



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMÉCIO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en la I.E

N° 80055 del distrito de Paiján - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Hoyos Flores, Alexis Jan Franco

ASESORA METODÓLOGA

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine

ASESORA ESPECIALISTA

Mg. Armas Chang, Mirtha

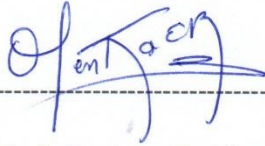
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

Página del Jurado



Dra. Olenka Espinoza Rodríguez
Presidenta



Mg. Mirtha Armas Chang
Secretaria



Mg. Ricardo Ciudad Fernández
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Antonio Hoyos Saavedra y Juana Flores Sánchez, por la inmensa y ardua lucha de dedicación hacia mi persona. A ellos quienes fueron y siguen siendo mi fortaleza para salir adelante, por darme aliento ante toda adversidad y por supuesto, por ayudarme a lograr mis objetivos propuestos.

A Dios por guiarme en este sacrificante camino hacia el lugar donde hoy me encuentro, y por ser mi fortaleza en los momentos de angustia y preocupación.

Agradecimiento

A mis padres, nuevamente por el sacrificio realizado económicamente y por darme las fuerzas morales necesarias.

A todos los profesores de la Universidad Cesar Vallejo que me inculcaron sus conocimientos y valores éticos que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

A mis compañeros de estudio que estuvieron conmigo, aportando con su granito de arena para mi motivación del cumplimiento de este trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Hoyos Flores, Alexis Jan Franco, con DNI 75057581, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2017.



Alexis Jan Franco Hoyos Flores
DNI. 75057581

Presentación

Señores miembros del jurado: En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján - 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Clima Organizacional.....	16
1.3.2. Dimensiones del Clima Organizacional	17
1.3.3. Compromiso Laboral	19
1.3.4. Dimensiones del Compromiso Laboral	20
1.4. Formulación del Problema	22
1.5. Justificación del Estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo General.....	24
1.7.2. Objetivos Específicos	24
II. Método.....	26
2.1. Diseño de Investigación	26
2.2. Variables, operacionalización.....	26
2.3. Población y Muestra.....	28

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos	31
III. Resultados.....	33
IV. Discusión	42
VI. Conclusión	47
VII. Recomendaciones	50
VIII. Referencias.....	53
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017. La población con la que se trabajó fue con la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 80055, en este caso 30 profesores, 14 de nivel primario y 16 del nivel secundario. El tipo de investigación utilizado fue correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección y procesamiento de los datos, se utilizó dos cuestionarios; el primero para el clima organizacional de elaboración propia, y el segundo para el compromiso laboral, cuestionario adaptado de Meyer y Allen, 1997. La conclusión a la que se llegó, es que la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján en el año 2017, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0.461, indica que existe una relación positiva moderada, dando a entender que el clima organizacional se relaciona directamente con el compromiso laboral, puesto que cuando factores del clima mejoran, el compromiso de los docentes aumenta, y viceversa. Esto se refleja por el clima que perciben los profesores que laboran en la I.E y de acuerdo a ello, demuestran el compromiso de participación e integración hacia la misma.

Palabras claves: Clima Organizacional, Compromiso Laboral, Comunicación.

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between the Organizational Climate and the Labor Commitment in I.E N° 80055 of Paiján district - 2017. The population with which it worked was with all the teachers of the Educational Institution N° 80055, in this case 30 professors, 14 of primary level and 16 of secondary level. The type of research used was correlational with a non-experimental cross-sectional design. For the collection and processing of the data, two questionnaires were used; the first one for the organizational climate of own elaboration, and the second for the labor commitment, adapted questionnaire of Meyer and Allen, 1997. The conclusion reached with the research was that there is a direct relationship between the organizational climate and the commitment work in I.E N°. 80055 of Paiján district in the year 2017; In addition, according to the Spearman correlation coefficient (0.461) where it was confirmed that there is a moderate positive relationship between both variables.

Keywords: Organizational Climate, Labor Commitment, communication.

.

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La educación está catalogada como la base para salir adelante en la sociedad, va de la mano con la familia, pero sin educación no se puede sobresalir en este mundo donde la competencia por un puesto de trabajo llega, muchas veces, a niveles gigantescos. Y esto se refleja, no solo en el Perú, sino también a nivel global.

Si bien es cierto, los docentes son la clave, no nos olvidemos también de todo el grupo de trabajo que conforma su organización. Veamos primordialmente la base educativa, me estoy refiriendo, al nivel primario y secundario de los colegios. Aquí la realidad en nuestro país, sin lugar a equivocarme está muy por debajo de las expectativas.

Sin embargo, no todo depende de los docentes, influye muchas veces y en gran medida del clima organizacional en donde labora, de sus compañeros de trabajo, de las comodidades en las cuales dictan sus clases, entre otras cosas más. Y todo lo mencionado conlleva a que el docente se sienta identificado con su organización, su nivel de compromiso aumenta siempre y cuando perciba un buen ambiente, y claro, una buena relación entre sus compañeros de trabajo. Es por esto que un trabajador, en este caso un docente, pueda desempeñarse satisfactoriamente involucrándose en el cumplimiento de los objetivos de su institución.

La institución educativa N° 80055 se encarga de formar talentos humanos para el futuro del país. Sin embargo, se puede notar que sus resultados en cuanto a sus alumnos no son lo que se puede desear. Interviene el tema de cómo interactúan en esa institución los docentes, personal administrativo y los alumnos. Y claro, también el ambiente tiene que ser más confortable para conseguir los resultados positivos que se requieren. Me estoy refiriendo al clima que existe dentro de la institución pues realmente existen dificultades para el logro de los objetivos, por ejemplo, el nivel de motivación de los docentes está por debajo del nivel requerido ya que existen pocos reconocimientos e incentivos a la labor ejercida por

el profesorado, además del bajo nivel de satisfacción de ciertos docentes. Incluso la comunicación en esa institución se ha visto afectada por motivos del tiempo y cuestiones del ente director y no se forman las reuniones necesarias entre docentes y personal administrativo como para poder escuchar y captar las ideas innovadoras que pueden mejorar a la organización. Esto va de la mano con el liderazgo que emite el director, ya que se ve reflejado en la poca efectividad en cuanto a logro de objetivos se refiere. Todo esto conlleva al bajo nivel de compromiso con la institución educativa que demuestran los docentes; al no convivir y compartir ideas en grupo, los profesores no se sienten identificados con la misma institución, incluso notan que no es necesario que se involucren tanto en temas organizativos, por lo que solo se centran en su labor y no dan importancia al colegio. Al no sentirse identificados con la institución educativa, el compromiso de continuar de los docentes se ve afectado; pues ellos, como no han puesto mucho de su parte, no ven problemas en salir en busca de otras alternativas de trabajo. Además, consideran que la institución educativa solo es un centro de labores que no merece su lealtad en cuanto a sentirse obligados a continuar en dicha organización. Incluso la mayoría de docentes solo está allí por necesidad, más no por deseo propio.

Luego de haber expresado textualmente la realidad del problema en cuestión se ha formulado las siguientes preguntas.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que existe en la I.E N° 80055?

¿Cuál es el nivel del compromiso laboral en la I.E N° 80055?

¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055?

1.2. Trabajos Previos

Pérez (2014), en su tesis: El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha), perteneciente a la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Su objetivo principal determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), teniendo una investigación correlacional no experimental. La muestra fue constituida por 40 trabajadores del personal financiero del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la Dirección Provincial Pichincha, llegando a la conclusión que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente, esto debido a la desmotivación en la que se encuentran inmersos por la falta de reconocimiento a sus labores. Además, el desempeño laboral está afectado principalmente por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución.

Tejada (2016), en su tesis: Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Chimbote. Su objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Con un tipo de estudio descriptiva correlacional. La muestra con la que se trabajó fue de los 200 colaboradores del sexo masculino, con edades que fluctúan entre 18 y 50 años. La conclusión a la que se llegó con el estudio fue que en términos generales queda demostrado que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores hacia su trabajo. Además, queda demostrado que cuando el colaborador muestra mayor actitud positiva, se demostrará mayor identificación e involucramiento con su organización.

Sarmiento (2016), en su tesis: Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016, perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Su objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016. Con una investigación no experimental transversal y descriptiva correlacional. La muestra con la que se trabajó fue de los 80 colaboradores que laboran en la empresa Sedalib S.A. y la conclusión a la que se llegó con el estudio fue que se llegó a comprobar que existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A.

Angulo (2016), en su tesis titulada Compromiso organizacional y Estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016, perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Su objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca Año-2016. Con una investigación no experimental transversal y descriptiva correlacional. La muestra con la que se trabajó fue de 273 colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Y la conclusión a la que se llegó con el estudio fue que se llegó a comprobar existe relación positiva baja entre elcompromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Organizacional

El clima organizacional es esencial para el desarrollo de cualquier organización en su búsqueda de cumplir con todos o la mayoría de sus objetivos. Sin un confortable clima organizacional, los colaboradores no se sentirán a gusto y la productividad suele ser mucho menor al esperado.

Para Chiavenato (2011) “el clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera” (p.49)

Entonces el clima organizacional depende de ciertos factores, en este caso uno de ellos viene a ser la motivación, que obviamente cuando hay un alto grado de este elemento en los integrantes de la organización las tareas se cumplen de forma más eficiente y efectiva.

Así también, se sabe que existe relación directa entre el clima y la motivación como lo menciona Chiavenato (2011) “en el fondo, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, recibe influencia de éste” (p.74).

Por otro lado, Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Entonces el clima organizacional, viene a ser la percepción del colaborador tiene de su medio ambiente donde labora. Lo ideal sería que lo que perciba sea favorable, que le permita seguir con motivación y con las ganas de seguir trabajando en la organización con eficiencia para el consecuente logro de los objetivos personales y organizacionales.

1.3.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones son diversas y permiten medir al clima organizacional, analizarlo con profundidad y para tal caso se tienen 4 dimensiones fundamentales después de haber revisado literatura de varios autores: Estructura, motivación, liderazgo y comunicación.

1.3.2.1. Estructura

La dimensión Estructura tiene que ver con la percepción que los integrantes de una organización tienen en cuanto a la cantidad de reglas, a los procedimientos y a los trámites (Litwin y Stinger, 1998).

Sin embargo, la estructura de una organización va más allá de unos simples trámites, pues viene ligado a un elemento fundamental para la organización que es la estrategia

Para tal caso, Robbins y Coulter (2014) mencionan que “la estructura de la organización debe facilitar el cumplimiento de sus objetivos. Como éstos constituyen una parte muy importante de las estrategias organizacionales, resulta lógico que la estrategia y la estructura tengan una estrecha relación” (p. 343).

1.3.2.2. Motivación

Según Robbins y Coulter (2014) “la motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506).

Además, la motivación surge con la necesidad de los trabajadores por laborar con un sentido de participación y de querer lograr los objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2011) la motivación “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (p. 41).

Tenemos que tener bien en claro que el personal de trabajo de cada una de las organizaciones necesita de alguna manera u otra, un tipo de incentivo que los mantenga todo el día animados y motivados logrando que su nivel de satisfacción sea considerablemente alto.

1.3.2.3. Liderazgo

Para Robbins y Coulter (2014) “el liderazgo es el proceso de dirigir a un grupo y de influir en él para que alcance sus metas” (p. 536).

Así mismo, el liderazgo debe estar presente en todo tipo de organización y es importante que el gerente conozca lo que es ser líder, y eso incluye conocer a fondo lo que es la motivación al hacer el manejo adecuado de las personas (Chiavenato, 2006).

Como observamos, liderazgo es un factor importante en la consecución de los objetivos organizacionales; es más, llega a niveles tan altos donde no discrimina y motiva a los altos directivos a realizar un liderazgo asertivo dentro de la organización, logrando que los colaboradores se orienten hacia esos objetivos tomando decisiones que vayan en beneficio tanto del trabajador como de la misma organización.

1.3.2.4. Comunicación

Según Robbins y Coulter (2014) “la comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados” (p. 480).

También Robbins y Coulter (2014) afirman que “la comunicación sirve para motivar al indicar con claridad a los empleados lo que deben hacer, qué tan bien están llevando a cabo su labor, y qué podrían hacer para mejorar su desempeño” (p. 481).

La comunicación debe ser clara y precisa por parte de los comunicadores hacia quiénes va dirigida el mensaje, además de ser confiable y motivante para desarrollar las actividades de la organización. Además se tiene que lograr que los mismos trabajadores se sientan confiados de aportar con nuevas ideas en beneficio de la organización.

La comunicación tiene que ver con el intercambio de información entre personas con el objetivo de relacionarse entre ellas y compartir valores y principalmente ideas productivas (Chiavenato, 2011).

1.3.3. Compromiso Laboral

El compromiso laboral viene a ser el equivalente al compromiso organizacional, por consiguiente, la teoría recaudada será redactada como tal.

Según Robbins y Coulter (2014) “El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma” (p. 452).

El compromiso organizacional es fundamental que sea estudiado, pues cuando un colaborador tiene un alto nivel, los objetivos tanto personales como organizacionales suelen cumplirse con mucha más eficiencia. Puesto que el trabajador se siente identificado con la organización y consigo mismo.

El compromiso organizacional sigue la línea de identificación y pertenencia con la organización de un trabajador que a cuentas finales recae en su decisión de seguir o no laborando en ella (Meyer & Allen, 1997).

Y por supuesto es un elemento que ayuda, claro, al trabajador en su toma de decisiones, aunque no necesariamente es definida, pero si se tiene que tener en cuenta que con un alto grado de compromiso el colaborador de hecho que querrá continuar laborando en la organización.

El compromiso organizacional tiene que ver fundamentalmente con las ganas que el trabajador desempeña sus labores dentro de la institución, además de cumplir con los objetivos de la organización (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1999).

En conclusión, el compromiso organizacional no solo es la característica de identificación y pertenencia del trabajador con la organización, sino también tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, del desempeño eficiente y eficaz del trabajador y con las actitudes que demuestra en su centro de labores con sus compañeros de trabajo y con la misma institución.

1.3.4. Dimensiones del Compromiso Laboral

Se configuran las siguientes 3 dimensiones para la medición del compromiso organizacional. Estas vienen a ser compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Meyer & Allen, 1991).

1.3.4.1. Compromiso afectivo

Según autores, esta dimensión del compromiso organizacional hace referencia a la identificación del trabajador con la institución donde labora, además de cuán involucrado está en las labores. Y por consiguiente brinda un alto nivel de compromiso que permite a los colaboradores decidir por sí mismo si seguir perteneciendo o no a la empresa (Meyer & Allen, 1991).

Más que evidente es que el trabajador tiene independencia de decisión. Me refiero a la toma de decisiones que involucra su nivel de satisfacción en la organización. Aunque claro, lo más probable es que al desarrollar con un alto nivel de compromiso, el trabajador termine decidiendo que lo mejor es continuar con sus labores en la organización.

Se hace notar que aquellos trabajadores con un alto nivel de involucramiento son más propensos a tener un desempeño eficiente y eficaz en la organización (Robbins & Coulter, 2014).

Además, si un trabajador está netamente identificado e involucrado con la organización, los costos pueden bajar, ya que al tener un alto desempeño de sus labores y permanecer en la empresa evitando contratiempos de nuevo personal, puede generar un alivio financiero y una rentabilidad propicia.

1.3.4.2. Compromiso de continuidad

Los trabajadores son los responsables de que puedan o no conseguir un nuevo trabajo, sin embargo, se puede evitar ciertos contratiempos como el de costos por abandonar la organización, además de no estar seguros de las oportunidades laborales si es que decide no continuar (Meyer & Allen, 1991).

Lo recomendable es esforzarse por realizar las actividades dentro de la organización con la mejor predisposición con el fin de cumplir con las tareas encomendadas con la máxima eficacia posible. Con esto, se asegura un buen consentimiento de los altos mandos y una continuidad en el trabajo que asegure el bienestar propio.

Para que un trabajador obtenga satisfacciones dentro de la organización, debe hacer inversiones de modo personal o incurrir en ciertos costos (Chiavenato, 2006).

Esas inversiones personales, son semillas que a la larga harán que uno como trabajador de una organización sienta que pertenece de forma innata, y al final, cumplirá con el objetivo de pertenencia que vela por la continuidad del colaborador.

1.3.4.3. *Compromiso normativo*

El trabajador debe permanecer en su puesto de trabajado, no necesariamente por obligación, pero sí por necesidad o por el propio deseo (Meyer & Allen, 1991).

En este aspecto, el colaborador considera importante la estructura dentro de la organización, el apoyo de sus compañeros, que a la larga trae consigo un alto sentido de lealtad para con la empresa.

Otro punto de vista, se dirige a la lealtad hacia la organización de los trabajadores, que enmarca un sentimiento moral que obliga al trabajador a continuar sus labores en la misma organización. Pues siente que está en deuda por la oportunidad brindada (Arias, 2001).

Y más que eso, comprender que todo colaborador tiene que estar comprometido con su organización, puesto que, con ello, los objetivos se cumplirán más rápido. Y por supuesto, continuarán laborando con esfuerzo en busca de la superación personal y organizacional.

1.4. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján- 2017?

1.5. Justificación del Estudio

Según los criterios adaptados de Ackoff Miller y Salkind (2002, citado por Hernández et al. 2010 p. 41), se manifiestan los siguientes criterios:

Conveniencia: El estudio de esta problemática servirá porque se conocerá más a fondo y se determinará la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que existe en la I.E N° 80055 con la finalidad de buscar nuevas soluciones a dicha problemática.

Relevancia Social: Dado los resultados obtenidos al finalizar la investigación, los beneficiados serán los alumnos y los profesores en general de todas las instituciones educativas públicas. Esto será posible porque se descubrirán los beneficios que trae la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral.

Implicancias Prácticas: Al conocer a fondo esta problemática, se tomará un nuevo rumbo más próspero y ya no se volverá a caer en los mismos resultados negativos. Además, se podrá incrementar el nivel de los docentes mejorando el clima organizacional, logrando un alto compromiso hacia la institución.

Utilidad Metodológica: El estudio servirá como apoyo para futuras investigaciones, dado que se obtendrá un nuevo instrumento para la recolección de la información.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.

Ho: No existe relación directa entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

O₁: Identificar el nivel del Clima Organizacional en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

O₂: Identificar el nivel del Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

O₃: Determinar la relación que existe entre la dimensión Estructura del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

O₄: Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

O₅: Determinar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

O₆: Determinar la relación que existe entre la dimensión Comunicación del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017.

II. MÉTODO

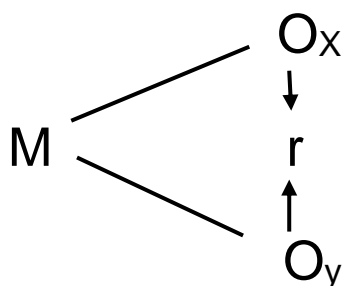
II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Correlacional. “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (Hérmendez, Fernández y Baptistia, 2014, p. 157).

No experimental, porque según Hérmendez, Fernández y Baptistia (2014) mencionan que no habrá ningún tipo de manipulación de las variables a estudiar.

Transversal, dado que según Hérmendez, Fernández y Baptistia (2014) nos indican que el estudio se realizará en un único y determinado momento.



Donde:

M : Muestra (Docentes de la I.E N° 80055 del distrito de Paiján)

O_x : Clima Organizacional

O_y : Compromiso Laboral

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Compromiso Laboral

Tabla 2.1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	"Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional" (Chiavenato, 2011, p. 74).	La percepción que el trabajador siente dentro de la organización. Será medida con una encuesta a través de un cuestionario de elaboración propia dirigida a los docentes.	Estructura Motivación Liderazgo Comunicación	Cantidad de normas Procedimientos Incentivos Nivel de Autonomía Satisfacción Nivel del liderazgo directivo Logro de objetivos Aceptación de ideas Cantidad de reuniones Nivel de comunicación	Ordinal
Compromiso Laboral	"Es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización, de tal manera que presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar o dejar la organización" Meyer y Allen (1997, p 61).	Característica de pertenencia y responsabilidad de un individuo que un trabajador muestra en su organización. Será medida con una encuesta a través de un cuestionario dirigida a los docentes utilizado en la investigación de (Angulo, 2016), adaptado de (Meyer & Allen, 1997, p.35).	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad compromiso normativo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización Aportaciones en la organización Percepción de alternativas Lealtad Sentido de obligación	Ordinal

Nota: Indicadores del Clima Organizacional basados en la Teoría de Chiavenato e Indicadores del Compromiso Laboral basados en la Teoría de Meyer y Allen.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población para el desarrollo de esta investigación referente a las variables clima organizacional y compromiso laboral está conformada por 30 docentes de la I.E N° 80055 del distrito de Paiján en el año 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra será los 30 docentes que laboran en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján. 14 docentes del nivel primario y 16 del nivel secundario. Se tomó la totalidad de los docentes puesto que es una cantidad relativamente pequeña.

2.3.3. Unidad de análisis

Docentes de la I.E N° 80055 del distrito de Paiján.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos se hará uso de la técnica encuesta con su instrumento el cuestionario. Las variables a medir son el clima organizacional y el compromiso laboral, la variable clima organizacional será medido en un cuestionario que contiene 10 preguntas con respuestas en escala de Likert distribuidas de la siguiente manera:

Las preguntas 1 y 2 contiene la dimensión Estructura, desde la 3 hasta la 5 sobre Motivación, las preguntas 6 y 7 medirán el Liderazgo y desde la 8 hasta la pregunta 10 la Comunicación.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, el cuestionario contiene 18 preguntas donde cada una de las tres dimensiones consta de 6 preguntas. Las preguntas desde la 1 hasta la 6 son para la dimensión Compromiso afectivo, desde la 7 hasta 12 sobre Compromiso de continuidad, y las 6 últimas preguntas para Compromiso normativo.

Validación

El instrumento ha sido validado a juicio de expertos por 3 especialistas.

Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional se realizó el método de alfa de Cronbach teniendo como resultado 0,8201 lo que indica que el instrumento es altamente confiable.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para medir el compromiso laboral, el alfa de cronbach dio como resultado 0,851 que también indica un alto grado de confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para recolectar la información sobre la relación entre clima organizacional y compromiso laboral se realizó dos encuestas a los docentes de la I.E N° 80055. La primera que es de clima organizacional consta de 10 preguntas en total para marcar de acuerdo a la escala de Likert. Mientras que la segunda encuesta fue medida a partir de un cuestionario utilizado en la investigación de Angulo en el año 2016 que ha sido adaptado de Meyer y Allen, 1997. Que contiene 18 preguntas.

Para evaluar la variable Clima Organizacional se consideró de acuerdo a la escala dada en la siguiente tabla:

Tabla 2.2

Puntaje de la escala de Clima

Niveles	Rangos
Bueno	39 - 52
Regular	24 - 38
Malo	10 - 23

Nota: Niveles y puntaje de elaboración propia

Para evaluar la variable Compromiso Laboral se consideró de acuerdo a la escala dada en la siguiente tabla:

Tabla 2.3

Puntaje de la escala de Compromiso

Niveles	Rangos
Bueno	68 - 92
Regular	43 - 67
Malo	18 - 42

Nota: Niveles y puntaje de elaboración propia

Para el procesamiento de la información se utilizó Word y Excel además del sistema SPSS. Para determinar la relación entre las dos variables se hizo uso de la correlación de Rho Spearman con los siguientes valores.

Tabla 2.4

Escala de Correlación de Spearman

Valor	Interpretación
-0.70 a -0.99	"Correlación negativa alta"
-0.4 a -0.69	"Correlación negativa moderada"
-0.2 a -0.39	"Correlación negativa baja"
-0.01 a -0.19	"Correlación negativa muy baja"
0	"Correlación nula"
0.01 a 0,19	"Correlación positiva muy baja"
0.2 a 0,39	"Correlación positiva baja"
0.4 a 0,69	"Correlación positiva moderada"
0.70 a 0,99	"Correlación positiva alta"

Nota: Valores entre 1 y -1.

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se pidió permiso a la directora del centro educativo indicándole las pautas que se seguirán para la recolección de la información. Además, se le indicó la finalidad de este estudio y se le garantizó la completa seguridad a los datos obtenidos sin perjudicar por ningún motivo a la Institución educativa en cuestión.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1. Identificar el nivel del Clima Organizacional en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.

Tabla 3.1

Nivel del Clima Organizacional

Clima Organizacional	N° de encuestados	Porcentajes
Bueno	14	46.67
Regular	16	53.33
Malo	0	0
Total	30	30

Nota: Niveles de acuerdo al puntaje de escala de clima.

El clima organizacional se encuentra en un nivel regular puesto que se obtuvo el 53.33%, mientras que ningún docente percibe que el nivel del clima organizacional en la institución educativa sea malo.

Objetivo 2. Identificar el nivel del Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.

Tabla 3.2

Nivel del Compromiso Laboral

Compromiso Laboral	N° de encuestados	Porcentajes
Bueno	7	23.33
Regular	23	76.67
Malo	0	0
Total	30	30

Nota: Niveles de acuerdo al puntaje de escala de compromiso.

El Compromiso Laboral de los docentes se encuentra en un nivel regular con un 76.67%. Mientras que solo el 23.33% tiene un buen compromiso con la institución educativa.

Objetivo 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión Estructura del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paján – 2017.

Tabla 3.3

Relación entre la dimensión Estructura y la variable Compromiso Laboral

			Estructura	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1.000	0.368
		Sig. (bilateral)		0.045
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.368	1.000
		Sig. (bilateral)	0.045	
		N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los parámetros establecidos de la escala de correlación de Spearman según la tabla número 2.4, se puede enunciar que existe una correlación positiva baja, puesto que el coeficiente obtenido es de 0.368. Esto se debe a que los docentes consideran que la cantidad de normas establecidas en la I.E no es la adecuada y los procesos internos son demasiados tediosos.

Objetivo 4. Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paján – 2017.

Tabla 3.4

Relación entre la dimensión Motivación y la variable Compromiso Laboral

			Motivación	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	0.326
		Sig. (bilateral)		0.079
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.326	1.000
		Sig. (bilateral)	0.079	
		N	30	30

Nota: La correlación no es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación que existe entre la Motivación y el compromiso Laboral de los docentes, es positiva baja de acuerdo a la tabla número 2.4. El coeficiente de correlación dio como resultado 0.326. El factor principal es debido a que no se reconoce con incentivos justos la labor eficiente de los docentes.

Objetivo 5. Determinar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paján – 2017.

Tabla 3.5

Relación entre la dimensión Liderazgo y la variable Compromiso Laboral

		Liderazgo	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.490
		N	30
Compromiso		Coeficiente de correlación	0.490
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El liderazgo en la institución educativa tiene una correlación positiva moderada con el Compromiso Laboral según tabla 2.4. El coeficiente de correlación resultante fue de 0.490. Esto es debido a que los docentes consideran que es de suma importancia contar con un buen líder para cumplir con los objetivos, en este caso, la principal autoridad de la institución está desarrollando ese liderazgo necesario, aunque incipiente aún, de manera lenta pero segura.

Objetivo 6. Determinar la relación que existe entre la dimensión Comunicación del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paján – 2017.

Tabla 3.6

Relación entre la dimensión Comunicación y la variable Compromiso Laboral

			Comunicación	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	0.308
		Sig. (bilateral)		0.098
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.308	1.000
		Sig. (bilateral)	0.098	
		N	30	30

Nota: La correlación no es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente de correlación dio como resultado un puntaje de 0.308 lo que indica que entre la dimensión Comunicación y el Compromiso Laboral existe una correlación positiva baja según tabla 2.4. En este caso, los docentes perciben que sus ideas sugeridas no son tomadas en cuenta con la importancia necesaria que se requiere para cumplir con los objetivos institucionales.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.

Tabla 3.7

Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral

			Clima	Compromiso
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1.000	0.461
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.461	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010	
		N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados obtenidos de acuerdo al método de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.461. Esto indica que existe una correlación positiva moderada entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral en la Institución Educativa N° 80055 del distrito de Paiján según la tabla número 2.4, dando a entender que esta relación se da de forma directa, puesto que cuando factores del clima mejoran, el compromiso de los docentes aumenta, y viceversa. Esto se refleja por el clima que perciben los profesores que laboran en la I.E y de acuerdo a ello, demuestran el compromiso de participación e integración a la misma.

Figura 3.1 Contrastación de Hipótesis

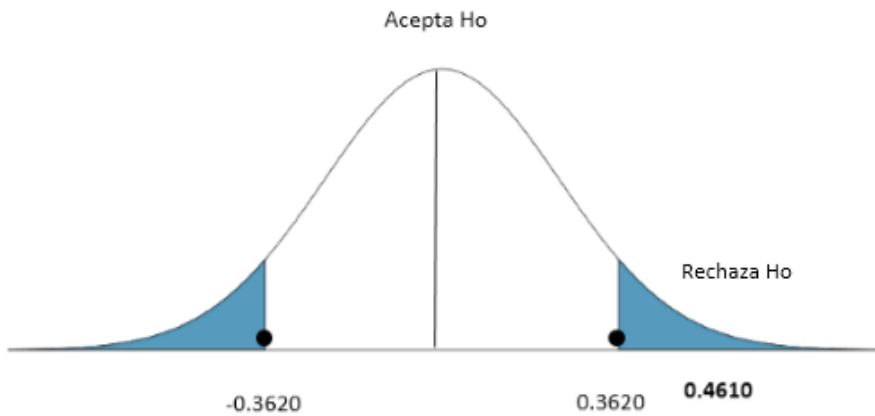


Figura 3.1 Los parámetros fueron determinados a través de la tabla de valores para la correlación de rango de Spearman para áreas combinadas en las dos colas con una muestra de 30 individuos.

Esta figura, muestra que la H_0 se rechaza, con un valor de significancia del 5%. Dando a entender que se acepta la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

IV. Discusión

La Institución Educativa N° 80055 del distrito de Paiján, cuenta con docentes, que si bien están capacitados para dictar clases, no se encuentran sumamente motivados ya sea por los pocos incentivos que se les brindan por su labor educativa o por el incipiente liderazgo por parte del ente director, que no programa de manera adecuada las reuniones de trabajo donde puedan integrarse y compartir ideas innovadoras los profesores y personal administrativo. Es por esto que el compromiso de los docentes para con la organización está por debajo del nivel requerido, pues no se sienten plenamente identificados con la institución educativa, incluso se cuestionan si continuar o buscar nuevas alternativas de trabajo.

Dada las circunstancias descritas, la investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes siempre describiendo y analizando los principales motivos del por qué existe ese tipo de problemas en el profesorado. Además de profundizar en los temas puntuales sobre el clima y el compromiso, mencionado anteriormente. Por otro lado, hubo ciertos inconvenientes en la recolección de datos, puesto que los profesores en su momento se encontraban en huelga o incluso algunos profesores no respondían a tiempo las encuestas. Por tal motivo se tuvo que extender el tiempo necesario para el procesamiento de la data.

En cuanto a los resultados de la tabla 3.1 referente al nivel del clima organizacional, se observa que existe un nivel regular; la mayor parte de docentes (53.33%) percibe que en la institución el clima no es tan bueno, aunque tampoco consideran que existe un nivel malo. Lo cual se corrobora con lo manifestado por Alvarado (2003) donde menciona que el clima es percibido por los trabajadores, en este caso, los docentes, quienes son ellos los que captan el ambiente de la organización. Y claro está que las para los profesores de esta institución educativa pública, el clima ostenta un nivel regular, pues ellos son los que perciben dicho ambiente. Además, Pérez (2014) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)” confirmó que los trabajadores están inconformes debido a la desmotivación en la que se encuentran inmersos por la falta de reconocimiento de sus labores. Punto esencial, que precisamente es uno de

los determinantes para que los docentes de esta institución educativa no perciban completamente un nivel del clima completamente bueno.

En la tabla 3.2, se hallan los datos exactos sobre el nivel del Compromiso Laboral de los docentes de esta institución educativa. Se tiene en cuenta que depende del grado de compromiso de los profesores, que éstos sigan laborando o no en dicha organización, tal como lo confirman Meyer y Allen (1997). A raíz de lo dicho, y observado los resultados, el nivel del Compromiso Laboral existente de los docentes se encuentra en un nivel medio. El 76.67% de los encuestados tiene un grado de pertenencia hacia la institución, sin embargo, no es el más alto, por lo que resulta en la falta de identificación y ganas de querer cumplir los objetivos organizacionales.

Los resultados obtenidos en la tabla 3.3 que corresponde a la relación que existe entre la dimensión Estructura del Clima Organizacional y el Compromiso Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80055, se hizo uso de la correlación de Spearman, por lo que el resultado fue de 0.368, lo que hace indicar que existe una correlación positiva baja según tabla 2.4. Se rescata que esta relación es constructiva puesto que se confirma por Robbins y Coulter (2014) la estructura de la organización permite que se puedan cumplir los objetivos más fácilmente; por ese lado, la institución educativa está logrando un aceptable trabajo, pues permite que haya más facilidad en los trámites y procedimientos a través de las estrategias aplicadas. Aun así, la relación, por más positiva que sea no está indicando que sea sumamente alta, por lo que existe todavía trabajo por hacer.

En la tesis de Sarmiento (2016) titulada “Relación entre el clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016” confirma que existe una relación directa entre el clima y la motivación. En este caso, la motivación de los profesores de esta institución educativa, dado los resultados de la tabla número 3.4 que indican que el coeficiente de correlación es de 0.326, indica que existe una relación positiva baja con el Compromiso Laboral según tabla 2.4. Se tiene que tener en cuenta que de la motivación dependen muchas cosas dentro de una organización. Una de ellas es el compromiso que demuestran los docentes. Es por esto corroborado por Chiavenato (2011) que la motivación impulsa a las personas a actuar de maneras determinadas, incluso tendiendo a un específico comportamiento; el compromiso laboral podría ser

mucho más alto, siempre y cuando los profesores se sientan sumamente motivados para la realización de sus actividades diarias en la institución.

En la tabla número 3.5, se encuentran los datos sobre la relación que existe entre la dimensión Liderazgo del Clima Organizacional y el Compromiso Laboral, en este apartado se observa que el coeficiente de correlación es de 0.490 lo que indica según la escala de correlación de Spearman que verdaderamente existe una relación positiva moderada según tabla 2.4. Si bien es cierto, no llega a un nivel alto de correlación, sí es aceptable la escala donde se encuentra, al final esto hace indicar que el liderazgo, aunque incipiente, en la institución educativa N° 80055 se está desarrollando plausiblemente bien. Lo cual se refuta con Pérez (2014) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha), donde concluye que el desempeño laboral está afectado principalmente por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución. Ahora, al existir un buen liderazgo, los docentes se sentirán mucho más confiados en la realización de sus actividades programadas sin miedo a críticas destructivas, por lo que el compromiso de estos aumentará sustancialmente.

Para la última dimensión del clima organizacional (Comunicación) y su tipo de relación existente con el compromiso laboral, se observa los datos en la tabla número 3.6, donde el coeficiente de correlación es de 0.308, y también de acuerdo a las escala de correlación de Spearman se confirma que existe una correlación positiva baja según tabla 2.4. Si bien es cierto, esta relación es positiva, no quiere decir que sea lo ideal, pues es baja, además de contrastar que la comunicación es de suma necesidad para el cumplimiento de los objetivos. Robbins y Coulter (2014) esclarecen que la comunicación sirve para entablar una relación más cercana con los trabajadores donde se expresa claramente lo que deben hacer, y lo que podrían hacer para mejorar ciertos aspectos. En este punto me centro, pues el nivel de comunicación entre el personal administrativo y los docentes no es el adecuado, es más, las reuniones que se realizan no son las suficientes para poder entablar ese lazo de confianza y de conocimiento para los profesores donde puedan conocer a profundidad los verdaderos objetivos de la institución educativa y cómo lograrlos.

Los resultados obtenidos en la tabla 3.7 para saber la relación que existe entre la variable Clima organizacional y la variable Compromiso Laboral, se muestra que el coeficiente de correlación es de 0.461, que a través de la escala de correlación de Spearman supone que existe relación positiva moderada según tabla 2.4. Tejada (2016) en su tesis “Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública” confirma que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores hacia su trabajo. Hecho que se confirma puesto que el nivel del clima organizacional en la institución N° 80055 se encuentra percibido por los docentes es regular, y a su vez, estos mismos tienen un nivel regular de compromiso hacia su institución. Además, tiene mucho que ver la motivación, así como concluye Sarmiento (2016) donde el Clima Organizacional y la Motivación Laboral se relacionan directamente. Y esto a su vez, como corrobora Chiavenato (2011) que el clima organizacional guarda relación con el grado de motivación de los colaboradores. Además, dice que cuando la motivación es alta, el clima organizacional sube. Por todo lo mencionado, al subir la motivación dentro la institución educativa, el clima organizacional aumentará, lo que por consiguiente traerá un mayor compromiso por parte de los profesores y se sentirán más identificados y comprometidos con la organización y con los objetivos de esta misma institución educativa.

Por tanto, y en correspondencia a la contratación de hipótesis en la figura 3.1, se confirma que verdaderamente existe una correlación directa en el clima organizacional y el compromiso laboral. Lo mencionando, se refuta con Tejada (2016) donde demuestra en su tesis que, en términos generales, cuando mayor sea el clima laboral, mayor será el compromiso organizacional.

Esta investigación puede ser de mucha utilidad, no solo para la institución en cuestión, sino también para otras organizaciones educacionales ya sean estatales o particulares de otras partes del Perú, incluso de otros países. Puesto que este tipo de organizaciones requiere, de no solamente docentes capacitados para brindar clases, sino también de colaboradores dispuestos a entregar un esfuerzo extra por el bien propio y de la misma organización logrando el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales.

V. CONCLUSIÓN

VI. Conclusión

- 6.1. El clima organizacional en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017, se encuentra en un nivel regular, puesto que el 53.33% de los docentes así lo percibe. Eso sí, ningún docente considera y/o percibe que el clima sea de nivel malo. (Tabla 3.1)
- 6.2. El compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017, se encuentra en un nivel regular con un 76.67%. Además, solo el 23.33% de docentes cuentan con un compromiso relativamente alto. (Tabla 3.2)
- 6.3. La dimensión Estructura del clima organizacional relacionado con el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.368 indicando que existe una relación positiva baja según tabla 2.4. Esto se debe a que los docentes consideran que la cantidad de normas establecidas en la I.E no es la adecuada y los procesos internos son demasiado tediosos. (Tabla 3.3)
- 6.4. La relación entre la dimensión Motivación del clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.326 lo cual indica que existe una relación positiva baja según tabla 2.4. El factor principal es debido a que no se reconoce con incentivos justos la labor eficiente de los docentes. (Tabla 3.4)
- 6.5. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.490 al relacionar la dimensión Liderazgo del clima organizacional con el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017 lo cual indica que existe una relación positiva moderada según tabla 2.4. Esto se debe a que los docentes consideran que es de suma importancia contar con un buen líder para cumplir con los objetivos, en este caso, la principal autoridad de la institución está desarrollando ese liderazgo necesario, aunque incipiente aún, de manera lenta pero segura. (Tabla 3.5)

- 6.6. La relación entre la dimensión Comunicación del clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.308 indicando que existe una relación positiva baja según tabla 2.4. En este caso, los docentes perciben que sus ideas sugeridas no son tomadas en cuenta con la importancia necesaria que se requiere para cumplir con los objetivos institucionales. (Tabla 3.6)
- 6.7. La relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján en el año 2017, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0.461, indica que existe una relación positiva moderada según tabla 2.4, dando a entender que el clima organizacional se relaciona directamente con el compromiso laboral, puesto que cuando factores del clima mejoran, el compromiso de los docentes aumenta, y viceversa. Esto se refleja por el clima que perciben los profesores que laboran en la I.E y de acuerdo a ello, demuestran el compromiso de participación e integración hacia la misma. (Tabla 3.7)

VII. RECOMENDACIONES

VII. Recomendaciones

- 7.1. Al auxiliar, construir un ambiente de relajación contribuyendo al incremento de un buen clima organizacional que lo puedan percibir todos los docentes de la institución educativa logrando que se cumplan los objetivos satisfactoriamente.
- 7.2. Al encargado de planificación, realizar actividades donde se ejecuten planes conjuntos tanto docentes como personal administrativo con la finalidad que los profesores sientan que son de suma importancia para la institución educativa.
- 7.3. A la secretaria de dirección, disminuir los trámites burocráticos que impiden una rápida atención y un desenvolvimiento audaz por parte de los docentes. Además de constituir nuevas reglas o normas aplicables para un mejor performance de lo colaborados dentro de la institución educativa.
- 7.4. A la directora de la institución educativa, implementar un programa de incentivos por rendimiento y objetivos alcanzados por parte de los docentes en un determinado tiempo, con la única finalidad de que los profesores se sientan motivados a realizar sus labores con entusiasmo y en un tiempo propicio.
- 7.5. A un evaluador externo, aplicar procesos de retroalimentación donde se puedan observar los errores ya sean graves o leves que se están cometiendo en la máxima autoridad. Pues se logrará un mejor desempeño para con sus maestros que traerá consigo el logro de los objetivos.
- 7.6. Al encargado de planificación y a la bibliotecaria, realizar reuniones grupales con más frecuencia, con la participación de los docentes y con el personal administrativo con la finalidad de que haya una integración mayor entre ambas partes.

- 7.7. Al personal administrativo con ayuda de expertos, desarrollar charlas y talleres para los docentes donde se toquen temas sobre la importancia de un ambiente bien organizado, unido y confortable en la institución, para lograr un mayor compromiso de participación e integración por parte de los profesores.

- 7.8. A futuros investigadores, realizar una investigación explicativa donde se apliquen un pre y post test utilizando instrumentos de motivación para mejorar el clima organizacional como pilar fundamental para que los colaboradores desarrollen sus actividades dentro de la organización con eficiencia, logrando que su compromiso hacia su centro de labores aumente.

VIII. REFERENCIAS

VIII. Referencias

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima, Perú: Udegraf S.A.
- Angulo, N. (2016). *Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016*. (Tesis de Pre-Grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/419/1/angulo_chn.pdf
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organization y la intension de permanencia: Algunos factores para su incremento*. Revista contaduría y administración.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. 9a ed. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7a ed. México: McGraw Hill.
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8ª ed. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: McGraw Hill.
- Litwin, G. & Stinger, H. (1998). *Organizational Climate*. New York, EE.UU: Ediciones Simon & Schuster.
- Meyer, P. & Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: La teoría, la investigación y aplicación*. Guanajuato, México: Trillas.
- Meyer, P. & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Guanajuato, México: Trillas.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)*. (Tesis de Pre-Grado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>

Robbins, S. & Coulter M. (2014). *Administración*. 12ª ed. México: Pearson.

Sarmiento, D. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016*. (Tesis de Pre-Grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/456/sarmiento_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. (Tesis de Pre-Grado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/236/1/tejada_qc.pdf

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título	Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición						
El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján- 2017?	Objetivo General	Existe relación directa entre el Clima Organizacional y el Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del distrito de Paiján – 2017.	Clima Organizacional	"Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional" (Chiavenato, 2011, p. 74).	La percepción que el trabajador siente dentro de la organización. Será medida con una encuesta a través de un cuestionario de elaboración propia dirigida a los docentes.	Estructura	Cantidad de reglas	1	Ordinal						
		Objetivos Específicos O1: Identificar el nivel del Clima Organizacional en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017. O2: Identificar el nivel del Compromiso Laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017. O3: Determinar la relación que existe entre la dimensión Estructura del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017. O4: Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017. O5: Determinar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo del Clima Organizacional y las dimensiones del compromiso laboral en la I.E N° 80055 del Distrito de Paiján – 2017. O6: Determinar la relación que existe entre la dimensión						Motivación	Procedimientos		2					
									Liderazgo		Incentivos	3				
											Nivel de Autonomía	4				
											Satisfacción	5				
									Comunicación		Liderazgo directivo	6				
											Logro de objetivos	7				
											Aceptación de ideas	8				
									Compromiso Laboral		Compromiso afectivo	"Es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización, de tal manera que presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar o dejar la organización" Meyer y Allen (1997, p 61).	Característica de pertenencia y responsabilidad de un individuo que un trabajador muestra en su organización. Será medida con una encuesta a través de un cuestionario dirigida a los docentes utilizado en la investigación	Compromiso de continuidad	Compromiso afectivo	Identificación con la organización
							Compromiso de continuidad									2
		3														
		4														
		Compromiso normativo					Involucramiento con la organización	5								
							Aportaciones en la organización	6								
							7									
		Compromiso normativo					8									
							9									
							10									
Compromiso normativo	Percepción de alternativas	11														
	12															
	13															
Compromiso normativo	Lealtad	14														
	15															
	16															
Compromiso normativo	Sentido de obligación	17														
	18															

Anexo 02: Instrumento de medición

Cuestionario sobre clima organizacional para la investigación de Título “El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en la I.E 80055 del distrito de Paiján – 2017”

Estimado docente, de antemano se le agradece por su participación veraz en el llenado de esta encuesta, realizada con el fin de obtener información sobre el clima que existe en su Institución Educativa.

Indicaciones:

1. Lea cuidadosamente y responda con sinceridad.
2. Marque con una X en el recuadro según corresponda.

**1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni acuerdo ni desacuerdo
4. De Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo**

CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Estructura					
1. ¿Cree que la cantidad de reglas establecidas en la I.E es la adecuada?					
2. ¿Es adecuado los procedimientos administrativos a seguir en la I.E?					
Motivación					
3. ¿Considera que los incentivos que se le da en la I.E por su labor son justos?					
4. ¿Cree que el nivel de autonomía existente en la I.E es alto?					
5. ¿Se encuentra satisfecho trabajando en la I.E?					
Liderazgo					
6. ¿Cree que el nivel de liderazgo que transmite su director es el adecuado?					
7. ¿El liderazgo es de suma importancia para el logro de objetivos?					
Comunicación					
8. ¿Considera que sus compañeros de trabajo aceptan sus ideas sugeridas?					
9. ¿Cree que la cantidad de reuniones de trabajo que se realizan es la adecuada?					
10. ¿Es eficiente el nivel de comunicación entre los docentes y personal administrativo?					

Anexo 03: Constancia de Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MIGUEL ANGEL GONZALEZ-OTOYA ARRESE, titular del DNI. N° 18084048, de profesión LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN, ejerciendo actualmente como PROFESOR CONTRATADO TIEMPO PARCIAL, en la Institución UNIVERSIDAD CEJAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80055 PAIJAN.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 14 días del mes de JUNIO del 2017


Firma

MIGUEL GONZALEZ-OTOYA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jury Calva Arroyo, titular
del DNI. N° 18153718, de profesión
Economista, ejerciendo
actualmente como Coordinadora Sectorial, en la
Institución Ministerio de la Producción

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
la Institución Educativa N° 80055

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido		✓		
Redacción de los Ítems		✓		
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 12 días del mes de Junio del
2017


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, TAMARA LUCÍA RAMÍREZ CABALLERO, titular del DNI. N° 42236184, de profesión ADMINISTRADORA DE EMPRESAS, ejerciendo actualmente como GERENTE EN HOSPEDAJE "WANKKO", en la Institución HOSPEDAJE "WANKKO"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en J.E JUAN IGNACIO GUTIÉRREZ FUENTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Trujillo, a los 19 días del mes de JUNIO del 2017


Firma

Anexo 04: Ficha Técnica (1)

Nombre Original: Cuestionario sobre clima organizacional para la investigación de Título “El Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en la I.E 80055 del distrito de Paiján – 2017”

Autor: Hoyos Flores Alexis Jan Franco

Procedencia: Universidad César Vallejo, Perú – Trujillo

Versión: Original en idioma Español

Administración: Colectiva e individual

Duración: Aproximadamente 5 minutos

Aplicación: Docentes de la Institución Educativa N° 80055

Objetivo: Medir el clima organizacional

Variables y sus dimensiones:

- Clima Organizacional
 - Estructura
 - Motivación
 - Liderazgo
 - Comunicación

Anexo 05: Confiabilidad

Alfa de Cronbach del cuestionario sobre Clima Organizacional

CALCULO DEL ALFA DE CROMBACH																
	Suj. 1	Suj. 2	Suj. 3	Suj. 4	Suj. 5	Suj. 6	Suj. 7	Suj. 8	Suj. 9	Suj. 10	Suj. 11	Suj. 12	Suj. 13	Suj. 14	Suj. 15	VARIANZA DE LOS ITEMS
ITEM 1	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	0.4000
ITEM 2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	0.2571
ITEM 3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	0.4095
ITEM 4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	0.3524
ITEM 5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	0.4000
ITEM 6	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	0.4952
ITEM 7	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	0.2667
ITEM 8	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	0.3810
ITEM 9	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	0.2095
ITEM 10	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	0.4000
SUMA	48	44	42	38	35	44	47	40	45	46	40	46	47	42	42	3.5714
VARAINZA DE LA SUMA	13.6381															

DONDE:

K = N° de items

\sum

v_i = Sumatoria de Varianza de cada uno de los items

v_t = La varianza de la suma total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

$\alpha = 0.820$

Alfa de Cronbach del cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Alfa de Cronbach compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	18

Anexo 06: Instrumento de medición (2)

Cuestionario sobre el Compromiso Laboral existente en la Institución Educativa N° 80055 del distrito de Paiján.

Instrucciones: Marcar con una X el recuerdo que usted crea más conveniente según su juicio personal.

Compromiso Laboral		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Me siento ligado emocionalmente con mi organización					
2	Me siento integrado plenamente en mi organización					
3	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
4	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
5	No abandonaré a mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento con la gente que labora en ella.					
6	Realmente siento que los problemas de mi organización son míos					
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otra empresa					
8	Estoy en deuda con la organización					
9	Sería muy duro para mí dejar esta organización, incluso si lo desearía					
10	Si decidiera renunciar a mi organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían afectadas					
11	Una de las pocas consecuencias negativas de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas					
12	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
13	Esta organización merece mi lealtad					
14	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización					
15	Pertenecer a mi puesto de trabajo es una condición tanto de necesidad como de deseo					
16	Aunque fuese ventajoso para mí, no siento que sea correcta renunciar a mi organización ahora					
17	No siento obligación alguna de permanecer en mi organización					
18	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					

Anexo 07: Ficha Técnica (2)

Nombre Original: Cuestionario sobre el Compromiso Laboral existente en la Institución Educativa N° 80055 del distrito de Paiján.

Autor: Angulo Chávez Nelly, adaptado de Meyer y Allen.

Procedencia: Universidad César Vallejo, Perú – Trujillo

Versión: Original en idioma Español

Administración: Colectiva e individual

Duración: Aproximadamente 5 a 10 minutos

Aplicación: Docentes de la Institución Educativa N° 80055

Objetivo: Medir el compromiso organizacional

Variable y sus dimensiones:

- Compromiso Laboral
 - Compromiso afectivo
 - Compromiso de continuidad
 - Compromiso normativo

Anexo 08: Base de Datos

Dim.	Clima Organizacional										Total	CO
	Estructura		Motivación			Liderazgo		Comunicación				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
Suj.1	3	4	1	4	5	4	5	3	2	3	34	Regular
Suj.2	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	38	Bueno
Suj.3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	Bueno
Suj.4	4	4	5	1	1	3	4	2	4	2	30	Regular
Suj.5	4	5	3	2	4	1	1	4	4	4	32	Regular
Suj.6	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	37	Regular
Suj.7	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41	Bueno
Suj.8	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	40	Bueno
Suj.9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	Regular
Suj.10	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	40	Bueno
Suj.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Bueno
Suj.12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	Bueno
Suj.13	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	37	Regular
Suj.14	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	30	Regular
Suj.15	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	37	Regular
Suj.16	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44	Bueno
Suj.17	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	28	Regular
Suj.18	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	41	Bueno
Suj.19	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	42	Bueno
Suj.20	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	26	Regular
Suj.21	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45	Bueno
Suj.22	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	31	Regular
Suj.23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	Regular
Suj.24	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	Regular
Suj.25	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	39	Bueno
Suj.26	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	37	Regular
Suj.27	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	30	Regular
Suj.28	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	39	Bueno
Suj.29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	Bueno
Suj.30	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	28	Regular

Compromiso Laboral																				
Dim.	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo						Total	CL
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
Suj.1	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	2	5	73	Bueno
Suj.2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	57	Regular
Suj.3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	60	Regular
Suj.4	5	4	5	2	1	4	2	1	2	5	4	4	5	5	2	4	4	4	63	Regular
Suj.5	4	4	5	2	2	4	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	5	60	Regular
Suj.6	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	67	Regular
Suj.7	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	4	5	4	52	Regular
Suj.8	5	4	5	3	4	4	3	2	3	3	2	1	5	3	3	3	2	4	59	Regular
Suj.9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	70	Bueno
Suj.10	4	5	5	3	4	4	4	3	2	1	3	1	3	5	4	4	4	5	64	Regular
Suj.11	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	1	4	63	Regular
Suj.12	4	4	5	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	64	Regular
Suj.13	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	63	Regular
Suj.14	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	52	Regular
Suj.15	3	4	3	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	65	Regular
Suj.16	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	72	Bueno
Suj.17	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	61	Regular
Suj.18	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	70	Bueno
Suj.19	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	73	Bueno
Suj.20	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	47	Regular
Suj.21	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	57	Regular
Suj.22	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	63	Regular
Suj.23	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	57	Regular
Suj.24	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	47	Regular
Suj.25	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	76	Bueno
Suj.26	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	62	Regular
Suj.27	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	52	Regular
Suj.28	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	72	Bueno
Suj.29	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	61	Regular
Suj.30	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	51	Regular

Anexo 09: Constancia de recolección de datos

CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE: *Yvonne Zambrano Vásquez*

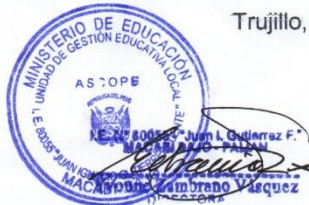
Directora de la I.E N° 80055 del distrito de Paiján.

HACE CONSTAR:

Que: el joven **Alexis Hoyos Flores** identificado con **DNI N° 75057581**, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución Educativa N° 80055 ubicado en Carr. Macubí - Pto. Alalabrigo Km 5, en la ciudad de Paiján.

Se expide el presente documento, a petición del interesado.

Trujillo, 25 de Octubre del 2017.



FIRMA

Anexo 10: Evidencias

Figura 9.1 Profesor de Primaria



Figura 9.1 Profesor Manuel Vásquez Chirinos de 4to grado de primaria.

Figura 9.2 Profesora de Secundaria

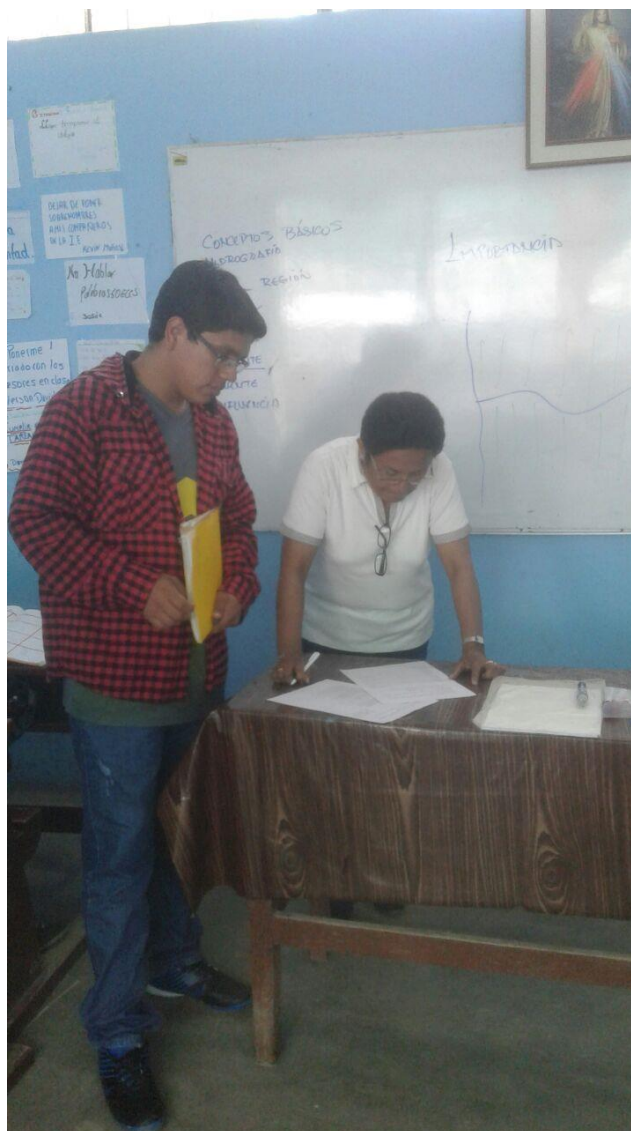
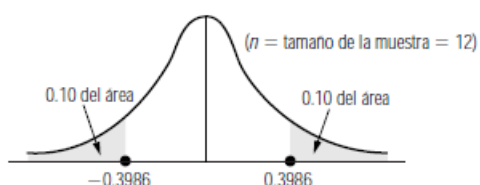


Figura 9.2 Profesora Elena Echevarría de los cursos de Historia y Educación Cívica.

Anexo 11: Valores para la correlación de rango de Spearman para áreas combinadas en las dos colas.



Apéndice tabla 7

*Valores para la correlación de rango de Spearman (r_s) para áreas combinadas en las dos colas.

Ejemplo:	n	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002
Para una prueba de dos colas al nivel de significancia de 0.20, con $n = 12$, el valor apropiado r_s se puede encontrar r_s buscando en la columna 0.20 y en el renglón correspondiente a 12; el valor apropiado de r_s es 0.3986.	4	0.8000	0.8000				
	5	0.7000	0.8000	0.9000	0.9000		
	6	0.6000	0.7714	0.8286	0.8857	0.9429	
	7	0.5357	0.6786	0.7450	0.8571	0.8929	0.9643
	8	0.5000	0.6190	0.7143	0.8095	0.8571	0.9286
	9	0.4667	0.5833	0.6833	0.7667	0.8167	0.9000
	10	0.4424	0.5515	0.6364	0.7333	0.7818	0.8667
	11	0.4182	0.5273	0.6091	0.7000	0.7455	0.8364
	12	0.3986	0.4965	0.5804	0.6713	0.7273	0.8182
	13	0.3791	0.4780	0.5549	0.6429	0.6978	0.7912
	14	0.3626	0.4593	0.5341	0.6220	0.6747	0.7670
	15	0.3500	0.4429	0.5179	0.6000	0.6536	0.7464
	16	0.3382	0.4265	0.5000	0.5824	0.6324	0.7265
	17	0.3260	0.4118	0.4853	0.5637	0.6152	0.7083
	18	0.3148	0.3994	0.4716	0.5480	0.5975	0.6904
	19	0.3070	0.3895	0.4579	0.5333	0.5825	0.6737
	20	0.2977	0.3789	0.4451	0.5203	0.5684	0.6586
	21	0.2909	0.3688	0.4351	0.5078	0.5545	0.6455
	22	0.2829	0.3597	0.4241	0.4963	0.5426	0.6318
	23	0.2767	0.3518	0.4150	0.4852	0.5306	0.6186
	24	0.2704	0.3435	0.4061	0.4748	0.5200	0.6070
	25	0.2646	0.3362	0.3977	0.4654	0.5100	0.5962
	26	0.2588	0.3299	0.3894	0.4564	0.5002	0.5856
	27	0.2540	0.3236	0.3822	0.4481	0.4915	0.5757
	28	0.2490	0.3175	0.3749	0.4401	0.4828	0.5660
	29	0.2443	0.3113	0.3685	0.4320	0.4744	0.5567
	30	0.2400	0.3059	0.3620	0.4251	0.4665	0.5479

*Tomado de W.J. Conover, *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons., Inc., Nueva York, 1971.