrados ni bloqueos a la comunicación, tampoco se frena la creatividad ni se obstaculiza la innovación, tampoco se prohíbe la crítica.

Por lo tanto, este es un tipo de clima organizacional que podríamos llamar más democrático, por esa apertura a la discrepancia y por esa tolerancia a tener distintos

puntos de vista. Este tipo de clima organizacional se vincula más a organizaciones de servicio con un estilo moderno en su dirección.

Clima autónomo en la organización.

Este tipo de clima organizacional se caracteriza porque, tanto la jefatura o el personal que desempeña cargos de jerarquía en la organización, plantean una política o un estilo de dirección que promueve una mayor autonomía en la gestión y en el desempeño de todo el personal. En otras palabras, este clima organizacional se desarrolla cuando se empodera a los grupos de trabajo para que estos a su vez desarrollen sus estilos de trabajo de manera autónoma. Entonces, se trata de un clima organizacional más descentralizado, sin una jerarquía clara, de tal manera que la dirección de la organización no tiene una influencia decisiva en el desarrollo del clima de toda la organización.

Clima controlado en la organización.

Este tipo de clima organizacional es muy diferente y contrario a los tipos de clima descritos anteriormente, puesto que como su mismo nombre ya lo indica, en este tipo de clima organizacional se controla excesivamente las actitudes y hasta el comportamiento de los trabajadores, de tal manera que hay un mayor énfasis por la disciplina y el cumplimiento vertical de las órdenes. Este tipo de clima organizacional se parecen más a las instituciones militares donde la jerarquía y la autoridad utilizan una política de rigidez y muy vertical, contraria a los ambientes de climas organizacionales más libres y democráticos. En el clima organizacional denominado controlado se percibe un ambiente más restrictivo y ello frena significativamente la innovación y la creatividad en el personal.

Clima familiar en la organización.

En este tipo de clima organizacional, las relaciones interpersonales son más familiares, hay una mayor empatía, mayor cohesión y mayor comunicación entre el personal, tanto de grupos de trabajo como de las distintas áreas o departamentos de la organización. En este tipo de clima organizacional, se observa una mayor armonía, una

mayor identificación con la organización; también se observan relaciones interpersonales más cercanas o íntimas.

Se considera este tipo de clima organizacional más integrado y cohesionado y, por lo tanto, genera mayor nivel de satisfacción en todo el personal y claro, a mayor satisfacción laboral también hay una mayor productividad y mejor calidad en el trabajo desarrollado. Esto se aplica tanto para organizaciones que producen bienes u organizaciones que producen servicios, tales como una institución educativa, por ejemplo.

Clima paternal en la organización.

El clima organizacional llamado paternal es bastante similar al clima denominado familiar, en este tipo de clima organizacional hay un estilo de liderazgo paternalista, es decir, mucho más tolerante con los errores o discrepancias en el personal. Este tipo de clima organizacional fomenta la obediencia, pero al mismo tiempo la tolerancia. Entonces, se promueve a su vez el apoyo y la cooperación para que de esa manera los trabajadores se sientan apoyados por parte de la jefatura de la organización, por lo tanto, en este clima organizacional se puede observar también mayores niveles de satisfacción laboral en el personal.

Clima cerrado en la organización.

Contrariamente a los anteriores climas organizacionales, el clima organizacional cerrado es bastante similar al clima organizacional controlado, puesto que en este tipo de climas organizacionales hay mayor verticalidad, un mayor distanciamiento entre el personal e incluso un mayor autoritarismo. En este clima organizacional se fomenta la obediencia y una disciplina estricta, por lo tanto, el personal tiene menor capacidad de ser creativo e innovador. Este clima organizacional cerrado no promueve una satisfacción laboral y, por lo tanto, puede incidir negativamente en la forma como se sienten los trabajadores respecto a la institución y con sus objetivos.

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional según Palma.

Palma (2004) señala que, para evaluar el clima laboral, se deben tener en cuenta 5 aspectos, que para la presente investigación se les denominarán dimensiones: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización personal.

1. *Involucramiento Laboral*

Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.

2. *Supervisión*

Describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento diario, en la medida que la supervisión sea vista como positiva por los trabajadores, ésta tendrá un efecto positivo en el clima laboral de la empresa y en el desempeño laboral de los trabajadores.

3. *Comunicación*

Se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución. La importancia de la comunicación oportuna; está en que permite ingresar al interior de los problemas institucionales, a sus miembros los convierte en una parte de la organización y los involucra con sus objetivos y metas, en tanto que asimilan la idea de estar comprometidos con la institución.

El estar comunicados les pone más cerca entre los miembros y eso los consolida como organización. Es verdad, la comunicación oportuna, veraz y democrática; incluye a los miembros de la organización en la medida que se

establece una relación más cercana con aproximaciones fraternales entre las autoridades y los subordinados.

La comunicación entendida como el puente que conecta a los humanos tiene que ser entonces, una política institucional efectiva. El uso formal y convencional de las comunicaciones y los no formales deben conducir a la práctica democrática y horizontal de la gestión. Sin duda "la comunicación propicia la coordinación de actividades entre los individuos que participan en las mismas, y posibilita el alcance de metas fijas" (Bonilla, 2012).

4. *Condiciones Laborales*

Alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas. Son un factor importante de análisis en la problemática de cualquier organización referido a los elementos que determinan y propician el cumplimiento de las tareas ocupacionales, así como a las situaciones que viven los trabajadores; incluye la duración del trabajo, la organización y contenido del mismo, los servicios sociales y remuneraciones entre otras. Se incluye la higiene y la seguridad en el trabajo; prácticas y principios administrativos; jornadas laborales.

5. *Autorrealización*

Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro; si estos aspectos no son vistos como positivos por los trabajadores, se tendrá menor identificación laboral y por lo tanto la productividad laboral no será la esperada.

2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional según Likert

Fernández y Mejía (2019) señalan que Likert (1991) considera las siguientes dimensiones del clima organizacional:

Estilos de autoridad

Se refiere a cómo se da el poder en la empresa desencadenando en la manera en que se dirige el liderazgo para influir en los trabajadores.

- *Fuerzas motivacionales*

Se refiere a las estrategias o métodos que se utilizan para motivar a los trabajadores y responder a las necesidades.

- *Procesos de comunicación*

Referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo, menciona las formas en que los miembros de la organización se comunican con su entorno.

- *Procesos de influencia*

Refiere a la importancia de la relación supervisor –subordinado para establecer y cumplir los objetivos.

- *Procesos de toma de decisiones*

Se refieren a cómo se reparten la responsabilidad al momento de tomar las decisiones en la empresa.

- **Procesos de planificación:**

Son las estrategias utilizadas para establecer los objetivos organizacionales.

- *Procesos de control*

Indica cómo se distribuye y controla el logro de objetivos.

- *Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento*

Referidos a la planificación y formación deseada.

2.2.2. *Compromiso laboral*

2.2.2.1. Definiciones

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso con la organización como la "fuerza" de tipo psicológico que describe una asociación entre un individuo y la institución para la que trabaja.

Por su parte, Davis y Newstrom (2001) argumentan que los trabajadores sienten identificación con la organización a través de su compromiso o lealtad organizacional y desean permanecer activamente involucrados en la organización.

Por otro lado, O'Reilly y Chatman (1986) quienes definen el compromiso organizacional como un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización, dicho vínculo puede distinguirse, según su origen, en compromiso de conformidad, identificación e internalización.

Para Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores.

Arias (2001) define compromiso laboral como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización.

Ojeda, et al. (2016) definen a compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Propone un modelo, el cual fue confirmado en una investigación entre científicos, ingenieros y empleados de un hospital que plantea tres fuentes de compromiso:

- Características personales (necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses centrales en la vida, etc.)
- Características del trabajo (sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc.).
- Experiencias en el trabajo (actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensa, confianza en la organización, etc.)

Las definiciones anteriores de compromiso laboral permiten identificar algunos elementos comunes. En primer lugar, el compromiso se define como una forma de obligación que los empleados tienen hacia la organización. Tal obligación sería la deuda del empleado con la organización. Sin embargo, este deber u obligación de los empleados puede surgir en diferentes niveles porque los empleados pueden tener diferentes obligaciones para con la organización.

2.2.2.2. Teorías sobre el compromiso laboral

Teoría de la expectativa.

Marino (2017) planteó que el compromiso laboral no se puede definir como parte de una sola teoría, sino que debe verse desde diferentes perspectivas porque existen múltiples disciplinas científicas que contribuyen con conocimientos y teorías y se asocian entre sí.

La teoría de Robbins y Judge (2013) incluye los siguientes factores: desempeño laboral, compensación, relación entre esfuerzo y desempeño propio, salario, etc. La teoría también utiliza concepciones de la teoría de las expectativas para demostrar que los empleados son más leales a las organizaciones cuando tienen expectativas de tipo positivo de la propia institución y de conductas de su dirección.

Teoría de las actitudes

Según Arias (2001) el compromiso hacia el trabajo y organización implica una actitud en la que el trabajador tiende a favorecer a la organización, pero es muy importante que el trabajador también se comporte con expectativas positivas. La teoría también enfatiza la importancia de la investigación de actitudes, ya que conocer las actitudes de los empleados puede ayudar a predecir o pronosticar el compromiso con la institución misma.

Teoría de Mayer y Allen. Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del empleado hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

Según la teoría de Mayer y Allen (1991) el compromiso en el trabajo tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión: Compromiso emocional

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de tipo afectivo expresa un vínculo emocional con su institución, y es el nivel de emoción y motivación interna que los empleados evocan en su sentido de pertenencia. Esta conexión emocional está asociada a un mayor nivel de productividad, mayor nivel de motivación y una visión clara y coherente de permanecer más tiempo en la institución.

Meyer y Allen (1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

- ***Las características personales.***

Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

- ***Las características estructurales.***

Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

- ***Las características relativas al trabajo.***

Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores.

- ***Las experiencias profesionales.***

Tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1991).

Dimensión: Compromiso de continuidad

Según Meyer y Allen (1991), este tipo de compromiso indica la necesidad del empleado para mantener la solidaridad o conexión con la institución. En este caso, el trabajador se da cuenta de que ha ganado y se ha salido de la organización, y por tanto siente su compromiso de no salir de ella. En esta dimensión, el empleado tiene una especie de deuda con la organización, por lo que su nivel de compromiso también es de nivel mayor.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

Por su parte, Ramos (2005) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa basado en la lealtad a la misma, ya

no existe. Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que en la medida que vean que su retribución peligrará, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intención de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

Dimensión: Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991, citado en Larico, 2019) sugieren que este tipo de institución está vinculada con las normas y valores desarrollados por la institución. En algunos casos, el empleado siente la necesidad de permanecer en la institución por los beneficios sociales recibidos, algunos patrocinos laborales, aumento de salarios, oportunidades de carrera, promoción en la propia organización, etc. En esta dimensión, el empleado desarrolla un sentido de reciprocidad hacia la organización, en cuyo caso el empleado cree que debe perseverar en la institución.

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

Ramos (2005) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

A decir de Goman (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones.

La autora alude a un interesante aspecto de coyuntura en cuanto a la relación laboral. Ella señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización.

El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

2.3. Definición de conceptos

Clima organizacional

Para Marín et al. (1998, citado en Larico, 2019) es un conjunto de sentimientos que resultan o es consecuencia de pertenecer a una organización que afecta el comportamiento de los empleados, sus actitudes y la propia percepción de la organización.

Liderazgo

Es un conjunto de conductas y actitudes humanas que le otorgan la capacidad de liderar o liderar a un grupo de personas para conseguir un objetivo común (Marín et al., 1998, citado en Larico, 2019).

Motivación

Es un estado mental en el que una persona desarrolla un deseo y persiste hasta lograr una meta definida (Robbins y Judge, 2013).

Reciprocidad

Según Chiavenato (2015), es un proceso de interacciones entre el trabajador y la organización. Las organizaciones hacen algo a través de los miembros y para ellos, y los miembros responden con trabajo.

Participación

Robbins y Judge (2013) afirman que los individuos participan activamente en actividades para lograr las metas que la organización está tratando de alcanzar.

Dimensión compromiso afectivo hacia la organización

Meyer y Allen (1991, citados en Larico, 2019) lo definen como un vínculo emocional o psicológico que se desarrolla entre una persona y una institución.

Dimensión compromiso de continuidad hacia la organización

López (2014) observa que es el esfuerzo que hace el trabajador por continuar permaneciendo en la institución.

Dimensión compromiso normativo hacia la organización

Larico (2019) señala que en el compromiso normativo el trabajador experimenta una obligación para permanecer y continuar integrado la organización, pues que considera que es lo correcto y lo adecuado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativo de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- Existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Existe relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Existe relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022
- Existe relación entre la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022

- Existe relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de tres instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022

3.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
V 1 Clima organizacional	Liderazgo	Dirección. Promoción de la colaboración. Resolver una disputa.
	Motivación	Gratificación para uno mismo. Reconocimiento de aportes. Las condiciones de trabajo son adecuadas.
	Reciprocidad	Una solicitud de trabajo. Correspondencia Equidad.
	Participación	Dedicación a la productividad. Intercambio de información y participación en el cambio. Conexiones a nivel emocional.
V 2 Compromiso laboral	Afectivo	Sentir que perteneces
	Continuidad	Beneficio Persistencia
	Normativo	Remuneración Concordancia

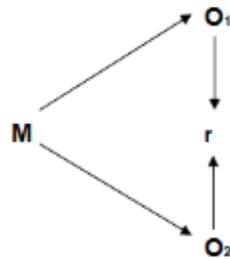
3.3. Enfoque y tipo de investigación

Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo. Al respecto, Hernández, et al. (2014) mencionan que este tipo de investigación implica la recopilación de información cuantitativa para comprobar teorías y demostrar hipótesis ya que están basadas en evaluaciones o mediciones numéricas y en análisis que usa la estadística. Así mismo, es

un tipo de investigación básico ya que su objetivo es incrementar el conocimiento sobre ambas variables (Hernández, et al., 2014).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño se ajusta a un estudio no experimental, correlacional y de corte transversal. Es no experimental pues no se manipulan las variables, es correlacional porque se busca establecer la relación estadística entre ambas variables y es de corte transversal porque los datos son obtenidos en un momento único o determinado (Hernández, et al. 2014).



Dónde:

M = Muestra

V1 = Observación de la primera variable (Clima organizacional)

V2 = Observación de la segunda variable (Compromiso laboral)

R = Relación (entre la variable X y Y)

3.5. Ámbito y tiempo social de la investigación

La investigación se llevó a cabo en las Instituciones Educativas de Gestión No Estatal Innova Schools, en sus sedes de Arequipa, Moquegua/Ilo y Tacna. El tiempo social de investigación se realizó desde el mes de septiembre hasta el mes de diciembre del año 2022.

3.6. Unidades de estudio

Las unidades de estudio son los docentes y personal administrativos de la institución educativa Innova Schools, en sus sedes de Arequipa, Moquegua/Ilo y Tacna.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Según reportes de las direcciones de las instituciones educativas seleccionadas, el número de docentes y personal administrativo es de 179.

3.7.2. Muestra

$$n = \frac{(Z^2) (P) (Q) (N)}{(E^2) (N-1) + (Z^2) (P)(Q)}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (179)}{(0,05)^2 (179-1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

Donde:

N= Población: 179

Z= Confianza estadística 95%: 1,96

P=q= Probabilidad éxito/fracaso: 0,5

E= Margen de error: 0,05

n: Muestra: La suma total de sujetos que constituyen la muestra es de 123.

3.7.3. Muestreo estratificado

Tabla 1

Población y Muestra aleatoria estratificada con afinación proporcional

Sede	Población	Muestra
Innova Schools Arequipa	39	27
Innova Schools Moquegua/Ilo	103	71
Innova Schools Tacna	37	25
Total	179	123

Fuente: Base de datos. Elaboración propia

Tabla 2*Características de la muestra: Género*

Género	f	%
Masculino	17	13,8
Femenino	106	86,2
Total	123	100%

Fuente: Base de datos. Elaboración propia

Tabla 3*Antigüedad en la institución*

Años	f	%
De 1 año a menos	38	30,9
Entre 2 y 4 años	27	21,9
Entre 5 y 7 años	37	30,1
Mayor de 8 años	21	17,1
Total	123	100%

Fuente: Base de datos. Elaboración propia

3.8. Recolección de los datos

3.8.1. Procedimientos

Se aplicaron dos cuestionarios a los estudiantes que conforman la muestra. Antes de ello, se pedirá su consentimiento informado.

3.8.2. Técnicas de recolección de los datos

La presente investigación utilizará la técnica del cuestionario, y que consiste un conjunto de preguntas o afirmaciones donde el sujeto seleccionado en la investigación elige la alternativa que mejor represente sus ideas, actitudes o pensamientos respecto a un conjunto de indicadores que corresponden a la variable de investigación (Hernández, et al. 2014).

3.8.3. Instrumentos

Cuestionario para la variable clima organizacional

Ficha Técnica

Autor : Marín et al. (1998, modificado por Larico, 2019)

Propósito : Medir el clima organizacional

Significación : Una puntuación se considera alta o baja según el número de respuestas.
La puntuación mínima es de 20 y la máxima es de 100.

Grupo de referencia: El instrumento va dirigido al personal administrativo y docente de las instituciones educativas Innova Schools de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Extensión: la prueba consta de 20 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 10 minutos.

Escala: Ordinal

Opciones de respuesta:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Dimensiones e ítems:

- Liderazgo (1, 2, 3, 4 y 5)
- Motivación (6, 7, 8, 9 y 10)
- Reciprocidad (11, 12, 13, 14 y 15)
- Participación (16, 17, 18, 19 y 20)

Interpretación: Para determinar el nivel de clima organizacional, se usan los siguientes rangos y categorías:

- Bueno: de 74 a 100 puntos
- Regular: de 47 a 73 puntos
- Malo: de 20 a 46 puntos

Interpretación: Para determinar el nivel de cada dimensión del clima organizacional, se usan los siguientes rangos y categorías:

- Bueno: de 19 a 25 puntos
- Regular: de 12 a 18 puntos
- Malo: de 5 a 11 puntos

Confiabilidad del instrumento clima organizacional. El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,959, lo que significa que el cuestionario ofrece un aceptable nivel de confiabilidad.

Cuestionario para la variable compromiso laboral.

Ficha técnica

Autor: Meyer y Allen (1991), adaptado por Larico (2019)

Propósito: Medir el compromiso organizacional en los docentes y personal administrativo de la institución educativa Innova Schol de Arequipa. Moquegua y Tacna

Significación: La calificación será mínima si equivale a 18 puntos y será máxima si equivale a 90 puntos.

Extensión: La prueba consta de 18 ítems. El tiempo de duración para responder a este instrumento es de alrededor de 25 minutos.

Escala: Ordinal

Opciones de respuesta:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Dimensiones e ítems:

- Compromiso afectivo. Ítems: 1,2,3,4, 5 y 6
- Compromiso de continuidad. Ítems: 7,8,9, 10, 11 y 12
- Compromiso normativo. Ítems: 13,14,15,16, 17 y 18

Interpretación: Para determinar el nivel se utilizan los siguientes rangos:

- Alto: 66-90
- Medio: 42-65
- Bajo: 18-41

Interpretación: Para determinar el nivel de cada dimensión del Compromiso laboral, se usan los siguientes rangos y categorías:

- Bueno: de 23 a 30 puntos
- Regular: de 15 a 22 puntos
- Malo: de 6 a 14 puntos

Confiabilidad del instrumento compromiso laboral. El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,765 lo que implica que el cuestionario de compromiso laboral presenta nivel alto de confiabilidad.

3.9. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos

Se construyó la base de datos o de registro en el programa Excell de Windows.

Luego se analizaron los resultados cuantitativos en forma descriptiva. La información cuantitativa obtenida permitió elaborar tablas de distribución de frecuencia y construir gráficos de barras.

Se aplicó el coeficiente de Cronbach para determinar el coeficiente de confiabilidad de los dos instrumentos.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal de los datos.

Se aplicó la prueba Rho de Spearman para determinar la relación estadística entre las variables estudiadas.

Interpretación de coeficientes de correlación

Puntuación	Denominación del grado
-0,91 a -0,00	La correlación es negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0,76 a -0,90	La correlación es negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	La correlación es negativa considerable
-0,26 a -0,50	La correlación es negativa media
-0,11 a -0,25	La correlación es negativa débil
-0,01 a -0,10	La correlación es negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre la variable
+0,01 a +0,10	La correlación es positiva muy débil
+0,11 a +0,25	La correlación es positiva débil
+0,26 a +0,50	La correlación es positiva media
+0,51 a +0,75	La correlación es positiva considerable
+0,76 a +0,90	La correlación es positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	La correlación es positiva perfecta (a mayor X mayor Y)

CAPÍTULO V

RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo

El capítulo IV muestra los resultados de la data procesada de acuerdo a las necesidades y características de cada variable estudiada. Para la variable clima organizacional, se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Marín et al. (1998, modificado por Larico, 2019) y para la variable compromiso laboral, se aplicó el cuestionario de compromiso laboral, de Meyer y Allen (1991, adaptado por Larico, 2019). Ambos instrumentos se aplicaron mediante la técnica de aplicación virtual (Google Forms) y que tomó aproximadamente 2 semanas, incluyendo los trámites administrativos.

4.2. Diseño de la presentación de los resultados

Los resultados se presentan siguiendo los objetivos de la investigación:

Resultados de la variable clima organizacional

Resultados de la variable compromiso laboral

Estos resultados son presentados a través de tablas y figuras de distribución de frecuencias. Seguidamente las hipótesis de trabajo son comprobadas mediante los estadísticos Prueba de Correlación Rho de Spearman.

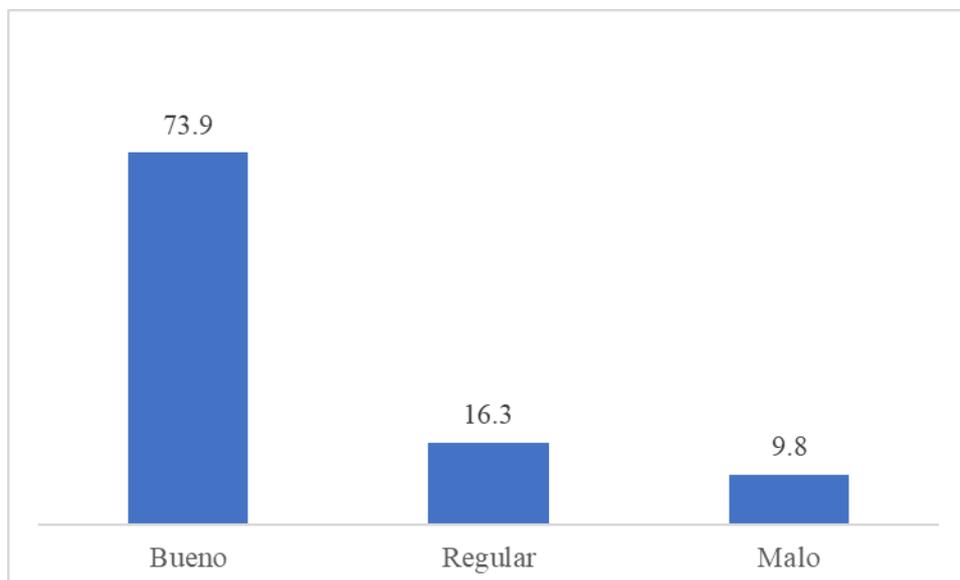
4.3. Presentación de los resultados de la investigación

4.3.1. Clima organizacional

Tabla 4: Niveles de clima organizacional

Opciones	f	%
Bueno	91	73,9
Regular	20	16,3
Malo	12	9,8
Total	123	100%

Figura 1: Niveles de clima en la organización



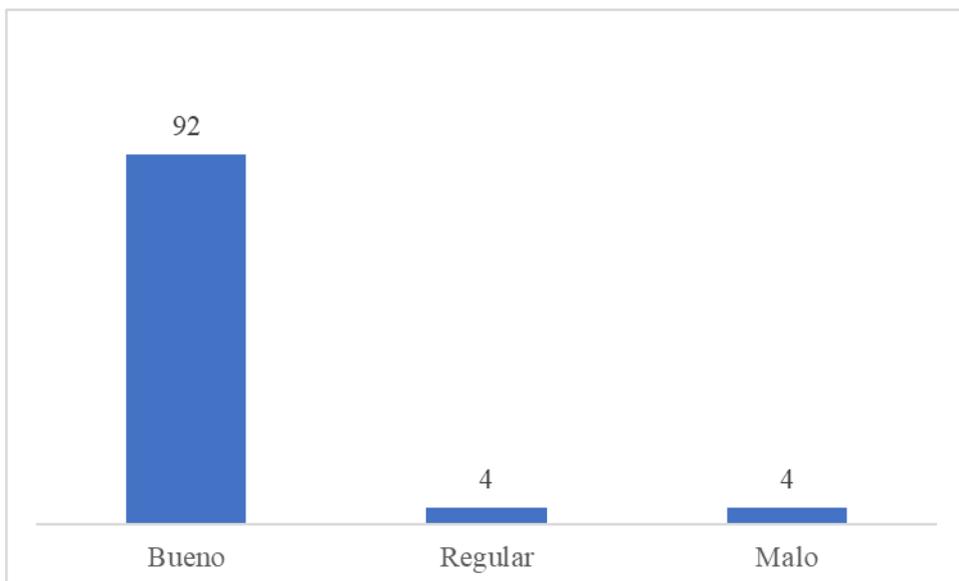
Nota:

Se tiene que el 73,9% se encontró en un nivel bueno, el 16,3% en un nivel regular y el 9,8% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 7 de cada 10 encuestados perciben positivamente el clima organizacional.

Tabla 5: Niveles de clima organizacional de Tacna

Opciones	f	%
Bueno	23	92
Regular	1	4
Malo	1	4
Total	25	100%

Figura 2: Niveles de clima organizacional de Tacna



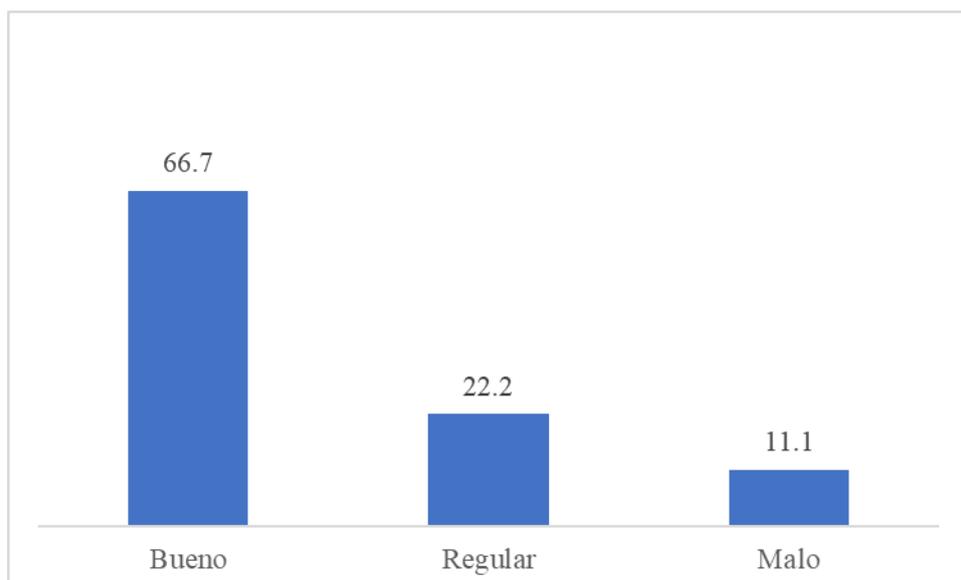
Nota:

Se tiene que el 92% se ubicó en un nivel bueno, el 4% en un nivel regular y el 4% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 9 de cada 10 encuestados de la sede Tacna perciben positivamente el clima organizacional.

Tabla 6: Niveles de clima organizacional de Arequipa

Opciones	f	%
Bueno	18	66,7
Regular	6	22,2
Malo	3	11,1
Total	27	100%

Figura 3: Niveles de clima organizacional de Arequipa



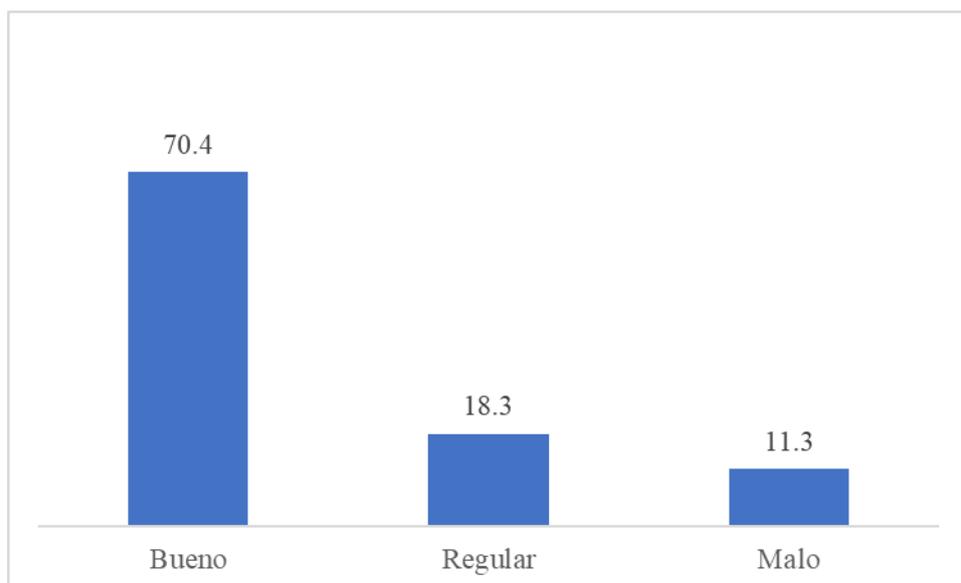
Nota:

Se halló que el 66,7% se situó en un nivel bueno, el 22,2% en un nivel regular y el 11,1% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 7 de cada 10 encuestados de la sede Arequipa perciben positivamente el clima organizacional.

Tabla 7: Niveles de clima organizacional de Moquegua

Opciones	f	%
Bueno	50	70,4
Regular	13	18,3
Malo	8	11,3
Total	71	100%

Figura 4: Niveles de clima organizacional de Moquegua



Nota:

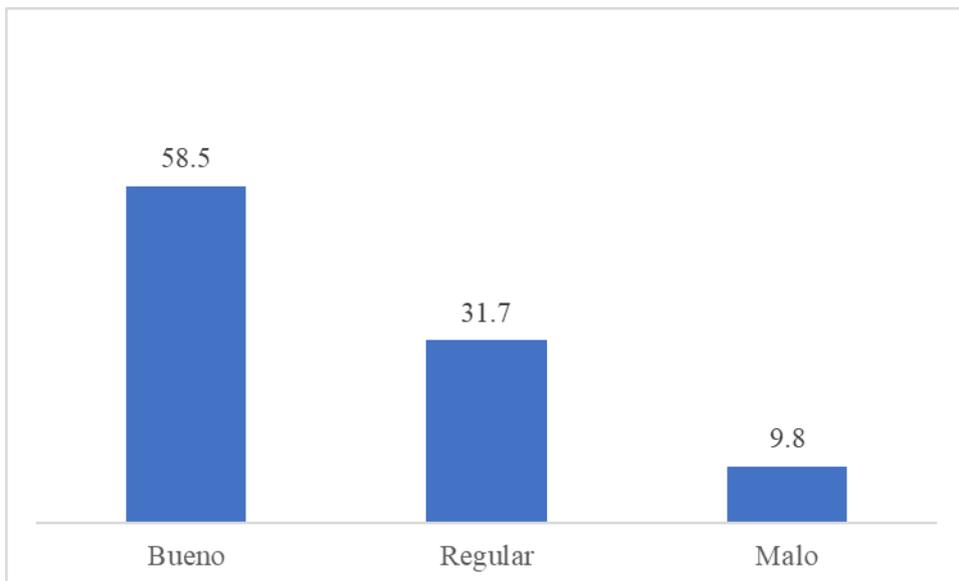
Se tiene que el 70,4% se situó en un nivel bueno, el 18,3% en un nivel regular y el 11,3% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 7 de cada 10 encuestados de la sede Moquegua perciben positivamente el clima organizacional.

4.3.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Tabla 8: *Dimensión Liderazgo*

Opciones	f	%
Bueno	72	58,5
Regular	39	31,7
Malo	12	9,8
Total	123	100%

Figura 5: *Dimensión Liderazgo*



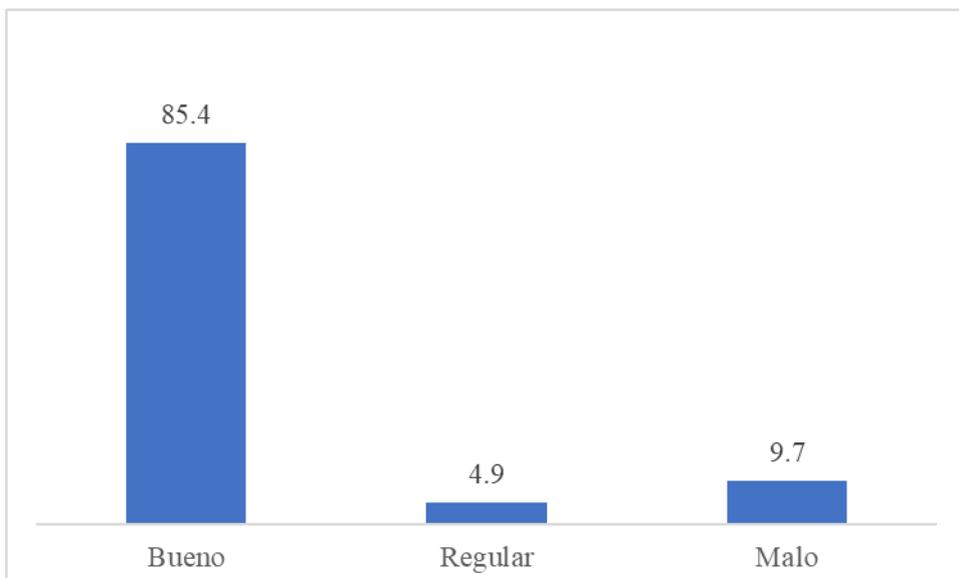
Nota:

Se halló que el 58,5% se situó en un nivel bueno, el 31,7% en un nivel regular y el 9,8% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 6 de cada 10 encuestados perciben positivamente el clima organizacional, en su dimensión liderazgo.

Tabla 9: *Dimensión Motivación*

Opciones	f	%
Bueno	105	85,4
Regular	6	4,9
Malo	12	9,7
Total	123	100%

Figura 6: *Dimensión Motivación*



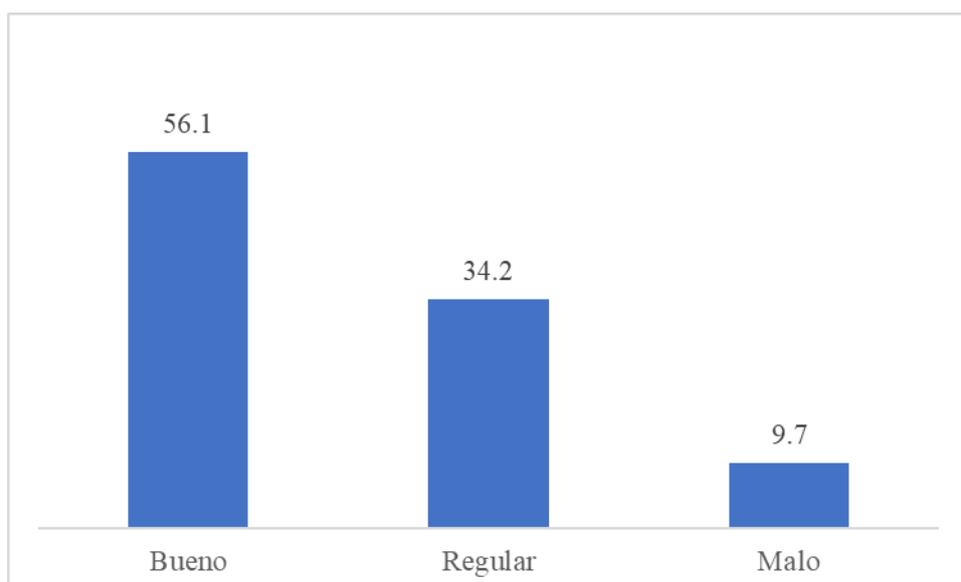
Nota:

Se halló que el 85,4% se situó en un nivel bueno, el 4,9% en un nivel regular y el 9,7% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 9 de cada 10 encuestados perciben positivamente el clima organizacional, en su dimensión motivación.

Tabla 10: *Dimensión Reciprocidad*

Opciones	f	%
Bueno	69	56,1
Regular	42	34,2
Malo	12	9,7
Total	123	100%

Tabla 7: *Dimensión Reciprocidad*



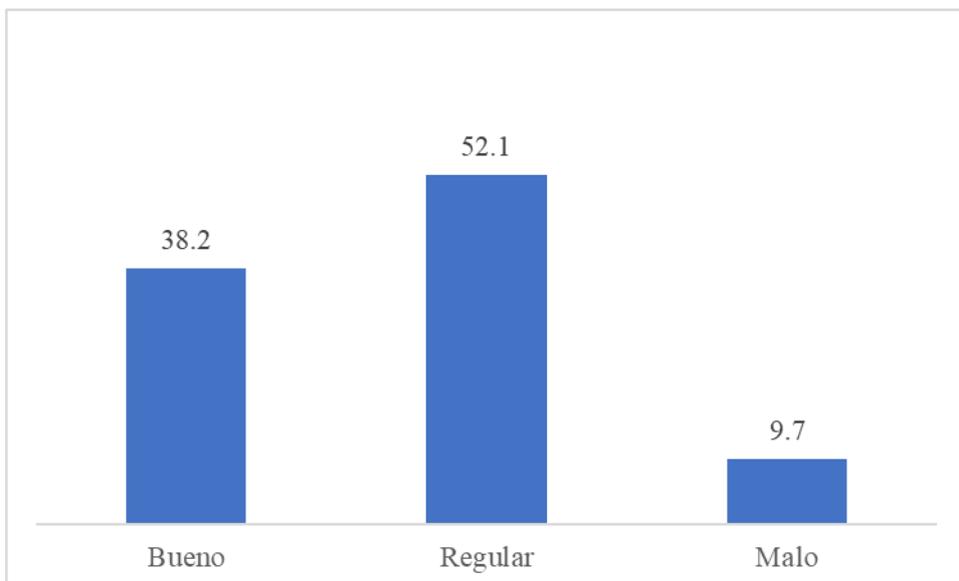
Nota:

Se tiene que el 56,1% se situó en un nivel bueno, el 34,2% en un nivel regular y el 9,7% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 6 de cada 10 encuestados perciben positivamente el clima organizacional, en su dimensión reciprocidad.

Tabla 11: *Dimensión Participación*

Opciones	f	%
Bueno	47	38,2
Regular	64	52,1
Malo	12	9,7
Total	123	100%

Figura 8: *Dimensión Participación*



Nota:

Se tiene que el 38,2% se situó en un nivel bueno, el 52,1% en un nivel regular y el 9,7% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 4 de cada 10 encuestados perciben positivamente el clima organizacional, en su dimensión participación.

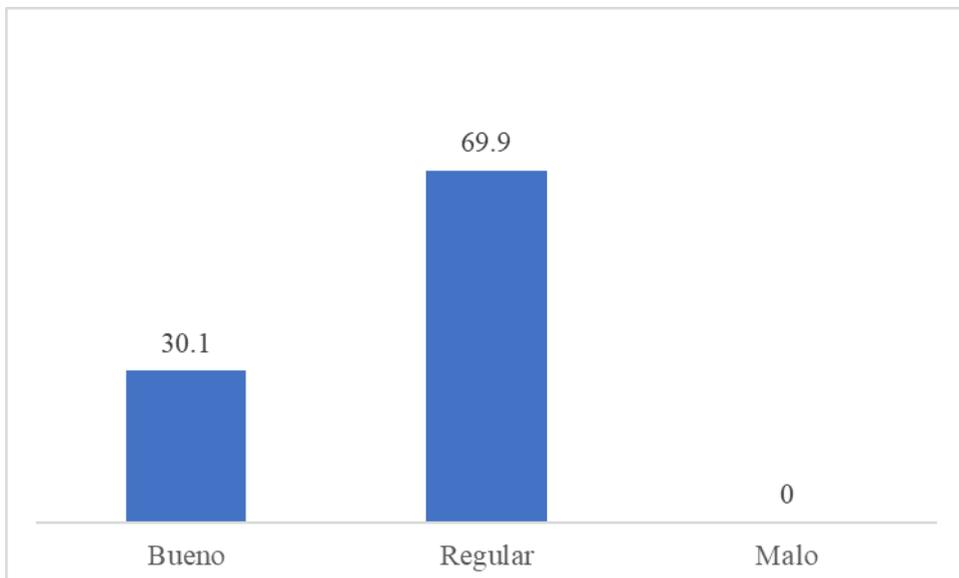
4.3.2. Compromiso laboral

4.3.2.1. Compromiso laboral de la muestra total

Tabla 12: Niveles de compromiso laboral

Opciones	f	%
Bueno	37	30,1
Regular	86	69,9
Malo	0	0
Total	123	100%

Figura 9: Niveles de compromiso laboral



Nota:

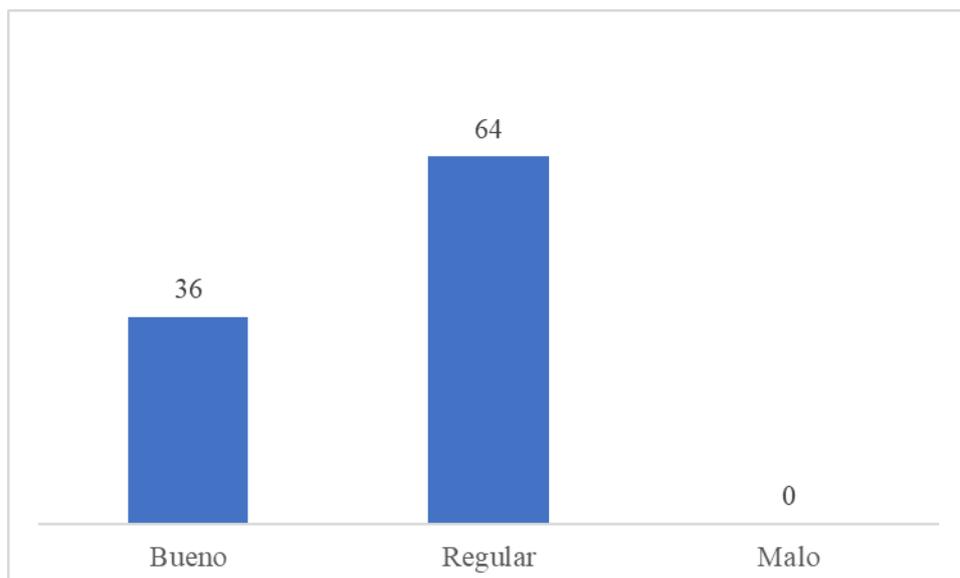
Se tiene que el 30,1% se situó en un nivel bueno, el 69,9% en un nivel regular y el 0% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 3 de cada 10 encuestados presentan un nivel bueno en compromiso laboral.

4.3.2.2. Compromiso laboral según sede

Tabla 13: Niveles de compromiso laboral de Tacna

Opciones	f	%
Bueno	9	36
Regular	16	64
Malo	0	0
Total	25	100%

Figura 10: Niveles de compromiso laboral de Tacna



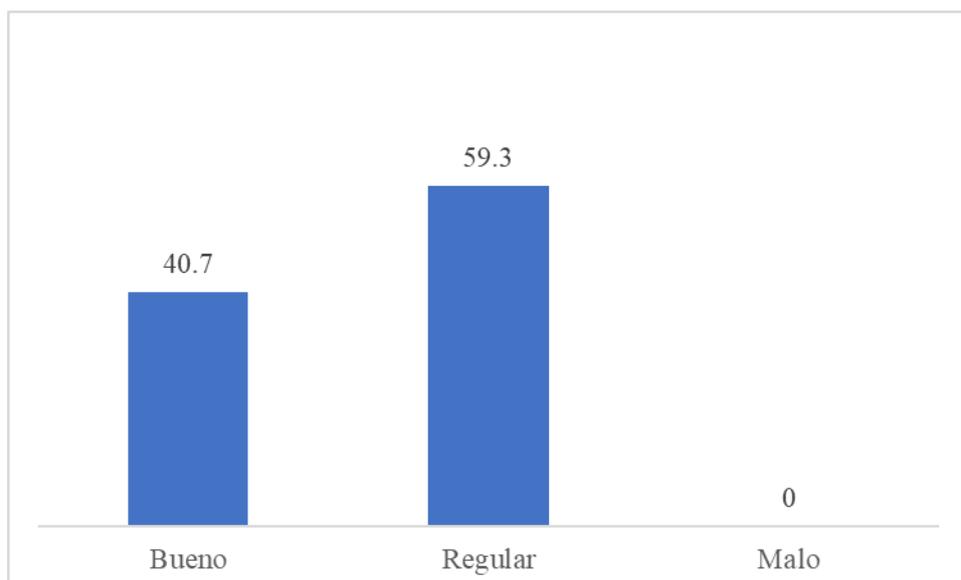
Nota:

En la tabla 13 y figura 10, se halló que el 36% se ubicó en el nivel bueno, el 64% en el nivel regular y el 0% en el nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 3 de cada 10 encuestados de la sede Tacna presentan un nivel bueno en compromiso laboral.

Tabla 14: Niveles de compromiso laboral de Arequipa

Opciones	f	%
Bueno	11	40,7
Regular	16	59,3
Malo	0	0
Total	27	100%

Figura 11: Niveles de compromiso laboral de Arequipa



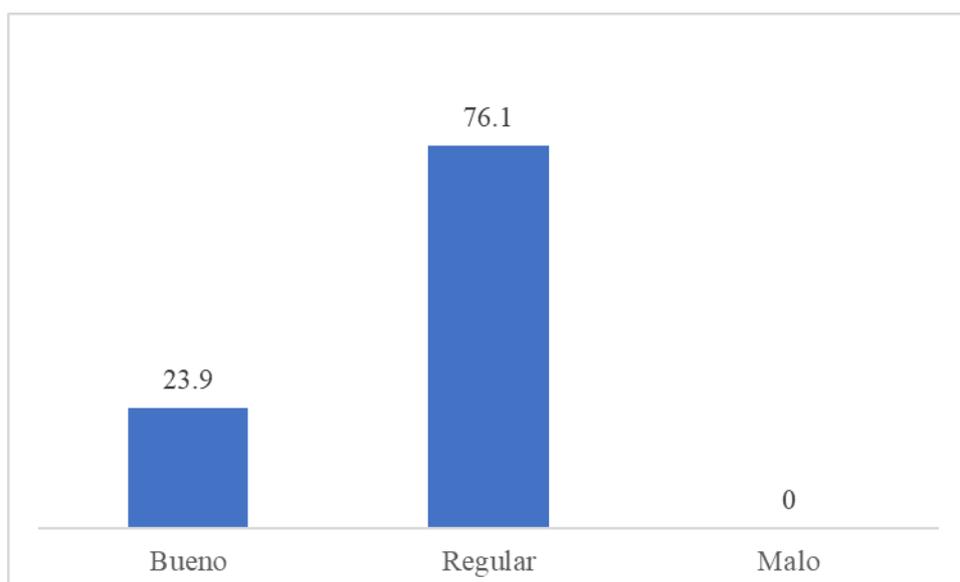
Nota:

Se tiene que el 40,7% se ubicó en un nivel bueno, el 59,3% en un nivel regular y el 0% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 4 de cada 10 encuestados de la sede Arequipa presentan un nivel bueno en compromiso laboral.

Tabla 15: Niveles de compromiso laboral de Moquegua

Opciones	f	%
Bueno	17	23,9
Regular	54	76,1
Malo	0	0
Total	71	100%

Figura 12: Niveles de compromiso laboral de Moquegua



Nota:

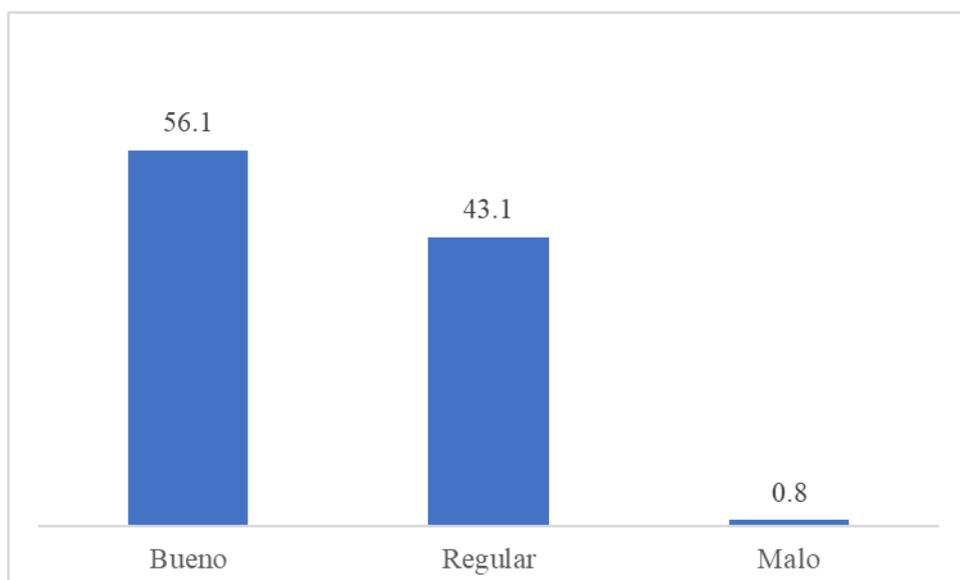
Se tiene que el 23,9% se situó en un nivel bueno, el 76,1% en un nivel regular y el 0% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 2 de cada 10 encuestados de la sede Moquegua presentan un nivel bueno en compromiso laboral.

4.3.2.3. Dimensiones del compromiso laboral

Tabla 16: *Dimensión Compromiso afectivo*

Opciones	f	%
Bueno	69	56,1
Regular	53	43,1
Malo	1	0,8
Total	123	100%

Figura 13: Dimensión Compromiso afectivo



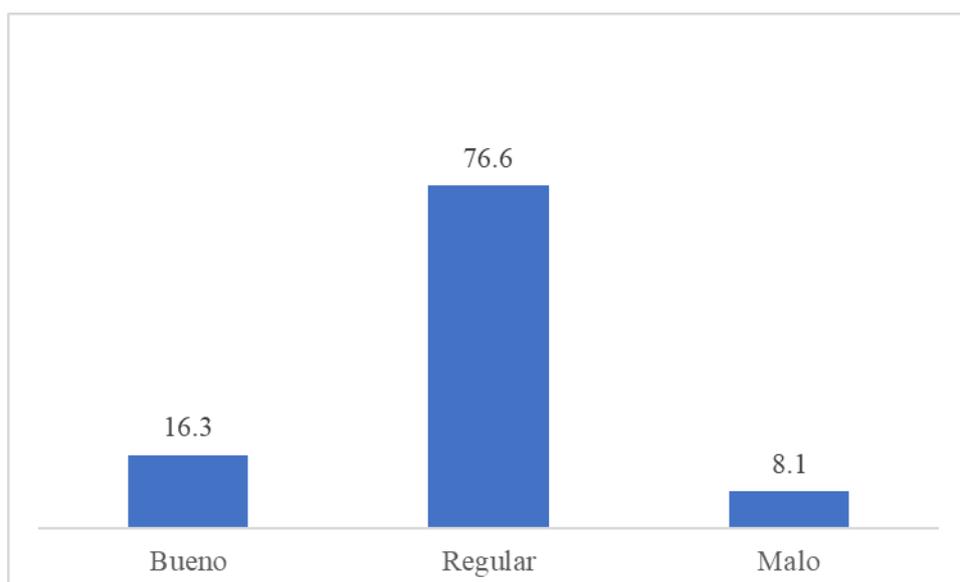
Nota:

Se tiene que el 56,1% se ubicó en un nivel bueno, el 43,1% en un nivel regular y el 0,8% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 6 de cada 10 encuestados presentan un nivel bueno en compromiso laboral en la dimensión afectiva.

Tabla 17: Dimensión Compromiso de continuidad

Opciones	f	%
Bueno	20	16,3
Regular	93	76,6
Malo	10	8,1
Total	123	100%

Figura 14: Dimensión Compromiso de continuidad



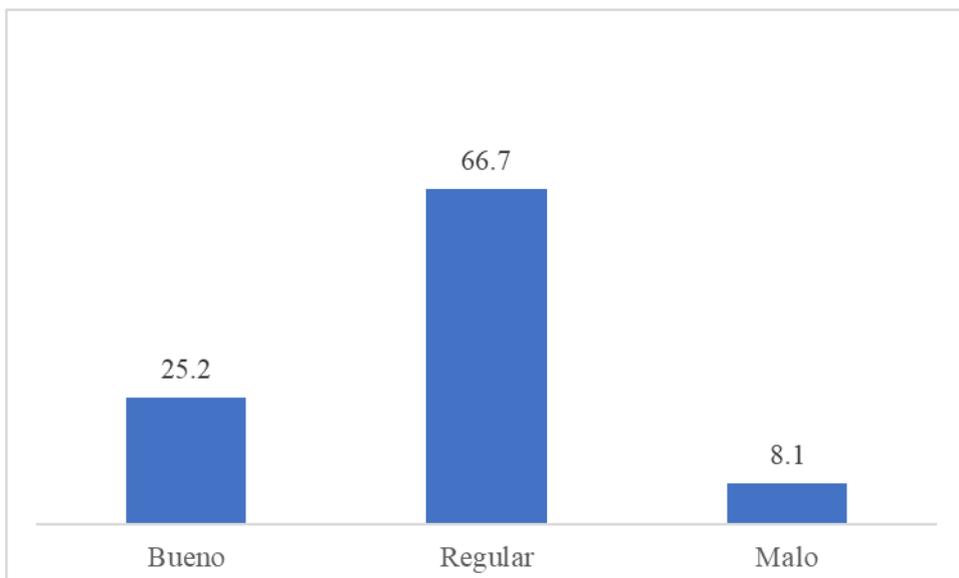
Nota:

Se tiene que el 16,3% se situó en un nivel bueno, el 76,6% en un nivel regular y el 8,1% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 2 de cada 10 encuestados presentan un nivel bueno en compromiso laboral en la dimensión continuidad.

Tabla 18: *Dimensión Normativo*

Opciones	f	%
Bueno	31	25,2
Regular	82	66,7
Malo	10	8,1
Total	123	100%

Figura 15: *Dimensión Normativo*



Nota:

Se tiene que el 25,2% se situó en un nivel bueno, el 66,7% en un nivel regular y el 8,1% en un nivel malo. Se concluye que, aproximadamente, 3 de cada 10 encuestados presentan un nivel bueno en compromiso laboral en la dimensión normativa.

4.4. Comprobación de hipótesis

4.4.1. Prueba de normalidad para las variables clima organizacional y el compromiso laboral.

Hipótesis:

H₀: Los datos totales de las variables clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022, siguen una distribución normal

H_a: Los datos totales de las variables clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022, no siguen una distribución normal

Nivel de significancia

Nivel de confianza: 95%

Significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística

Debido a que el tamaño de muestra es mayor a ($n = 123$) se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si la muestra proviene de una distribución normal.

Tabla 19: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,300	123	,000	,571	179	,000
Compromiso laboral	,143	123	,000	,870	179	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Si $p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Decisión

Interpretación 1:

Dado el resultado p-valor = Sig. ($p > 0,000$) de la variable el clima organizacional se rechaza la hipótesis nula (H_0), dado que el p-valor (sig = 0,000) es Menor al valor de significancia ($\alpha = 0,05$) es decir que la distribución de la variable compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativa Innova Schools. no siguen una distribución normal.

Interpretación 2:

Dado el resultado p-valor = Sig. ($p > 0,000$) de la variable el clima organizacional se rechaza la hipótesis nula (H_0), dado que el p-valor (sig = 0,000) es Menor al valor de significancia ($\alpha = 0,05$) es decir que la distribución de la variable clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativa Innova Schools. no siguen una distribución normal.

4.4.2. Contraste de las hipótesis

Hipótesis general

H₀. No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en el los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

H_a. Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Tabla 20: *Correlaciones: clima organizacional y el compromiso laboral*

			Clima organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,264**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,264**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Nota:

Como se aprecia en el cuadro el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,26 entre compromiso laboral y clima organizacional. Por lo tanto, se indica que existe correlación no significativa entre el compromiso laboral y clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

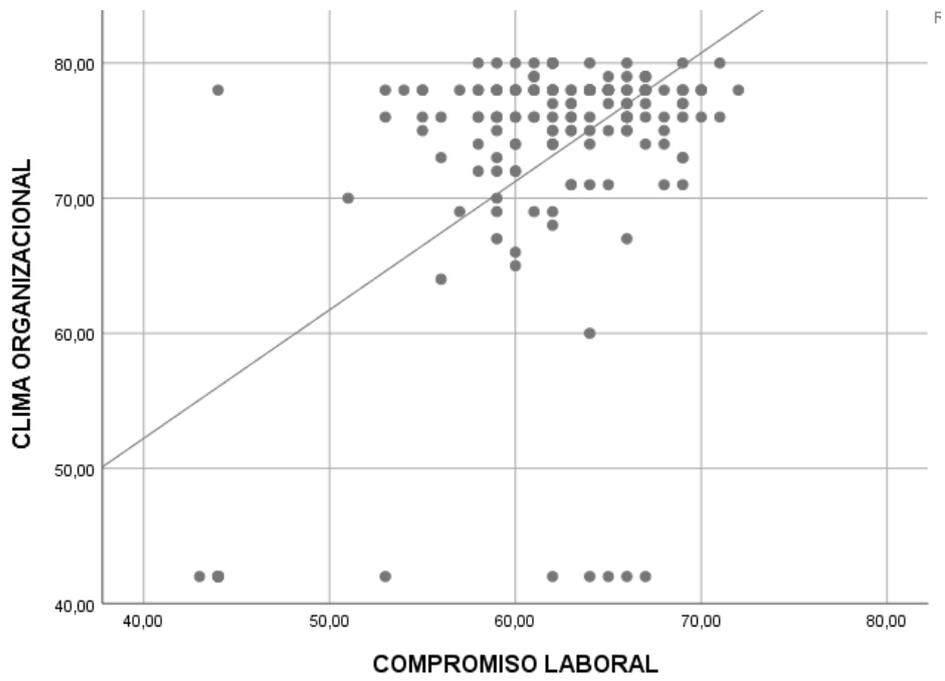


Figura 16: Tabla de dispersión. Correlaciones: clima organizacional y el compromiso laboral

Hipótesis específica 1

H₀. No existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional según la sede

H_a. Existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional según la sede

Tabla 21: Estadísticas de grupo, según sede (clima organizacional)

	Sede	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Clima organizacional	Tacna	25	71,1081	12,29901	2,02195
	Arequipa	27	75,1026	6,20185	,99309
	Moquegua	71	72,8350	10,65327	1,04970

Nota:

Como se aprecia en el cuadro Los niveles de clima organizacional según la sede, en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Planteamiento de hipótesis para la diferencia de medias de clima organizacional

Existe igualdad de medias en los niveles de clima organizacional según la sede.

Regla de decisión

Si sig. bilateral < 0,05 (nivel de confianza) se rechaza la hipótesis

Si sig. bilateral > 0,05 (nivel de confianza) se acepta la hipótesis

Tabla 22: Prueba de muestras independientes (según sede) Clima organizacional

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		f	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior	
Clima organizacional	Se asumen varianzas iguales	1,664	,199	-,811	138	,419	-1,72684	2,12866	-5,93586	2,48217
	No se asumen varianzas iguales			-,758	56,570	,452	-1,72684	2,27819	-6,28958	2,83590

Hipótesis específica 2

H₀. No existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral según la sede

H_a. Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral según la sede

Tabla 23: Estadísticas de grupo. Compromiso laboral

	Sede	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Clima organizacional	Tacna	25	60,5405	6,61478	1,08746
	Moquegua	71	61,9417	6,51518	,64196
	Arequipa	27	62,6923	4,00758	,64173

Nota:

Como se aprecia en el cuadro los niveles de compromiso laboral según la sede, en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Planteamiento de hipótesis para la diferencia de medias de compromiso laboral

Existe igualdad de medias de satisfacción respecto compromiso laboral según la sede

Regla de decisión

Si sig bilateral $< 0,05$ (nivel de confianza) se rechaza la hipótesis

Si sig bilateral $> 0,05$ (nivel de confianza) se acepta la hipótesis

Tabla 24: Prueba de muestras independientes (según sede). Compromiso laboral

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias							
		f	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
										Inferior	Superior
Compromiso laboral	Se asumen varianzas iguales	2,590	,112	-	74	,089	-2,15177	1,24719	-	,33331	
				1,725					4,63685		
	No se asumen varianzas iguales			-	58,6	,094	-2,15177	1,26269	-	,37515	
				1,704	95				4,67868		

Hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

H_a. Existe relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Tabla 25: *Correlaciones liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral*

			Liderazgo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,262**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Nota:

Como se aprecia en el cuadro el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,262 entre compromiso laboral y la escala liderazgo de la variable clima organizacional. Por lo tanto, se indica que existe correlación positiva media entre la variable compromiso laboral y la escala liderazgo de la variable clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools.

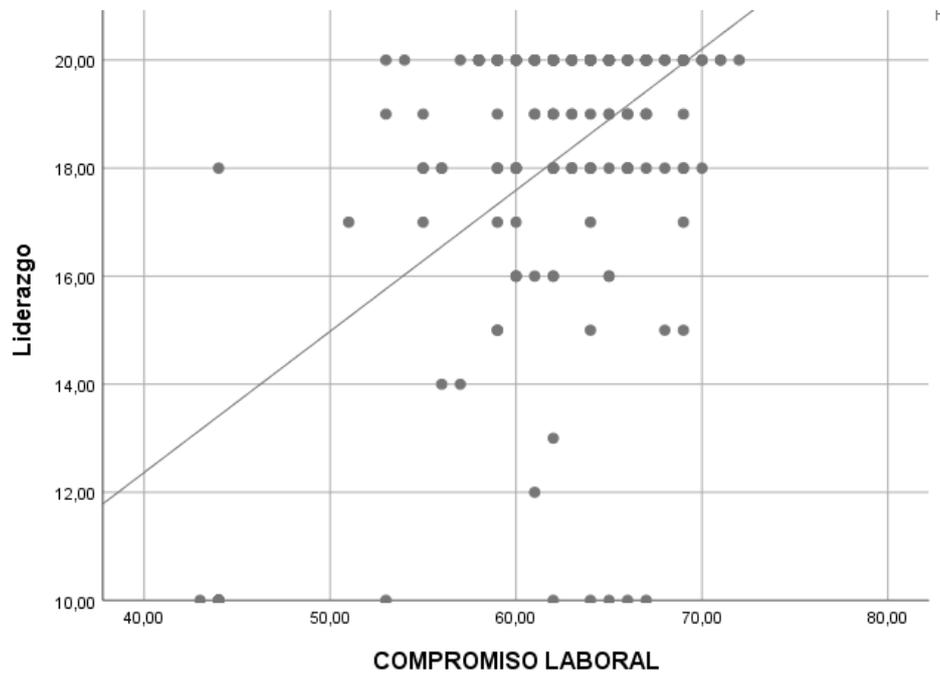


Figura 17: Tabla de dispersión. Correlaciones: liderazgo y el compromiso laboral

Hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

H_a. Existe relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Tabla 26: Correlaciones motivación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral

		Compromiso laboral	Motivación	
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Motivación	Motivación	Coefficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Nota:

Como se aprecia en el cuadro el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,292 entre el compromiso laboral y la escala motivación con el trabajo de la variable clima organizacional. Por lo tanto, se indica que existe correlación positiva media entre el compromiso laboral y la escala motivación laboral de la variable clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools.

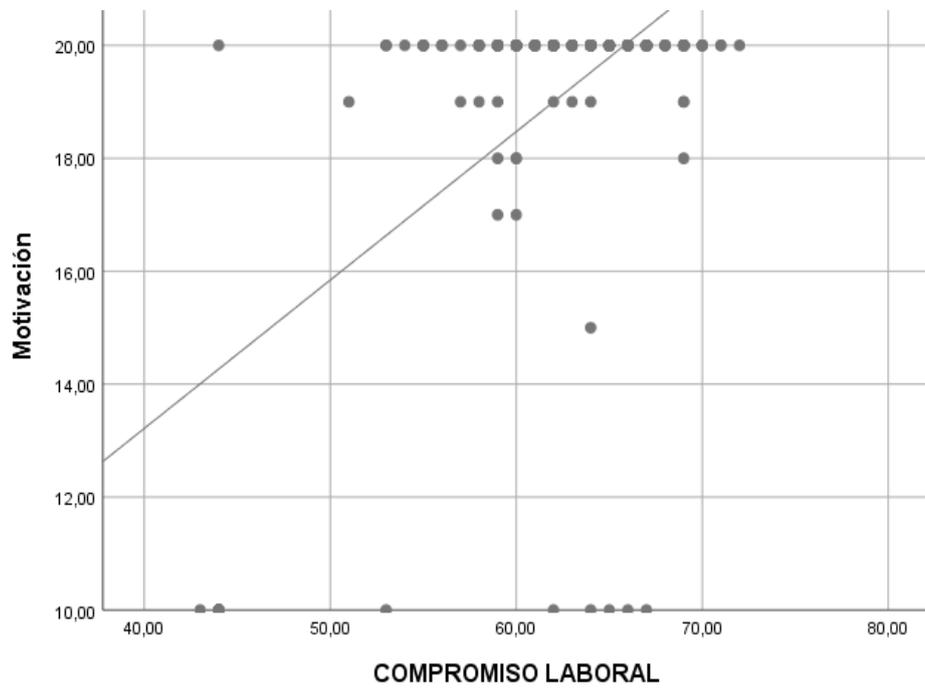


Figura 18: Tabla de dispersión. Correlaciones: motivación y el compromiso laboral

Hipótesis específica 5

H₀. No existe relación entre la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

H_a. Existe relación entre la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Tabla 27: Correlaciones reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral

		Compromiso laboral	Reciprocidad
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,239**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	123
Reciprocidad	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,239**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	123

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

Nota:

Como se aprecia en el cuadro el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,239 entre el compromiso laboral y la escala reciprocidad de la variable clima organizacional. Por lo tanto, se indica que existe correlación positiva media entre el compromiso laboral y la escala reciprocidad de la variable clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools.

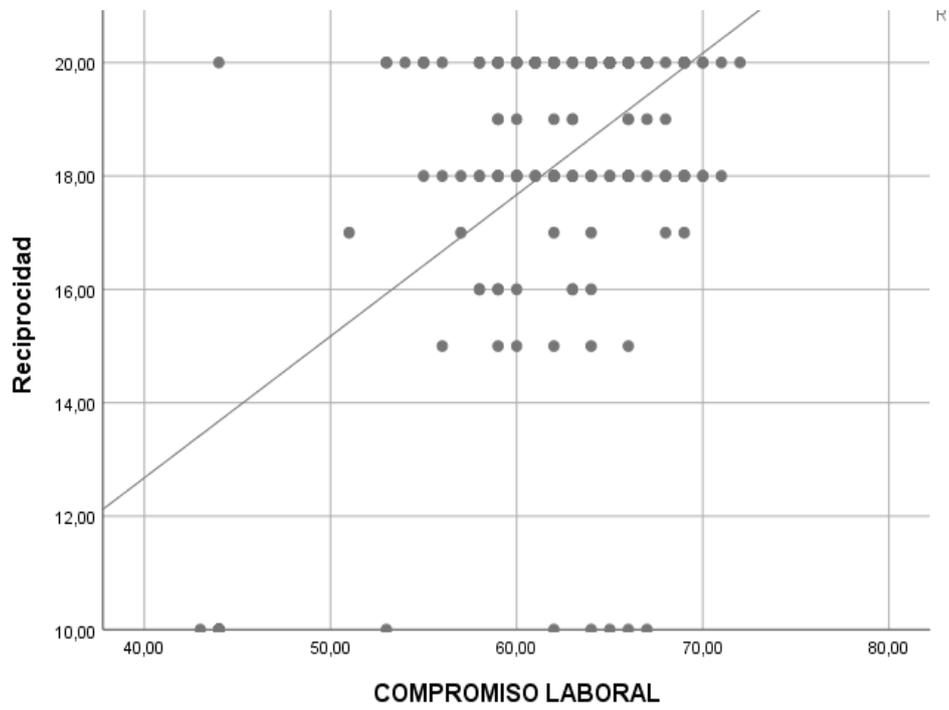


Figura 19: Tabla de dispersión. Correlaciones: reciprocidad y el compromiso laboral

Hipótesis específica 6

H₀. No existe relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

H_a. Existe relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools, año 2022

Tabla 28: Correlaciones participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral

		Compromiso laboral	Participación
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,199**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	123
Participación	Participación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,008
		N	123

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

Nota:

Como se aprecia en el cuadro el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,199 entre el compromiso laboral y la escala participación de la variable clima organizacional. Por lo tanto, se indica que existe correlación positiva débil entre el compromiso laboral y la escala participación de la variable clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools.

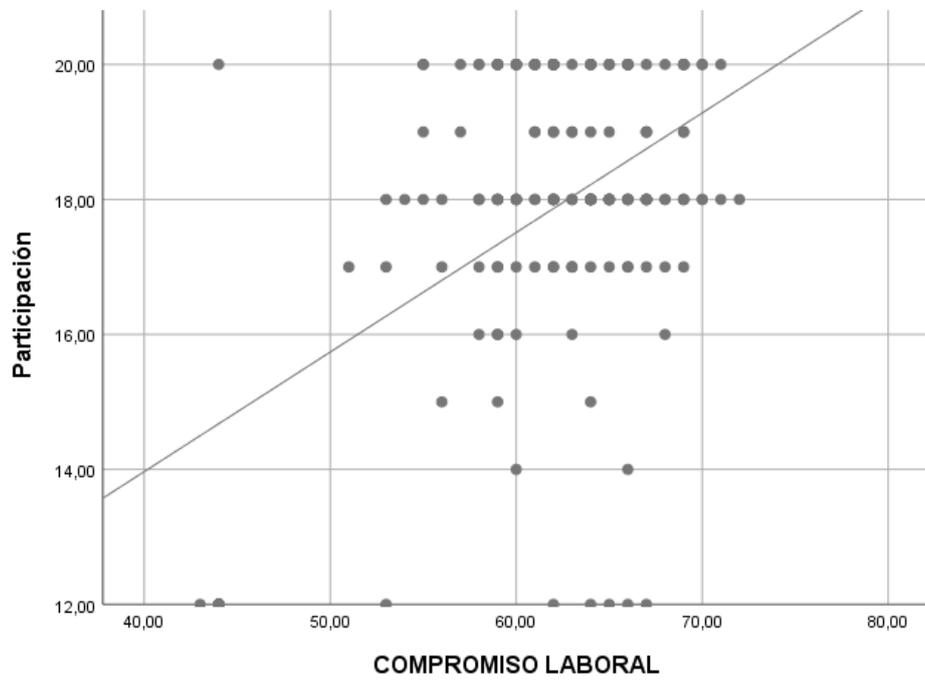


Figura 19: Tabla de dispersión. Correlaciones: participación y el compromiso laboral

4.5. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la variable clima en la organización y el compromiso con la organización en docentes y personal administrativo de tres instituciones educativas, pertenecientes todas al grupo Innova Schools. Las instituciones educativas están ubicadas en las ciudades de Arequipa, Moquegua y Tacna. La presente investigación permitió identificar los niveles de clima organizacional y de compromiso laboral y además establecer comparaciones en los niveles, tanto de la variable clima como de la variable compromiso, en las tres instituciones educativas, y finalmente, se demostró la existencia de correlación estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas.

Respecto a la variable clima organizacional, se halló que el 74% de la muestra participante se ubicó un nivel bueno, el 16% se ubicó en un nivel regular y, finalmente, el 10% se ubicó en un nivel malo, en otras palabras, 7 de cada 10 trabajadores, tanto docentes como administrativos, tiene una percepción positiva del clima organizacional. Respecto al compromiso laboral, el 30% se ubicó en el nivel bueno, el 70% se ubicó en un nivel regular y el 0% se ubicó en un nivel malo o negativo de esta variable. Estos resultados indican entonces que solo 3 de cada 10 trabajadores desarrollan un nivel satisfactorio o positivo de compromiso con la institución.

Con respecto a la comparación de los niveles de clima organizacional en las instituciones educativas ubicadas en las sedes Arequipa, Moquegua y Tacna sí se encontró diferencias significativas, pero con relación al compromiso laboral de los docentes y administrativos de Arequipa, Moquegua y Tacna no se encontró diferencias significativas. Al respecto, los resultados descriptivos hallados en la presente investigación pueden compararse con los resultados propuestos por Cárdenas (2020) quien halló que el 66% de su muestra tuvo una percepción buena o favorable del clima organizacional, mientras que el 55% de su muestra presentó un nivel alto de compromiso laboral. Asimismo, se tiene el estudio de Castañeda

(2019) donde el 97% de su muestra tuvo una percepción moderada o regular de clima organizacional y solo el 3% percibió el clima en nivel favorable o positivo. En relación al compromiso laboral, Castañeda (2019) encontró que el 83% se ubicó un nivel medio y solo el 16% presentó un nivel alto. Finalmente, Misari (2017) encontró que solo el 11% de los participantes de su estudio percibían un clima organizacional bueno o positivo, mientras que el 86% lo percibía como regular. En cuanto al compromiso laboral, Misari (2017) halló que el 77% tenía un compromiso laboral moderado y un 19% presentó un nivel de compromiso alto o positivo.

Con respecto al objetivo general en la presente investigación, se halló una correlación positiva media entre el clima organizacional y el compromiso laboral, es decir, que mientras más positiva es la percepción del clima organizacional, también es más alto el nivel de compromiso de parte de los docentes y administrativos. Al respecto, diversos estudios corroboran lo hallado en la presente investigación, por ejemplo, González (2022) halló una correlación positiva moderada entre ambas variables. Asimismo, Cárdenas (2020) encontró correlación positiva entre ambas variables. También, Fernández y Mejía (2019) encontraron correlación positiva media entre ambas variables. Por su parte, Castañeda (2019) también encontró correlación positiva entre ambas variables; Burgos (2018) también encontró correlación positiva moderada o media entre ambas variables. Asimismo, Jiménez (2018) encontró correlación positiva considerable o alta entre ambas variables y, finalmente, Misari (2017) también halló correlación positiva moderada entre ambas variables (clima organizacional y el compromiso laboral).

La presente investigación debe constituir un punto de partida para que los responsables de gestión, tanto administrativa como pedagógica, del grupo Innova Schools, plantee la necesidad de priorizar la mejora sustancial de la percepción del clima en la organización por parte del personal administrativo y docente, puesto que como ya se evidenció, si se pretende elevar los niveles de compromiso

laboral, la institución debe generar condiciones favorables que permitan el desarrollo de un mejor clima organizacional y ello compete casi exclusivamente a la gestión del grupo Innova Schools. Finalmente, el compromiso laboral no es producto de una decisión individual por parte del personal administrativo y docente, sino más bien, es una respuesta a la percepción que se tiene sobre el clima organizacional, y ello ha sido demostrado en la presente investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,264 entre las variables clima organizacional y compromiso laboral. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,000).

Segunda

Se demostró que existen diferencias en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua.

Tercera

Se demostró que no existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua.

Cuarta

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,262 entre la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional y la variable compromiso laboral. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,000).

Quinta

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,292 entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y la variable compromiso laboral. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,000).

Sexta

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,239 entre la dimensión reciprocidad de la variable clima organizacional y la variable compromiso laboral. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,001).

Séptima

Se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,199 entre la dimensión participación de la variable clima organizacional y la variable compromiso laboral. Por lo tanto, existe correlación positiva media significativa (sig. bilateral = 0,008).

5.2. Recomendaciones

Primera

Al haberse demostrado que sólo el 30,1% de la muestra total se ubica en el nivel bueno de la variable compromiso laboral, se sugiere a los responsables de la institución educativa focalizar su atención en esta variable, y mediante un plan de trabajo consensuado por los propios docentes y personal administrativo, se indaguen acerca de las razones por las cuales el nivel de compromiso laboral no es bueno para la mayoría de los docentes y trabajadores.

Segunda

Al haberse demostrado que el nivel de clima organizacional de las sedes de Moquegua y Arequipa es menor a lo encontrado en las sedes Tacna, entonces los directores de dichas instituciones educativas deberían realizar un estudio en estas sedes para hallar los factores que han influido en estos resultados.

Tercera

Se propone que los responsables de la gestión de la institución educativa Innova Schools en sus tres sedes Arequipa, Moquegua y Tacna, diseñen un plan de trabajo de mejora del clima organizacional y el compromiso laboral, pero dicho plan debe incluir a los docentes, quienes mediante una discusión democrática pueden proponer un amplio análisis de la problemática existente, respecto a ambas variables y, así mismo, sugerir soluciones que de manera coordinada puedan resolverse con la urgencia necesaria.

Cuarta

Se propone que la gerencia general de Innova Schols realicen de forma periódica evaluaciones, tanto de la variable clima organizacional y compromiso laboral. Estas evaluaciones pueden encargarse a un consultor externo y dicha periodicidad puede ser entre 4 a 5 meses.

Quinta

Los responsables de la gestión de las instituciones educativas Innova Schools en su sede de Arequipa, Moquegua y Tacna deben enriquecer la recopilación de datos mediante encuesta, gracias a estudio cualitativo del clima organizacional y el compromiso laboral, es por ello que se propone trabajar con grupos focales, que es una técnica que permite un análisis más amplio y profundo de aquellas situaciones institucionales que afectan tanto el clima organizacional como el compromiso laboral. Los resultados que se recojan de los grupos focales deben consolidarse con los resultados de las encuestas aplicadas y, de esa manera, al final de año plantear un diagnóstico preciso y un conjunto de medidas de gestión necesarias.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 5 (23), 23-86.
<http://www.ejournalunammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*.
http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838_1.htm
- Bonilla, C (2012) *La comunicación, función básica de las Relaciones Públicas*. Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas
- Burgos, G. (2018). *Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria*. Lima [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21267/Burgos_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón. Y. (2023). *Clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología, Universidad César Vallejo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3382072>
- Cárdenas, G. (2020). *Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 – 2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40444/Cardenas_MO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, L. (2019). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, UGEL Ventanilla, Callao 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.uev.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26766/Casta%20B1eda_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). Mc Graw Hill

Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.

Eslava, E. (2014). *Management y gerencia*.

http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional

Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. Vol. 2, n° 2, julio-diciembre, pp. 43-68.

Fernández, L. y Mejía, W. (2019). *Influencia del clima organizacional en el Compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa ADEU – 2019* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2653/3/TL_FernandezMontalvoLolo_MejiaVallejosWilliam.pdf

Gibson, E. (1996). *Las organizaciones* (8va. ed.). McGraw Hill.

Goman, C. (1992). Un examen de Adams Theory of Inequity en Administrative. *Academy of Management Journal*. Agosto de 1992, pp. 37-39.

Gonzáles, J. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes tiempo completo de una universidad privada de Lima* [Tesis para optar el título profesional de psicología, Universidad Continental].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12069/2/IV_FHU_501_TE_Gonzales_Miranda_2022.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6° Ed.). McGraw Hill Interamericana.

- Herzberg, F. (1998) Una vez más: ¿cómo motivar a los empleados? *Harvard Business Review*. <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1997). *Comportamiento humano en la organización*. Interamericana
- Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en Los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura* [Tesis para optar el título profesional de psicología, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/5941/Tesis_Clima%20laboral%20y%20Compromiso%20Organizacional%20_Docentes%20Institucion%20Educativa_Goulden.pdf?sequence=1
- Koontz, H y Weihrich, H (1898). *Administración: una perspectiva global*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Larico, I. (2019). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Trujillo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27456>
- López, M. (2014). *Percepción de un grupo de gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral en los empleados* [Tesis para optar el título de psicología industrial, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Reyes-Liliana.pdf>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill Interamericana Editores S. A. de C.V
- McClelland, P. (1997). *Trabajo de Motivación*. American Management Association
- McGregor, D y McGregor, M (1989). *Motivación del liderazgo*. Ediciones del MIT.
- Marino, S. (2018). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia –*

Pichanaqui – 2018 [Tesis para optar el título de psicología, Universidad Nacional del Centro del Perú].

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4765>

Meyer, J. y Allen, N. (1991) A conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Misari, M. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3297/misari_bma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66–71.

Onetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Prentice Hall.

O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986) Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento pro-social, *Journal of applied Psychology*, 71 (3) 492-499.

Palma, S. (2004) Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.

Ramos, A. (2005). *El Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima]. México.

<http://bvirtual.ucol.mx/consultaxcategoria.php?categoria=3&id=5838>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª Ed.).
Pearson

Seisdedos, N (1996). *MBI Inventario burnout de Maslach. Síndrome del quemado por el estrés labor asistencial*. Ediciones TEA.

Uribe, M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el banco de la Nación, agencia 2 Huaral, periodo 2017* [Tesis para optar el título profesional de psicología, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_c12c5bacfdfe14e3a68784a00cc4ce8f/Description#tabnav

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Autorización para la aplicación de instrumentos

Anexo 4: Consentimiento informado

Anexo 5: Declaración de autenticidad

Anexo 6: Base de datos

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y compromiso laboral en el personal docente y administrativo de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022”

Autor: Iván **Miranda Pérez**

Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES e indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022? 	<p>Objetivo general Analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comparar los niveles de clima organizacional los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 – Comparar los niveles de compromiso laboral en los 	<p>Hipótesis general Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Existen diferencias significativas en los niveles de clima organizacional en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 	<p>V 1. Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: x1. Liderazgo Dirección Estímulo al trabajo en equipo Solución de conflictos</p> <p>x2. Motivación Realización personal Reconocimiento a la aportación Adecuación de las condiciones de trabajo</p> <p>x3. Reciprocidad Aplicación al trabajo Retribución Equidad</p>	<p>Enfoque y tipo de investigación Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo y tipo básico.</p> <p>Diseño de la investigación El diseño corresponde a una investigación no experimental, correlacional y de cohorte transversal</p> <p>Ámbito y tiempo social de la investigación La investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas Innova Schools de Arequipa, Tacna y Moquegua</p> <p>Población y muestra Población: 179 Muestra: 123</p>

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022? - ¿Cómo se relaciona la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022? - ¿Cómo se relaciona la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022? - ¿Cómo se relaciona la escala reciprocidad de la variable clima 	<p>docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 - Establecer la relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 - Relacionar la escala reciprocidad de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools según las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 - Existe relación entre la escala liderazgo de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 - Existe relación entre la escala motivación laboral de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022 - Existe relación entre la escala reciprocidad de la variable clima 	<p>x4. Participación Compromiso con la productividad Intercambio de información Involucramiento al cambio</p> <p>V 2 Compromiso laboral</p> <p>y1. Afectivo Lazos emocionales Sentido de pertenencia Identificación</p> <p>y2. Continuidad Conveniencia Permanencia</p> <p>y3. Normativo Retribución Reciprocidad</p>	<p>Muestra probabilística estratificada</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionario de clima organizacional de Marín et al. (1998, modificado por Larico, 2019)</p> <p>Cuestionario de compromiso laboral. de Meyer y Allen (1991), adaptado por Larico (2019)</p>
---	--	--	---	---

<p>organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?</p> <p>– ¿Cómo se relaciona la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022?</p>	<p>educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p> <p>– Determinar la relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p>	<p>organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p> <p>– Existe relación entre la escala participación de la variable clima organizacional y el compromiso laboral en los docentes y administrativos de las instituciones educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO 2

Cuestionario de clima organizacional

Género: M () F () **Antigüedad en la institución:** ____ (años)

Sede: Tacna: () **Moquegua** () **Arequipa** ()

Sus respuestas son confidenciales y anónimas

Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato. A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Mi jefe inmediato es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos					
2	Mi jefe inmediato apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas					
3	Mi jefe inmediato me da la autoridad de hacer las cosas como creo.					
4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe inmediato frecuentemente es crítico de las nuevas ideas					
5	Puedo confiar en que mi jefe inmediato apoye mis decisiones en el trabajo					
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo					
7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida					
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas					
9	Me siento muy útil en mi trabajo					
10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia					
11	Me siento pieza clave en la institución educativa					
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta institución educativa					

13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido					
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo					
15	La institución educativa reconoce el significado de la contribución que hago					
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos					
17	Me siento libre para ser yo mismo en esta institución educativa					
18	Hay aspectos de mí que no puedo expresarlos libremente					
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo					
20	Mi trabajo es desafiante					

Gracias por tu colaboración

Cuestionario de compromiso laboral

Sus respuestas son confidenciales y anónimas

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta institución educativa					
4	No me siento ligado emocionalmente a esta institución educativa					
5	No me siento integrado plenamente en esta institución educativa					
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí					
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta institución educativa en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					

13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar esta institución educativa ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara esta institución educativa ahora.					
16	Esta institución educativa merece mi lealtad					
17	No abandonaría esta institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con esta institución educativa					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 3

Autorización de aplicación de instrumentos de recojo de datos

CARTA DE ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Tacna, marzo 2022

Estimado Licenciado Yván Miranda Pérez, mediante la presente se comunica a usted , la aceptación y autorización para la aplicación de los instrumentos:

- Cuestionario de Clima Organizacional.
- Cuestionario de compromiso laboral.

para la investigación de Tesis de Maestría titulado “ **Clima Organizacional y Compromiso Laboral en el personal docente y administrativo de la IEP “ Innova Schools Sedes Tacna, Arequipa y Moquegua”**

Dichos instrumentos serán aplicados al personal docente y administrativo en la I.E Innova Schools Tacna Cedros.



Firma
Directora Encargada
IS Tacna Cedros

CARTA DE ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Moquegua, marzo 2022

Estimado Licenciado Yván Miranda Pérez, mediante la presente se comunica a usted , la aceptación y autorización para la aplicación de los instrumentos:

- **Cuestionario de Clima Organizacional.**
- **Cuestionario de compromiso laboral.**

para la investigación de Tesis de Maestría titulado “ **Clima Organizacional y Compromiso Laboral en el personal docente y administrativo de la IEP “ Innova Schools Sedes Tacna, Arequipa y Moquegua”**

Dichos instrumentos serán aplicados al personal docente y administrativo en la I.E Innova Schools Fundo Gramadal de la ciudad de Moquegua.



Firma
Director de la Sede
IS Fundo Gramadal - Moquegua

CARTA DE ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Arequipa, marzo 2022

Estimado Licenciado Yván Miranda Pérez, mediante la presente se comunica a usted , la aceptación y autorización para la aplicación de los instrumentos:

- **Cuestionario de Clima Organizacional.**
- **Cuestionario de compromiso laboral.**

para la investigación de Tesis de Maestría titulado “ **Clima Organizacional y Compromiso Laboral en el personal docente y administrativo de la IEP “ Innova Schools Sedes Tacna, Arequipa y Moquegua”**

Dichos instrumentos serán aplicados al personal docente y administrativo en la IE Innova Schools Arequipa Cerro Colorado.


Nelson Mendigore Fernández
Director

Firma
Director de la Sede
IS Arequipa Cerro Colorado