



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima y compromiso organizacional en el personal de la  
Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa,  
Chimbote-2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Calderon Rios, Yomira Lisseth ([orcid.org/0000-0002-1308-6136](https://orcid.org/0000-0002-1308-6136))

**ASESOR:**

Mgr. Medina Bolo, Jose Carlos ([orcid.org/0000-0003-4647-727X](https://orcid.org/0000-0003-4647-727X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promocio de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios por darme fuerza, sabiduría para cumplir con mis metas propuestas y seguir adelante con éxito.

A mis padres por su apoyo, dedicación, acompañamiento, consejos y educación a lo largo de mi formación personal y profesional.

A mis hermanos por sus ánimos y son mis motivos para seguir luchando por mis sueños y nunca rendirme.

## **Agradecimiento**

A Dios por siempre ser mi guía, brindarme vida y salud para seguir cumpliendo mis metas.

A mi familia por ser mi principal motivo e impulso para seguir creciendo profesional y personalmente.

Al director de la I.E. Politécnico Nacional del Santa por permitirme realizar la investigación en el prestigioso colegio, a todo el personal que labora en la institución por su participación y tiempo.

A la universidad Cesar Vallejo por acogerme en este camino profesional, a mi asesor por su guía y dedicación durante este camino de la investigación.

A mi novio por su apoyo, por ser el compañero que me alienta a seguir adelante y cumplir mis metas.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	28
VII. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Características sociodemográficas de la población	15
<b>Tabla 2.</b> Juicio de expertos para los instrumentos	16
<b>Tabla 3.</b> Nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	18
<b>Tabla 4.</b> Nivel del compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	19
<b>Tabla 5.</b> Relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	20
<b>Tabla 6.</b> Relación entre clima laboral y dimensión compromiso de continuidad en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	21
<b>Tabla 7.</b> Relación entre clima laboral y dimensión compromiso normativo en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	22
<b>Tabla 8.</b> Relación entre clima laboral y dimensión compromiso afectivo en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	23

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Nivel de percepción del clima laboral en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	18
<b>Figura 2.</b> Nivel del compromiso organizacional en el personal de la Institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022	19

## Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, 2022. Fue tipo básica, diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional. La población-muestra estuvo conformado por 59 trabajadores de la institución. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta y como instrumentos la escala de clima laboral (CLSP) de Palma que consta de 50 ítems y el cuestionario de compromiso organizacional (CO) de Meyer y Allen compuesto por 18 ítems. Los resultados obtenidos muestran que el clima no se relaciona con el compromiso del personal hacia la institución; dado que se encontró un nivel de significancia de 0.608 estando por arriba de lo requerido para la aceptación de la relación (0.05). Finalmente se concluyó que no existe relación entre ambas variables, es decir si mejora el clima en la institución educativa no habrá una mejoría en el compromiso del personal hacia el colegio.

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, personal, institución educativa.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between climate and organizational commitment in the staff of the I.E. Santa Nacional Polytechnic, Chimbote, 2022. The research was basic, of a non-experimental cross-sectional design with a correlational level. The population-sample consisted of 59 workers of the institution. For data collection, the survey was used and the Palma work environment scale (CLSP) consisting of 50 items and the Meyer and Allen organizational commitment (OC) questionnaire consisting of 18 ítems were used as instruments. The results obtained show that the climate is not related to the commitment of the institution's personnel; since a significance level of 0.608 was found to be above what is required for the acceptance of the alternative hypothesis (0.05). Finally, it was concluded that there is no relationship between the two variables, that is, if the climate in the educational institution improves, there will be no improvement in the commitment of the staff towards the school.

**Keywords:** Work climate, organizational commitment, personnel, educational institution.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Las instituciones educativas son organizaciones sociales que requieren de un grupo de personas para su funcionalidad permanente, en el cual los profesionales que laboran en ella deben poseer visión y orientación de enseñanza-aprendizaje para la formación y guía de otras personas a lo largo del trayecto académico (Cornelio, 2021). Por ello, para que logren sus metas, misión y visión planteadas cada año es fundamental tener en cuenta el ambiente percibido por todos y cuan vinculado está cada trabajador con la institución; ya que es el personal que labora el encargado de realizar las coordinaciones y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos del colegio (Ramírez, Abreu y Badii, 2008 citados en Burgos, 2018).

En el Perú, las condiciones a las que los docentes se han enfrentado son un poco difíciles, como los cambios sociales que se ha dado en estos años, la falta de capacitaciones consecutivas, el duplicar sus funciones para una mejoría personal y la indiferencia de la sociedad hacia la labor docente, que pueden desencadenar dificultades que se evidencien en el ambiente laboral y compromiso con su lugar de trabajo (Subaldo, 2012 citado en Cornelio, 2021). El inicio de la pandemia trajo consigo el cambio en la enseñanza, el personal tuvo que construir nuevos métodos de manera virtual, en el 2022 se retomaron las clases presenciales y conjuntamente volver adaptarse a como era antes de la situación ocurrida, evidenciando la importancia de un adecuado ambiente laboral que favorezca la identificación y compromiso hacia el colegio (Collanca, 2016).

Ante lo mencionado, es fundamental que cada trabajador de la institución educativa tenga en cuenta que el clima laboral es el cimiento para una buena realización de tareas; puesto que, incide en el bienestar, en su comportamiento y motivación, ayudando a la decisión que tenga sobre continuar en la institución o busque otras opciones laborales (Garza, 2010 citado en Cornelio, 2021). Dado que, es necesario que al interior de la institución educativa persista un clima armonioso que sea de motivación hacia el personal, siendo el apoyo para la compleja labor que realizan día a día de manera personal y profesional, asimismo

para el crecimiento del compromiso hacia la institución como para los que la integran garantizando un adecuado clima laboral (Burgos, 2018).

Hasta la actualidad se ha reflejado la falta de presupuestos y poco apoyo de las autoridades pertinentes hacia las instituciones educativas y quienes la integran, además una infraestructura inadecuada que se observa en muchos colegios de nuestro país y escasa motivación que se ve reflejado en una inadecuada percepción del ambiente laboral (Martínez, 2001, citado en Jiménez 2018). Asimismo, la Unesco (2017) citado en Burgos (2018) refiere que el compromiso en los docentes es la problemática que hasta hoy en día está presente en los países subdesarrollados, siendo nuestro país uno de ellos, ante esta problemática se evidencia el reducimiento en el tiempo que se dedica a la enseñanza, mediante el ausentismo y dividen su tiempo en su labor profesional en la institución con otras actividades.

La institución educativa en donde se desarrolló la investigación, su personal busca continuamente el desarrollo de los logros que se plantean durante el año escolar, por ende, es importante que cada miembro este comprometido para alcanzar dichos objetivos, por parte de los docentes se busca sus logros profesionales y personales mediante el concurso a nivel regional y nacional en distintas áreas. Además, no es ajena a situaciones problemáticas sobre lo mencionada párrafos anteriores, el compromiso organizacional no es el adecuado, aunque persiste un clima laboral optimo entre todo el personal, se evidencia una escasa participación en reuniones y actividades programas en la institución.

A pesar de esta problemática no se han evidenciado investigaciones sobre clima y compromiso en colegios de esta ciudad, por tal motivo es conveniente llevar a cabo investigaciones en dichos lugares porque son de ayuda para la institución, como para su comunidad. Por tal razón, este trabajo de investigación va a contribuir información y resultados para la institución y su personal, para el mejoramiento del ambiente laboral, fortalezcan el compromiso con su institución, reforzar el trabajo en equipo e interacción entre todos, identificar oportunamente situaciones difíciles y darle solución, un mejoramiento personal, profesional y social de cada uno para una entrega optima hacia su labor con los estudiantes. De igual manera será de aporte teórico para futuras investigaciones brindando conocimiento para los

próximos investigadores que realicen trabajos en instituciones educativas como en otros lugares, así mismo para la misma institución como base para realizar actividades teniendo en cuenta los datos obtenidos y por último para la sociedad puesto que tendrán confianza de ser partícipe de esta comunidad educativa.

Por lo mencionado, se formuló el problema de investigación: **¿Qué relación existe entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?**

En base al problema, se elaboró el **objetivo principal**: Determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. Además, los **objetivos específicos**: (1) Describir el nivel de clima laboral en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (2) Describir el nivel de compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (3) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (4) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (5) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

Seguidamente se planteó la **hipótesis general**: (a) Ha: Existe relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, 2022. Ho: No existe relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, 2022. Asimismo, las **hipótesis específicas**: (a) Existe relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (b) Existe relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (c) Existe relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Palma (2004) citado en Burgos (2018) define el clima laboral como la impresión de la persona sobre su entorno de trabajo, en relación con los aspectos de: participación, logro personal y profesional, condiciones de empleo, reconocimiento económico, coordinación, comunicación y monitoreo. Para Litwin y Stringer (1968) citados en Burgos (2018) el clima laboral es la característica percibida del empleado sobre su lugar de trabajo y quienes lo componen, teniendo un resultado en el comportamiento y compromiso de la persona hacia la institución. Además, Alvarado (2003) citado en Cornelio (2021) es la apreciación positiva o negativa de la persona con su ambiente de trabajo, que involucra tanto al trabajador como a las demás personas que pertenecen a la institución, teniendo en cuenta el significado hacia la persona.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) citados por Aldana, et al. (2017) conceptualizan el compromiso organizacional como el lazo de ánimo que se determina por la interacción del individuo con su institución, expresado mediante la necesidad, obligación y deseo de permanecer en su lugar de trabajo, destacando en la toma de decisiones del trabajador con su organización, teniendo en cuenta los factores que integran la institución como: un adecuado ambiente laboral, buena cooperación y comunicación. A su vez Vargas, et al. (2017) citados por Neyra, et al. (2020) mencionan que son los vínculos establecidos entre trabajador e institución, por motivo que actúa como impulso para la identificación.

Por ende, un entorno laboral favorable ayuda a un compromiso con la institución, formar un buen compromiso sobre todo en la parte afectiva, dado a la mejoría que brinda en lo personal/profesional y en la relación con los demás (Mosquera, 2020). Ante ello, diversos investigadores han estudiado la relación de estas variables en instituciones educativas. A continuación, se presentan algunos trabajos nacionales desde el 2017 hasta la actualidad:

Rivas en el 2017 llevo a cabo su investigación en una institución educativa pública en Lima metropolitana, en donde buscó la correlación del clima y compromiso con una muestra no probabilística de 137 docentes del nivel secundario. Obtuvo como resultado la relación directa-regular significativa ( $\rho=0,596$  y  $p<0.05$ ) entre clima y compromiso, asimismo dicha correlación entre

el clima y las dimensiones de compromiso (afectivo= $\rho$  0,436;  $p < 0.05$ ), (normativo= $\rho$  0,459;  $p < 0.05$ ) y (de continuidad= $\rho$  0,513;  $p < 0.05$ ). Concluyendo que a mayor percepción del docente sobre su ambiente laboral mayor será su estado psicológico en relación con la institución. En el mismo año Yáñez con su investigación buscó determinar la relación existente del clima institucional y compromiso en la I.E. Tungasuca de Carabayllo, con una población de 51, siendo 49 docentes y 2 directivos. Obtuvo como resultado una relación positiva alta y significativa ( $Rho=0,732$  y  $Sig. =0,002$ ), dando como conclusión a mejor clima mayor será el compromiso.

Además, Condori en su investigación en una institución particular de Puno, determinó la relación existente del clima y compromiso del profesorado, encontrando una correlación significativa y directa ( $sig.=0,0462$ ,  $p < 0,05$ ). Alcázar en el mismo año en una escuela de secundaria de Locumba durante el año 2014, determinó la correlación del clima y compromiso institucional, concluyendo con una correlación directa entre clima con el compromiso. A su vez Hoyos en el distrito de Paján determinó la relación del clima y compromiso, obteniendo un coeficiente de correlación moderada de 0.461. Al mismo tiempo Vásquez en Cebas públicos del Callao buscó determinar la relación del compromiso y el clima en los docentes, obteniendo una correlación significativa del compromiso y clima ( $r=0,893$ ).

Burgos en el 2018 realizó una investigación en las I.E. de la Red 9 en la Victoria, en donde determinó la relación del clima con el compromiso, estuvo compuesta por una muestra de 103 docentes con un muestreo aleatorio estratificado, consiguiendo una relación moderada y significativa de  $\rho=0,530$  -  $p < 0.01$ ., concluyendo que el clima se relacionaba con el compromiso presente en los profesores, además encontró que la dimensión de supervisión tenía una relación de manera baja con el compromiso. En el mismo año Jiménez en la institución ANN Goulden de Piura, investigó la relación que existía entre el clima y compromiso, con una población de 40 docentes, recabando como resultado que el clima percibido por los docentes es regular con el 62,5% y de la misma manera un compromiso regular con el 52,5%, finalizando con una correlación considerable de  $r=0,885$  y muy significativa de  $p=0.002$  entre ambas variables.

Asimismo, Mirando investigó la relación del clima y compromiso en un centro privado para la formación profesional en Trujillo, con una muestra de 111 profesores y un muestreo no probabilístico por conveniencia. De diseño descriptivo-correlacional y utilizó la escala de clima de Moos y la escala de compromiso de Meyer y Allen. Concluyendo con una relación muy significativa ( $p < 0.01$ ) y media ( $\rho = 0,623$ ) entre el clima y el compromiso en los docentes, es decir a una mejoría del clima también habrá mayor compromiso.

Luego Farfán en la ciudad de Ayacucho en 2017 buscó encontrar la relación del clima y compromiso, teniendo como resultado un clima regular con el 50% y el 51,3% un compromiso regular, es decir existía una relación significativa (0,001) con una correlación baja (0,362). Consecutivamente Rodríguez en un instituto de educación superior tecnológico público de Barranca determinó que el clima influye en el compromiso laboral, con una relación moderada y muy significativa ( $r = 0,588$  y  $p < 0.05$ ).

En su momento Castañeda en el 2019 desarrolló una investigación en la I.E. Fe y Alegría-Ugel de Ventanilla-Callao, buscando la relación del clima y compromiso con una muestra de 141 docentes de inicial, primaria y secundaria. Aplicó los instrumentos de Mario Martín para clima laboral y el cuestionario de Meyer y Allen para compromiso. Señaló una correlación considerable y significativa de  $\rho = 0,586$  y  $p < 0.01$  entre las variables, de igual manera con las dimensiones de continuidad ( $\rho = 0,584$ ,  $p < 0.01$ ) y normativo ( $\rho = 0,575$ ,  $p < 0.01$ ), además una relación media entre clima y compromiso afectivo ( $\rho = 0,461$ ,  $p < 0.01$ ).

Posteriormente en el 2019, Argomedo y Guzmán en Ascope, buscó la incidencia del clima en el compromiso de los docentes, ubicando el 14% un clima malo y el 66% un compromiso medio, determinado mediante Chi cuadrado una incidencia débil (0.386) y significativa del clima en el compromiso. Simultáneamente Fernández y Mejía en la I.E. ADEU se propuso determinar si el clima influía en el compromiso de los docentes, encontrando que entre clima y compromiso no existía ningún tipo de correlación, dado al resultado negativo. Del mismo modo Ramírez en Tarapoto, determinó la correlación entre clima y compromiso de los colaboradores de la I.E., hallando un clima alto en los hombres con un 5%, mientras

un alto compromiso con un 17,5%, igualmente las mujeres con un 2,5%, por consiguiente, el clima tiene poca relación con el compromiso.

En el 2020 Mosquera en su investigación realizada en la universidad san pedro filial Huacho, halló la relación del clima y compromiso en los docentes correspondiente al año 2019-II, teniendo una muestra de 130. Obtuvo el 68,5% en un nivel medio de clima, al igual el 72,3% en nivel medio de compromiso con una correlación de Spearman moderada ( $\rho=0,553$ ) y significancia de  $P<0,01$  entre las variables. Después Goetendia en una I.E. piloto de gestión pública determinó la existencia de la percepción del clima y compromiso considerando la condición y categoría laboral, encontrando que el clima no correlacionaba con el compromiso.

Más tarde Cornelio en el 2021 en su estudio realizado en las instituciones básicas alternativas de Puerto Maldonado, buscó la relación del clima y compromiso con una población de 100 docentes. Indicando que existía una correlación significativa de ( $p<0.05$ ), baja y directa ( $\rho=0.246$ ) entre las variables, asimismo en la dimensión afectiva ( $\rho=0,253$ , sig.=0.01) y normativo ( $\rho=0,253$ , sig.=0.01), por lo contrario, en la dimensión de continuidad no hubo relación con una  $\rho=0,110$  y sig.=0.275).

Finalmente, Barrantes y Sánchez en el 2022 en Lima Sur buscaron establecer la relación del clima y compromiso en los profesores, encontrando la existencia de una correlación directa- baja con un  $r=0.391$ , por el contrario, no existía una relación entre la dimensión recompensa y relaciones con la dimensión compromiso normativo, asimismo entre la dimensión relaciones y compromiso de continuidad.

A nivel internacional se localizaron investigaciones, los cuales se ubican en Unidades educativas del Ecuador: Marín en el 2018 en Cuenca-Azuay, estableció como influye el clima en el compromiso de los trabajadores de una institución, concluyó que el clima influye en el compromiso. Al próximo año Malavé y Pozo en Guangala, determinaron la relación del clima y compromiso del personal docente, finalizando una correlación positiva moderada, con un indicador de nivel bueno de clima y regular de compromiso. Posteriormente Mata en su tesis desarrollada en docentes de una institución de México durante el 2009, se enfocó en la influencia

del clima en el compromiso, llevando a cabo una investigación cualitativa y cuantitativa, finalizando con la no influencia relevante del clima en el compromiso, además un alto puntaje en trabajo personal ( $r = -0.268$ ) con el compromiso de continuidad, es decir el profesor les da más importancia a los beneficios laborales y menos al clima.

Por consiguiente, el clima laboral es de valor en las escuelas, debido a que permite comprender el comportamiento de cada integrante y llevar a cabo cambios oportunos para la mejoría y desarrollo de la institución como de los que la integran (Castañeda, 2019). Al respecto se localizaron investigaciones: En Perú, Minga en el 2018 investigo el nivel de clima en el personal del colegio Divino Jesús de Piura durante el año 2017, con una población de 40 docentes. El resultado encontrado fue de un nivel medio con el 75%. En Colombia en el 2018 Hincapié, Orellana y Orellana se interesaron por determinar esta variable en las instituciones de Santa Marta, conformado por 89 entre docentes y rectores, concluyo que el clima laboral es medianamente apropiado. En el mismo país Morales, Torres y Zapata en el 2019 investigaron el clima en la institución Luis Galán con 42 docentes, concluyeron con un 48.3% ubicado en un nivel medio de clima laboral.

Investigaciones sobre compromiso organizacional en instituciones educativas se evidenciaron las siguientes: Girón en el 2018 investigó el compromiso en un colegio de Cayaltí- Chiclayo, con una población de 34 trabajadores, concluyo con un nivel óptimo de compromiso. Después en el 2019, Castañeda investigó el nivel de compromiso en la institución 2003 de San Martín de Porres, compuesta de 60 trabajadores del nivel primario y secundario, encontró un compromiso medio para profesores del nivel primario con el 53,8% y en secundaria el 52,9%. Seguidamente Rengifo y Villasis realizaron un estudio en la institución de Contamina-Ucayali, con una muestra de 15 profesores, concluyendo que el compromiso se ubica en el nivel medio. Posteriormente en el 2020, Damián realizó su estudio en una institución pública de Lima Metropolitana, con una muestra de 16 profesores, teniendo un enfoque cualitativo, concluyendo que el personal se siente comprometido por las oportunidades brindadas mostrando su lealtad. En el mismo año Rodríguez investigó el nivel de compromiso en institución Pedro Celestino de



Acochaca, tuvo como muestra al personal constituida por 32, teniendo como resultado un compromiso regular con el 40.6%.

Desde el enfoque elaborado por Litwin y Stringer (1968) citado en Mata (2018) existen nueve componentes en el clima laboral teniendo conexión con la pertenencia en la institución: Estructura (percepción del trabajador sobre los procedimientos, papeleos y otras a las que se enfrenta para realizar su trabajo). Responsabilidad (libertad al momento de elegir una decisión respecto al trabajo y el deber hacia sus tareas supervisadas). Recompensa (apreciación de la persona hacia la retribución o premios por el trabajo realizado). Desafío (riesgo calculador que acepta la institución para lograr sus objetivos propuestos y el sentido que tiene el trabajador sobre los retos que le plantea su trabajo). Relaciones (impresión de la persona respecto al entorno laboral confortable y buenas relaciones con los otros miembros de la institución). Cooperación (apreciación del trabajador sobre la ayuda y apoyo entre colegas u otros directrices). Estándares de productividad (percepción que tiene el trabajador del modelo o tipo de trabajo/rendimiento de la institución). Conflictos (reacción del trabajador ante puntos de vistas opuestos con otro personal, reflejando el no tener miedo de enfrentar y resolver los problemas que surgen). Identidad (sentido de pertenencia y tener en cuenta que eres un elemento importante en la institución para compartir metas personales e institucionales).

Por otra parte, Palma (2004) citado por León y Quevedo (2016), menciona cinco dimensiones como base del clima laboral:

Realización personal: Identificación de la persona sobre las oportunidades brindadas para su crecimiento personal y profesional, teniendo relación con sus actividades y perspectivas a futuro. Según Naranjo (2009) citado en Rivas (2017) la realización está asociada a la independencia y autonomía, ya que la persona tiene la seguridad de obtener el éxito cuando esta autorrealizada porque realiza lo que más le gusta.

Supervisión: Apreciación del trabajador respecto al funcionamiento del seguimiento de sus laborales por parte del directivo que sirven de guía y apoyo para seguir mejorando cada día. De acuerdo con Cuadra y Veloso (2009) citado en Rivas (2017) la supervisión viene hacer la posibilidad de mejoras en la realización

de las actividades laborales, asociado al liderazgo presente en el interior de la institución; ya que en la manera en cómo se practique va a constituir el clima laboral.

Comunicación: Captación del modo en que se proporciona la información dentro de la institución para el funcionamiento interno, considerando la claridad, coherencia, fluidez y tiempo. Por su parte Pacheco (2005) citado en Rivas (2017) menciona que la clave para el desarrollo adecuado de los canales de comunicación dentro de la institución es el liderazgo del directivo, la manera en el que se maneja las dificultades que se presenta y el trabajo en equipo que llevan a cabo ante cualquier situación en la institución.

Involucramiento laboral: Identificación de la participación del personal en los objetivos y actividades institucionales, el compromiso para alcanzar las metas establecidas en conjunto para un adecuado desarrollo del trabajo. Por su lado Zepeda (2010) citado en Rivas (2017) lo define como la percepción que tiene la persona de su trabajo, relacionado a la identificación con el lugar laboral, oportunidades y posibilidades de satisfacer sus necesidades.

Condiciones laborales: Reconocimiento y apreciación de la manera en que se suministran los componentes/materiales que provee la institución para la ejecución y cumplimiento de las actividades. Además, Contreras y Montoya (2009) citados en Rivas (2017) aluden que estas condiciones refuerzan la satisfacción laboral en la institución, dado que fortalece de manera personal al ser humano y mejora la calidad del entorno donde se trabaja.

Acerca de la importancia del clima laboral Guillén (2000) citado por Castañeda (2019), sustenta lo siguiente: Fomenta la cooperación y unión entre todos, brinda información sobre las cualidades/virtudes o valores de cada trabajador, provee información sobre las políticas institucionales, fortalece la comunicación en sus distintas formas y mejora las relaciones laborales. Del mismo modo Matute (2008) et. al. citados en Castañeda (2019), menciona lo siguiente: mejora las habilidades por medio de capacitaciones, involucra a todo el personal en las soluciones de problemas de la institución, se conoce e identifica las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de manera institucional como

grupal y personal, identifica conductas conflictivas que va a permitir actuar para alcanzar un clima adecuado y armonioso.

Meyer y Allen (1997) citados por Perak (2006), proponen el modelo tridimensional del compromiso organizacional, en el cual señalan tres componentes:

Compromiso afectivo (deseo) es la unión emocional que desarrolla la persona con su institución, al analizar y observar que ha llegado a cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, así mismo la identificación con las metas y valores para una estabilidad en el trabajo. Este compromiso se sostiene de tres aspectos: el incremento de lazos afectivos, la unión con la institución y el anhelo de permanecer en el colegio (Perak, 2006). Las personas que tienen un compromiso afectivo alto están en la institución porque así lo desean, se sienten orgullosos de ser parte de dicho lugar de trabajo, también se aprecia el sentimiento de un lazo emocional con la escuela, la contribución a cumplir las metas trazadas de la institución, menos ausentismo en el trabajo y un compromiso para mejoras institucionales (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

Compromiso de continuidad (necesidad) es la conexión con la institución por lo invertido en ella, como el tiempo, dinero, etc., el trabajador realiza un reconocimiento de los costos físicos, emocionales y financieros que ha realizado en su lugar laboral y consecuencias que implicaría una salida de la institución o las pocas oportunidades de encontrar otro puesto (León y Quevedo, 2016). El trabajador que presenta un compromiso de continuidad alto tiende a tener bajo rendimiento en la realización de sus actividades; ya que solo se basa en cumplir con lo necesario que permita su estadía en la institución y no existe una cooperación de su parte para la mejoría, también se aprecia el conocimiento sobre lo invertido en la institución, por ello se vincula más con su lugar de trabajo (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

Compromiso normativo (deber) es la gratitud, reciprocidad y lealtad del personal hacia la institución por los servicios obtenidos como mejoras laborales, oportunidades brindadas; ya que, se sienten en deuda por todo lo brindado (Perak, 2006). La persona con un alto compromiso normativo tiene un mejor desempeño en el desarrollo de sus labores, no se ausenta mucho del colegio, realiza lo correcto

como contribución y permanencia en la institución, teniendo en cuenta que se puede fomentar un sentimiento de disgusto por su deber u obligación hacia la institución, que va a influir en como realiza sus actividades sin impedir su rendimiento (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

La importancia del compromiso organizacional radica que es parte de la gestión y eficacia de la institución para lograr sus objetivos, permite generar un ambiente favorable y el compromiso del personal no solo hacia la institución, sino con la misión, visión y valores aún en situaciones desfavorables (Bayona y Goñi, 2007 citados en Castañeda, 2019). El personal está llamado a ejecutar una enorme tarea en base a un verdadero compromiso, para que se puedan alcanzar las metas propuestas en la institucional como en el sistema educativo (Castañeda, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

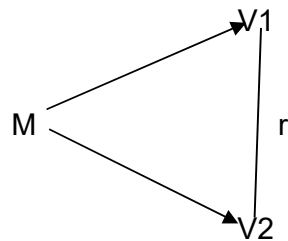
**Tipo de investigación:** Tipo básica, porque sirvió de base teórica y aporta nuevos conocimientos e incrementa información, también puede ser base de futuras investigaciones (Arias, 2020).

**Enfoque de investigación:** Cuantitativo, porque se recolectó datos mediante instrumentos de medición, posteriormente fueron registrados y analizados de manera estadística para obtener resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Diseño de investigación:** No experimental, debido a que no se manipuló ninguna variable y únicamente se observó en su ambiente habitual. De corte transversal, ya que se recopila los datos en único momento y determinado tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Nivel de investigación:** Correlacional, porque se estudió la relación entre ambas variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Su esquematización es:



Donde:

M: Personal de la institución educativa

V1: Clima laboral

V2: Compromiso organizacional

r: Correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable:** Clima laboral

- **Definición conceptual:** Referida a la percepción del trabajador con su lugar donde labora, teniendo en cuenta la participación, interacción entre el individuo y su organización que favorezcan las tareas laborales (Palma, 2004 citado en Burgos, 2018).

- **Definición operacional:** Es la apreciación del personal con relación a su ambiente en los aspectos de autorrealización, identificación, seguimiento, información y condiciones laborales, que serán evaluados a través de la escala de clima (Jiménez, 2018).
- **Indicadores:** Desarrollo profesional y personal, visión, reconocimiento, compromiso, identificación, funcionalidad, apoyo recibido, información recibida, materiales, remuneración.
- **Escala de medición:** Escala de Likert – ordinal, con respuestas a: Ninguno o nunca, poco, regular, mucho y todo o siempre.

#### **Variable compromiso organizacional**

- **Definición conceptual:** Es el vínculo del trabajador con su institución a la que pertenece, teniendo relación con el deber, lealtad y afecto para continuar o retirarse de la empresa (Meyer y Allen, citados por León y Quevedo, 2016).
- **Definición operacional:** Es el nivel de compromiso que el personal tiene con la institución, en lo normativo, de continuidad y afectivo, que son medidos en el cuestionario (Jiménez, 2018).
- **Indicadores:** Lazo emocional, identidad, deseo de continuidad, evaluación de oportunidades, sensaciones de sacrificio, obligación, lealtad y reciprocidad.
- **Escala de medición:** Escala de Likert-ordinal del 1 hasta el 7, con: fuerte desacuerdo, moderadamente desacuerdo, débilmente desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo y fuertemente de acuerdo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población-muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es una totalidad de las personas que poseen y cumplen los caracteres comunes referidas a la investigación.

Se trabajó con todo el personal que labora en la institución educativa ubicada en Chimbote que constó de 59 trabajadores, siendo (43) docentes, (9) personal administrativo, (4) personal jerárquico y (3) directivos.

---

**Población-muestra    Participación**

---

---

---

**59****50**

---

---

- **Criterios de inclusión:** Toda persona que labore en la institución educativa.
- **Criterios de exclusión:** Toda persona que no trabaje en la institución educativa.

**Tabla 1.** Características de la población

Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	33	66,0
Femenino	17	34,0
Total	50	100,0

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
25 a 35	3	6,0
36 a 45	11	22,0
46 a 55	18	36,0
Más de 55	18	36,0
Total	50	100,0

Tiempo laborando	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 3	2	4,0
3 a 6	4	8,0
7 a más	44	88,0
Total	50	100,0

Cargo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Directivo	3	6,0
Administrativo	4	8,0
Docente	34	68,0
Jerárquico	4	8,0
Auxiliar	5	10,0
Total	50	100,0

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta siendo un grupo de preguntas respecto a la variable o las variables que se pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista (2014). Así mismo se utilizó los instrumentos para la recopilación de información y de los resultados, siendo apoyo para lograr el propósito de la investigación (Arias, 2020).

- **Cuestionario de clima laboral (CL-SPL):**

Elaborada en el 2004 por la psicóloga Palma Carrillo Sonia en el Perú, tiene como objetivo medir el nivel de percepción del clima en trabajadores a partir de

los 18 años con un tiempo aproximado de 30 minutos y se aplica de manera grupal o individual. Consta de 50 ítems divididos en 5 dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), donde el participante responde una puntuación de 1 al 5 por cada ítem. Referente a la calificación, se corrige con una suma simple por cada ítem, la puntuación va del 50 al 250. Su interpretación se realiza de un muy desfavorable clima hasta un muy favorable clima laboral. Teniendo en cuenta se hizo la adaptación de algunas palabras para el mejor entendimiento de la labor institucional, sugerida por las directrices del colegio, como son: Supervisor y jefe por director, organización y empresa por institución, oficina por áreas.

- **Cuestionario del compromiso organizacional (CO)**

Fue elaborado en 1997 por los psicólogos estadounidenses Meyer y Allen, traducida al español por Arciniega y Gonzales en el 2004 y en el Perú validada en el ámbito educativo por Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020. Su objetivo es medir el nivel de compromiso organizacional que presenta el trabajador a partir de los 17 años con su institución, con una aplicación grupal o individual en unos 15 minutos aproximadamente. Consta de 18 enunciados divididos en 3 dimensiones (de continuidad, normativo y afectivo), en el cual se puntúa del 1 al 7 por ítem. La calificación se lleva a cabo mediante una suma simple por cada ítem, el puntaje total se obtiene en base a todos los puntajes asignados en cada enunciado, estos valores van del 18 al 126. Su interpretación es se hace de acuerdo con el cuadro de baremos, que va de un bajo compromiso a un alto compromiso organizacional.

- **Validez de los instrumentos**

Respecto a la validez de contenido se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, conformado por tres profesionales expertos para la valoración de pertinencia, relevancia y claridad por cada ítem, quienes expusieron la aplicabilidad.

**Tabla 2.** Juicio de expertos para los instrumentos

Expertos	Opinión
Mag. Mejía Bolo José	Aplicable
Lic. Sánchez García Bryan	Aplicable



Fuente: Elaboración propia.

- **Confiabilidad de los instrumentos**

Sobre la confiabilidad, se realizó el Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,978 para el cuestionario de clima laboral y para el cuestionario de compromiso organizacional una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,868. Por lo tanto, son confiable para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización se coordinó con el lugar en donde se desarrolló el trabajo seguidamente se presentó la solicitud de permiso al director de la institución, así mismo, se estableció el día para la aplicación y recolección de datos. Al momento de la aplicación se brindó la información del objetivo y proceso del trabajo de investigación, también el consentimiento. Luego se procedió a al vaciado de datos y se realizó el análisis mediante las tablas y figuras.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el procesamiento estadístico, la información que se obtuvo en cada cuestionario fue procesados y organizados en la base de datos del Microsoft Excel, posteriormente se utilizó el programa estadístico SPSS para el análisis de las variables de manera descriptiva y correlacional. Los resultados se obtuvieron mediante tablas y figuras estadísticas de frecuencia y porcentaje, para la relación se utilizó la prueba de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tendrá como base y se cumplirá las consideraciones de investigación del código de ética y deontología profesional mencionadas por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) con respecto al capítulo 10 de confidencialidad, como se menciona en el artículo 57° se dará la protección de la identidad de cada participante en la investigación. Se contará con el consentimiento informado para los sujetos a participar, también obteniendo el permiso de la persona a cargo de la institución educativa correspondiente al artículo 24° referente al capítulo de investigación. Para que la investigación sea veraz, se aplicará las normas APA 7ma edición para la redacción y teniendo en cuenta la autoría de cada trabajo elegido como base.

## IV. RESULTADOS

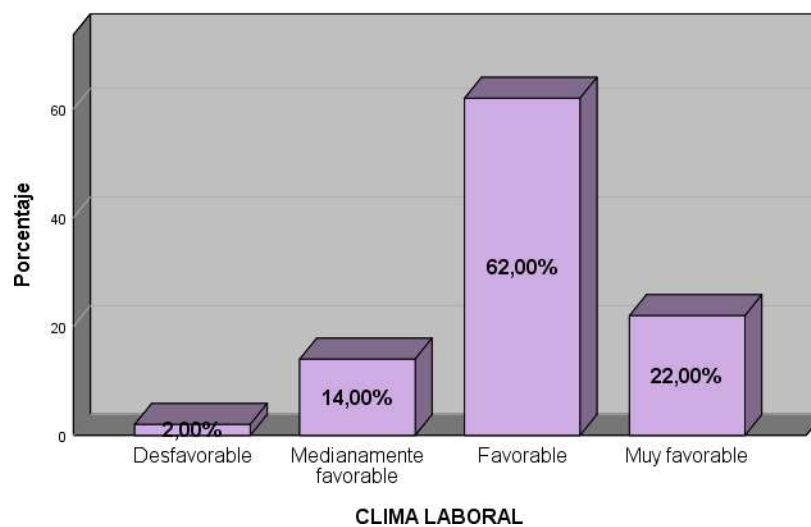
### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3.** Nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	1	2,0
Medianamente favorable	7	14,0
Favorable	31	62,0
Muy favorable	11	22,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1.** Nivel de percepción del clima laboral en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.



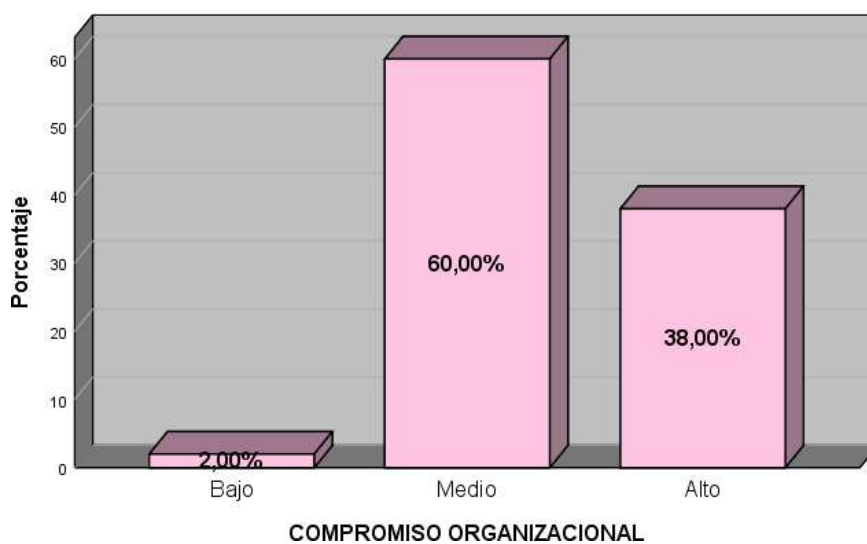
En la tabla 3 y figura 1, se apreció que el clima laboral percibido por 31 trabajadores corresponde al 62%; presentando una percepción favorable del clima, seguido el 22% en muy favorable, el 14% en medianamente favorable y por último el 2% con una percepción desfavorable.

**Tabla 4.** Nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,0
Medio	30	60,0
Alto	19	38,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2.** Nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.



En la tabla 4 y figura 2, se observó que el mayor número de personal presentan un nivel regular de compromiso con el 60%, posteriormente el 38% en nivel alto y el 2% en nivel bajo de compromiso.

## 4.2. Constatación de hipótesis

### Hipotesis general

Ha: Existe relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

Ho: No existe relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$ , se acepta Ha; Si  $p > 0,05$ , se rechaza Ha.

**Prueba estadística:** Pearson

**Tabla 5.** Relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,074
	Sig. (bilateral)		,608
	N	50	50
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,074	1
	Sig. (bilateral)	,608	
	N	50	50

En la tabla 5, se observó el puntaje en la prueba paramétrica de correlación Pearson que mostró un valor de significancia de 0.608 que se encuentra por arriba del 0.05 requerido para comprobar la relación, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existió relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa.

### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Ho: No existe relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$ , se acepta Ha; Si  $p > 0,05$ , se rechaza Ha.

Prueba estadística: Pearson

**Tabla 6.** Relación entre clima laboral y dimensión compromiso de continuidad en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,076
	Sig. (bilateral)		,601
	N	50	50
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,076	1
	Sig. (bilateral)	,601	
	N	50	50

En la tabla 6, mediante la prueba paramétrica de correlación Pearson se visualizó un valor de significancia igual a 0.601, quedando superior al 0.05 requerido para la relación, por ello se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existió relación entre la variable clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad mostrado por el personal de la institución educativa.

## Hipotesis específica 2

Ha: Existe relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Ho: No existe relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$ , se acepta Ha; Si  $p > 0,05$ , se rechaza Ha.

Prueba estadística: Pearson

**Tabla 7.** Relación entre clima laboral y dimensión compromiso normativo en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO NORMATIVO
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,189
	N	50	50
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,189	
	N	50	50

En la tabla 7, se apreció el resultado de la prueba paramétrica de correlación Pearson siendo el valor de significancia de 0.189, estando por encima a 0.05 solicitado para comprobar la relación, el cual se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existió relación entre clima y compromiso normativo en el personal de la institución educativa.

### Hipotesis específica 3

Ha: Existe relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Ho: No existe relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$ , se acepta Ha; Si  $p > 0,05$ , se rechaza Ha.

Prueba estadística: Pearson

**Tabla 8.** Relación entre clima laboral y la dimensión compromiso afectivo en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,419**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	,419**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

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

En la tabla 8, se apreció los resultados estadísticos de la prueba paramétrica de correlación Pearson, en el cual el puntaje es de 0,419 lo que significa que existe una relación moderada y un valor de significancia de 0.002 encontrándose por debajo del 0.01 requerido para la comprobación, siendo una relación muy significativa. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, considerando que existió relación entre la percepción del clima con el compromiso afectivo presentado en el personal de la institución.

## V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022, se halló que no existe relación entre ambas variables de estudio en el personal de la institución educativa, siendo su significancia de 0.608. Resultados contrarios con la investigación de Mirando en el 2019 con su investigación en docentes de un centro profesional tecnológico de la ciudad de Trujillo, quien obtuvo una relación muy significativa ( $p < 0.01$ ), al respecto la diferencia de datos encontrados posiblemente sea por la aplicación de un instrumento distinto para medir el clima y una muestra superior a la presente investigación.

Además, se encontraron diferentes resultados con lo investigado por Burgos en el 2018, quien demostró la existencia de una relación directa significativa de 0.001 entre clima y compromiso en los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 – La Victoria, mencionando que posiblemente la diferencia en los resultados se deba a que el investigador utilizó diferente escala de medición en el instrumento de clima laboral. Así mismo, con los resultados de la investigación de Jiménez, quien concluyó que existe una relación altamente significativa de 0.002 en los docentes de la I.E. Ann Goulden de Piura.

Por lo tanto, la percepción que tiene el personal que labora en la institución educativa sobre su ambiente laboral, como de la participación, realización personal y profesional, comunicación, seguimiento y condiciones laborales (Palma, 2004 citado en Burgos, 2018) no se relaciona con la unión hacia su lugar de trabajo, teniendo en cuenta la obligación, necesidad y deseo de permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991 citados en Aldana, et al., 2017).

Respecto a describir el nivel de percepción del personal sobre el clima laboral dentro de la institución educativa, se muestra que el 62% de participantes perciben un clima favorable. Resultados contrarios a lo encontrado por Minga (2018), quien encontró en su investigación el 75% del personal de la I.E. Divino Jesús de Piura percibieron un clima regular durante el año 2017, inclinado a un nivel de percepción desfavorable. De la misma manera Yáñez (2017), quien demostró que los docentes de la I.E. Tungasuca de Carabayllo



perciben de manera muy desfavorable el clima laboral con el 70,6%. Además, se encontró una diferencia con los resultados de Burgos (2018), quien concluyó que el clima percibido en los docentes de las instituciones de la Red 9-La Victoria es medianamente favorable con el 46,6%. Posteriormente con Jiménez (2018), quien halló una percepción regular de clima laboral con el 62,5% en los docentes del colegio Ann Goulden de Piura. Estos datos muestran que la percepción del personal sobre las características de su ambiente de trabajo depende de la estructura e interacción, como un correcto seguimiento y una información fluida. Por ello, se debe tener en cuenta la importancia del clima laboral dentro de una institución; ya que fomenta la unión entre todos, fortalece la comunicación y mejora las relaciones laborales (Guillén, 2000 citado por Castañeda, 2019).

En cuanto a describir el nivel de compromiso organizacional del personal hacia la institución educativa, se halló que la mayoría de los trabajadores se ubican en un compromiso medio con el 60%. Resultados que coinciden con Mirando (2018), quien concluyó que el 36,9% de docentes de un centro privado para la formación profesional en Trujillo presentan un nivel medio de compromiso. Igualmente, con Jiménez (2018) quien encontró que el 62,5% de docentes de la I.E. Ann Goulden presentaban un compromiso regular. Además, con los datos de Rodríguez (2020), quien determinó un regular compromiso organizacional en el personal de la I.E. Pedro Celestino con el 37,5%.

Estos hallazgos posiblemente se deban a que se está desarrollando un vínculo con la escuela, por motivo que la participación del personal en actividades programadas es escasa influyendo en la cooperación y cumplimiento de las metas institucionales. Ante ello se debe precisar que el compromiso del personal hacia la institución es primordial para su gestión y funcionamiento de los logros, favoreciendo a un ambiente laboral adecuado y generando un mayor compromiso hacia la institución (Bayona y Goñi, 2007 citados en Castañeda, 2019).

Posteriormente los resultados muestran que no existe relación entre clima laboral y la dimensión de continuidad en el personal de la institución educativa, con un nivel de significancia de 0.601 siendo mayor a lo requerido para la relación. Coincidiendo con lo encontrado por Cornelio, quien determinó

que no existe con una significancia de 0.275 en los docentes de una institución básica alternativa en Puerto Maldonado. Por consiguiente, la percepción del personal sobre su entorno laboral, conectado a la participación, logros, coordinación y condiciones de empleo (Palma, 2004 citado en Burgos, 2018), no se relacionan con la conexión a los costos realizados en su lugar de trabajo que influyen en la decisión de seguir en la institución (León y Quevedo, 2016).

Por otro lado, se encontraron datos diferentes con Rivas, quien concluyó que existe una relación significativa entre clima y la dimensión de continuidad en los docentes de un colegio de Lima Metropolitana con una significancia menor a 0.01. Del mismo modo Castañeda (2019), quien halló que existe una relación muy significativa ( $p < 0.01$ ) en el personal de Fe y Alegría de Ventanilla.

Posteriormente se determinó que no existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso normativo en el personal de la institución educativa, con un nivel de significancia de 0.189. Datos contrarios a lo encontrado por Rivas, quien halló que existe una relación muy significativa ( $p < 0.01$ ) en los docentes de un colegio de Lima Metropolitana. Asimismo, con Castañeda quien concluyó que existe una relación muy significativa ( $p < 0.01$ ) en el personal de los colegios Fe y Alegría de Ventanilla.

Al respecto cabe mencionar que las diferencias en los resultados sean probablemente a que el investigador utilizó un instrumento distinto en la variable clima, también su muestra estuvo constituida por los tres niveles de educación. En consecuencia, el personal no relaciona la percepción sobre su lugar de trabajo y los demás miembros (Litwin y Stringer, 1968 citado por Burgos, 2018), con el deber con la institución educativa y realización de tareas (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

Por último, se encontró que existe una relación moderada ( $r = 0,419$ ) y muy significativa ( $\text{sig.} < 0.01$ ) entre clima laboral y la dimensión compromiso afectivo en el personal de la institución educativa, es decir a mejor clima mayor compromiso referido a lo afectivo del personal con el colegio. Resultados similares con Castañeda, quien determinó una relación media y muy significativa ( $Rho = 0,461$  y  $\text{sig.} < 0.01$ ) en el personal de los centros educativos Fe y Alegría de Ventanilla. De la misma manera con Rivas, quien halló que existe una

relación regular y muy significativa ( $Rho=0,436$  y sig.  $< 0.01$ ) en los docentes de una institución de Lima Metropolitana.

Los resultados señalan que la apreciación positiva del personal con el ambiente laboral, el involucramiento y significado de la institución hacia su persona (Alvarado, 2003 citado en Cornelio, 2021), se relaciona con los lazos emocionales y orgullo de pertenecer a la institución, con su contribución en el desarrollo de los logros (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

## **VI. CONCLUSIONES**

1. El clima laboral no se relaciona con el compromiso organizacional presentado en el personal que labora en la institución educativa con un nivel de significancia mayor a 0.05, por ello se rechaza la hipótesis alterna, es el personal de dicha institución no relaciona su percepción que tiene sobre su entorno laboral con el compromiso que presentan con su institución, a medida que incrementa el clima no se evidenciará un mayor compromiso o al contrario a un mayor compromiso no habrá una mejoría en el clima.
2. El clima laboral percibido en el personal de la institución educativa fue favorable obteniendo el 62%, siendo un grupo mayor de encuestados a diferencia del 22% en muy favorable. Estos resultados muestran que el personal de la institución educativa aprecia adecuadamente el ambiente en el que lleva a cabo sus labores, también el crecimiento personal y profesional, su participación y la información que obtiene por parte de los demás miembros de la institución como el directivo.
3. El compromiso organizacional se presentó en un nivel medio en el personal que labora en la institución educativa con un resultado de 60% correspondiente a 30 encuestados, mayor al resto que obtuvo el 38% con alto compromiso, es decir el personal ha ido desarrollando un sentido de permanencia con la institución, pero no es fuerte porque posiblemente se debe seguir fortaleciendo los lazos emocionales, lealtad y deber con la institución.
4. No existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad en el personal que labora en la institución educativa, teniendo una significancia mayor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Es probable que el personal no relaciona los costos de su persona invertidos en la institución con su permanencia y percepción de su ambiente de trabajo.
5. No existe relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal, teniendo un nivel de significativa superior a 0.05, por ello se rechaza la hipótesis alterna. Posiblemente el personal de la institución educativa no relaciona su lealtad por lo brindado hacia la institución con las características del entorno laboral.

6. El clima laboral se relaciona con el compromiso afectivo con una correlación moderada 0,419, teniendo una significancia de 0.002, siendo menor a 0. 01, por tanto, se acepta la hipótesis alterna. El personal relaciona su percepción sobre su ambiente donde labora y sus elementos que la compone con los lazos emocionales y el anhelo de permanecer en la institución por lo personal y profesional.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda tomar acciones institucionales adecuadas con la finalidad de fortalecer el ambiente en donde interacciona el personal, también mejorar la identificación y permanencia entre todos los miembros de la institución para seguir perfeccionando como comunidad educativa
2. Se sugiere desarrollar capacitaciones y talleres asociados a la toma de decisiones, liderazgo, la cultura institucional, además fortalecer el involucramiento del personal de la institución.
3. Se recomienda continuar promoviendo y fomentando la participación de todo el personal que labora en la institución educativa, respecto a eventos programados, asimismo en el trabajo en equipo para el desarrollo de objetivos/actividades.
4. Se recomienda al personal directivo implementar programas de gestión, con el objetivo de mejorar el compromiso, el fortalecimiento de lazos emocionales y orgullo del personal vinculado a la institución.
5. Se recomienda para los futuros investigadores seguir realizando investigaciones en estos ámbitos para ampliar la información y brindar una guía para la institución o lugar de estudio.
6. Se sugiere al personal mejorar su colaboración en la participación de investigaciones. Además, al contestar adecuadamente y con sinceridad las pruebas, van a ayudar a obtener los resultados precisos y saber en que aspectos se puede progresar o mejorar como institución.

## REFERENCIAS

- Alcázar, Y. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro señor de locumba durante el año 2014*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7775>
- Argomedo, A. y Guzmán, D. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43961>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia*. *Revista espacios*. Vol.39(N°11). Pág.13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- American Psychological Association, (2022). *Style and Grammar Guidelines*. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Barrantes, K. y Sánchez, K. (2022). *Clima y compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima sur*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3508>
- 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*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21267>
- Castañeda, L. (2019). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26766>
- Castañeda, S. (2019). *Compromiso organizacional en el personal de la I.E. N° 2003, San Martín de Porres*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40516>

- Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Collanca, C. (2016). *Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4277/Collanca%20Chavez.pdf?sequence=1>
- Condori, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El buen pastor de Puno*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/3656>
- Cornelio, S. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3370>
- Damián, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima metropolitana*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10087>
- Farfán, B. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la institución educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho-2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19667>
- Fernández, L. y Mejía, W. (2019). *Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa ADEU*. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2653>
- Girón, R. (2018). *Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Myer y Allen*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2061>
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta. ed.* <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018). *Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. Revista Oratores, N°9*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/index.html>
- Hoyos, A. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en la I.E. N°80055 del distrito de Paján*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11513>

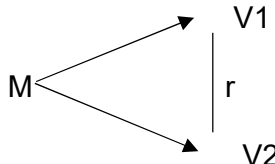


- Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura-2017*. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5941>
- León, M. y Quevedo, S. (2016). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú)*. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/415>
- Malavé, I. y Pozo, L. (2019). *Clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la unidad educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala-Santa Elena, Ecuador 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66169>
- Marín, E. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca-Azuay, Ecuador*. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21871>
- Mata, H. (2018). *Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa*. <http://hdl.handle.net/11285/569605>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Minga, N. (2018). *Clima laboral en el personal de la institución educativa "Divino Jesús" 2017, Los Medanos, Castilla-Piura, 2017*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/7994>
- Mirando, M. (2018). *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4370>
- Morales, H., Torres, A. y Zapata, E. (2019). *Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inrída-Guainía*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/12241>
- Mosquera, D. (2020). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48606>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez V. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima. Revista de investigación valor agregado. Vol.7, (número 1,2020), páginas 21-42*. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima laboral CL – SPC*. [https://www.academia.edu/36171465/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SP\\_C](https://www.academia.edu/36171465/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C)

- Perak, M. (2016). *A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Revista HRMars*. Vol.6 (número 12) [https://hrmars.com/papers\\_submitted/2464/A\\_three-Component\\_Conceptualization\\_of\\_Organizational\\_Commitment.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/2464/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf)
- Ramírez, G. (2019). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa, Tarapoto*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2294>
- Rengifo, P. y Villasis, J. (2019). *Compromiso organizacional docente, un estudio de campo de una institución educativa pública de Contamana, provincia de Ucayali, Región Loreto*. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3013>
- Rivas, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Lima metropolitana*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7022>
- Rodríguez, G. (2018). *Clima laboral y su influencia en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. Victor Raul Haya de la Torre, Barranca, 2017*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2236>
- Rodríguez, K. (2020). *Compromiso organizacional en la institución educativa Pedro Celestino Cochatzin de la Cruz, Acochaca*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55987>
- Vásquez, J. (2017). *Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13111>
- Vilcapaza, K. y Flores, R. (2018). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro belleza en Perú*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1834>
- Yáñez, O. (2017). *Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa Tungasuca del distrito de Carabayllo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12943>

## **ANEXO**

## Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>Problema específico 1:</b> ¿Cuál es el nivel de percepción del clima laboral en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022? <b>Problema específico 2:</b> ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022? <b>Problema específico 3:</b> ¿Cuál es la relación entre clima laboral y</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>Objetivo específico 1:</b> Describir el nivel de clima laboral en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. <b>Objetivo específico 2:</b> Describir el nivel de compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. <b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Ha: Existe relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hipótesis específica 1:</b> Existe relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. <b>Hipótesis específica 2:</b> Existe relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. <b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Clima laboral</b> <b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización personal</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Involucramiento laboral</li> <li>- Condiciones laborales</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Compromiso organizacional</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso afectivo</li> <li>- Compromiso de continuidad</li> <li>- Compromiso normativo</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal. <b>Nivel:</b> Correlacional.</p>  <p><b>Dónde:</b> <b>M:</b> Docentes de las instituciones educativas <b>V1:</b> Clima laboral <b>V2:</b> Compromiso organizacional <b>r:</b> Correlación <b>Población:</b> Todo el personal que labora en la I.E. <b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de clima organizacional</li> </ul>

<p>compromiso de continuidad en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?</p> <p><b>Problema específico 4:</b> ¿Cuál es la relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?</p> <p><b>Problema específico 5:</b> ¿Cuál es la relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?</p>	<p>Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar la relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.</p> <p><b>Objetivo específico 5:</b> Determinar la relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.</p>	<p>Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.</p>		<p>de Sonia Palma del 2004.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de compromiso laboral de Meyer y Allen del 1997.</li> </ul> <p><b>Aplicación:</b> Individual o colectiva</p> <p><b>Duración:</b> 35 minutos aproximadamente.</p> <p><b>Escala de medición:</b> Likert - Ordinal</p>
---	--	---	--	---

Elaboración propia

**Anexo B:**

**Matriz de operacionalización de las variables**

**Variable 1: Clima laboral**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalda de medición	Nivel y rango
Se refiere a como el trabajador percibe su lugar donde labora, teniendo en cuenta la participación, interacción entre el individuo y su organización que favorezcan las tareas laborales (Palma, 2004).	Es la apreciación del personal con relación a su ambiente en los aspectos de autorrealización, identificación, seguimiento, información y condiciones laborales, que serán evaluados a través de la escala de clima (Jiménez, 2018).	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional y personal</li> <li>• Visión</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	1, 6,11,16,21,26,31, 36,41,46	Escala Likert de 5 puntos	Muy favorable (210 – 250) Favorable (170 – 209) Medianament e favorable (130 – 169) Desfavorable (90 – 129) Muy desfavorable (50 – 89)
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Cumplimiento</li> </ul>	2,7,12,17,22,27,3 2,37,42,47		
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de funcionalidad y significado</li> <li>• Apoyo recibido</li> <li>• Seguimiento</li> </ul>	3,8,13,18,23,28,3 3,38,43,48		
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de la información recibida</li> <li>• Interacción</li> <li>• Comunicación interna</li> </ul>	4,9,14,19,24,29,3 4,39,44,49		
		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos/materiales</li> <li>• Remuneración</li> </ul>	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50		

			• Tecnología			
--	--	--	--------------	--	--	--

Elaboración propia.

### Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Se define como el vínculo entre el trabajador con la organización a la que pertenece, teniendo relación con el deber, lealtad y afecto para continuar o retirarse de la empresa (Meyer y Allen, citados por León y Quevedo, 2016).	Es el nivel de compromiso que el personal tiene con la institución, en lo normativo, de continuidad y afectivo, que son medidos en el cuestionario (Jiménez, 2018).	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vínculo emocional</li> <li>Identificación</li> <li>Deseo de permanencia</li> </ul>	6, 9, 12, 14, 15, 18	Escala tipo Likert de 7 puntos	Alto (90-126) Medio o regular (54-89) Bajo (18-53)
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepciones de oportunidades laborales</li> <li>Sensaciones de sacrificio</li> </ul>	1, 3, 4, 5, 16, 17		
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimiento de obligación</li> <li>Lealtad moral</li> <li>Sentido de reciprocidad</li> </ul>	2, 7, 8, 10, 11, 13		

Elaboración propia.

## **ANEXO C.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, otorgo mi participación en plena libertad y voluntad. Comunico que he sido informado por la responsable de la investigación denominada: “CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2022” que el recojo de información es reservado y no servirá para otra intención fuera de esta investigación, así mismo he recibido las explicaciones del propósito y la oportunidad de explicar las dudas correspondientes.

Por último, se ha entendido las aclaraciones admitidas sobre la investigación, CONCEDO MI AUTORIZACIÓN para llevar a cabo el cuestionario. También sé que este documento puede ser cancelado por mi persona en algún instante antes del procedimiento de resultados.

Para reafirmar, firmó el presente escrito.

---

Firma

Fecha: \_\_\_\_\_



## **ANEXO D.**

### **Ficha técnica del instrumento**

**Nombre:** Escala Clima laboral CL – SPC

**Autora:** Sonia Palma Carrillo

**Año:** 2004

**País:** Perú

**Duración:** 15 a 30 minutos

**Administración:** Adultos desde 18 años

**Forma de aplicación:** Individual o colectiva

#### **Objetivo:**

Evaluar el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

#### **Breve información:**

Creado por Sonia Palma, psicóloga y docente en la facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma de Lima-Perú, diseñada con la técnica Likert, con una versión original de 50 ítems, dividida en cinco dimensiones correspondiente al clima laboral y cada una cuenta con 10 ítems, respondidas de acuerdo con la perspectiva del participante bajo una escala de medición ordinal de cinco categorías: (1) ninguno o nunca, (2) poco, (3) regular o algo, (4) mucho y (5) todo o siempre.

#### **Aplicación y calificación:**

La aplicación del instrumento puede ser de forma manual o computarizada, para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación para acceder a la puntuación por factores y escala general de clima laboral. De acuerdo con las normas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos en la escala general y de 50 puntos por factores.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta

de manera contraria. Se suman las respuestas teniendo en cuenta las categorías de medición, cuando el resultado es 85 se ubica en un muy desfavorable clima y así se va obteniendo cada nivel de clima en los participantes.

**Dimensiones:**

Dimensiones	Ítems
Realización personal	1, 6,11,16,21,26,31,36,41,46.
Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.

**Baremos/ niveles:**

Niveles/categoría	Factores	Puntaje total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medianamente	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18- 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

**Validación:**

Fue validada por Palma en el 2004, para determinar la validez del instrumento se realizó un método de jueces en el cual se obtuvo una correlación de 0.87 y 0.84, así mismo para su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, mostrando correlaciones de .97 y .90, identificando la existencia de una alta consistencia interna de los datos; es decir el instrumento es válido y confiable.

### CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL

**ESTIMADO PARTICIPANTE NO ESCRIBA SU NOMBRE, ES ANONIMO Y CONFIDENCIAL**

**Instrucciones:** Por favor sírvase a contestar según su percepción todos los enunciados que se presentan a continuación con absoluta seriedad y sinceridad. Lea cuidadosamente y marque con una (X) la respuesta que usted considere apropiada. Se agradece su gentil colaboración.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El director se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi institución la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	El director expresa reconocimiento por los logros.					
22	En la institución se hacen mejorar las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	El director promueve la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Gracias por su participación.

## **Anexo F.**

### **Ficha técnica del instrumento**

**Nombre:** Cuestionario del compromiso organizacional (CO)

**Autores:** Meyer y Allen

**Año:** 1997

**País:** Estados Unidos

**Traducción al español:** Arciniega y Gonzales

**Adaptación en el Perú:** Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez

**Duración:** 15 a 20 minutos aproximadamente

**Aplicación:** Adultos desde los 17 años

**Forma de administración:** Individual o grupal

#### **Objetivo:**

Evaluar el nivel de percepción global e individual del compromiso organizacional y con relación al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

#### **Breve información:**

Elaborados por los psicólogos organizacionales estadounidenses, teniendo tres versiones editadas, siendo la última en 1997. Está compuesta por 18 ítems en idioma inglés y traducidas al español por Arciniega y Gonzales en 2006, fue adaptada y validada al ámbito educativo por Rivera en el 2010. En el Perú fue validada en el ámbito educativo por Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020.

Durante sus versiones se constituyó 3 factores, que se presentan a continuación: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada uno conformado por 6 ítems correspondientes en el cuestionario.

#### **Aplicación y calificación:**

Se puntúan en una escala de Likert de 1 a 7 puntos, donde: (1) fuerte desacuerdo, (2) moderadamente en desacuerdo, (3) débilmente en desacuerdo, (4) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (5) débilmente de acuerdo, (6) moderadamente de acuerdo y (7) fuertemente de acuerdo. Cabe mencionar que existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18. Su diagnóstico es a mayor puntuación, mayor percepción del compromiso y de cada factor.

#### **Dimensiones:**

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>
Compromiso de continuidad	1,3,4,5,16,17
Compromiso normativo	2,7,8,10,11,13

Compromiso afectivo	6,9,12,14,15,18
---------------------	-----------------

**Niveles/baremos:**

Nivel	Puntaje total
Alto	90-126
Promedio	54-89
Bajo	18-53

**Validación:**

Fue validada en el Perú por Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020 en docentes de instituciones del distrito de Chaclacayo y Lurigancho de la ciudad de Lima, mediante un análisis exploratorio con 18 ítems de sus tres dimensiones. Para su consistencia interna utilizó el Alpha de Cronbach mostrando un coeficiente total 0.910 y para cada una de las dimensiones: compromiso afectivo 0.764, compromiso de continuidad 0.790 y compromiso normativo 0.756, obteniendo una consistencia interna aceptable del coeficiente de correlación, es decir el instrumento es confiable. Para su homogeneidad se realizó las estimaciones mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un índice aceptable de 0.916 y un Chi cuadrado de 670,524 con 153 grado de libertad y nivel de significancia =0.000 ( $p < .001$ ).

Años atrás Arias, Mercado y Belausteguigoitia en 1998 realizaron un estudio para la validez de contenido encontrando  $p < 0.05$  y confiabilidad de consistencia interna con Alfa de Cronbach de: 0.81 para compromiso afectivo, 0.48 para compromiso de continuidad y 0.82 para compromiso normativo.

Anexo G. Protocolo del instrumento

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**ESTIMADO PARTICIPANTE NO ESCRIBA SU NOMBRE, ES ANONIMO Y CONFIDENCIAL**

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una "X" la alternativa que usted crea conveniente y apropiada. Por favor sírvase en contestar con absoluta seriedad y sinceridad. Recuerda que no hay respuestas correctas e incorrectas. Se agradece su gentil colaboración.

Fuerte desacuerdo	Moderadamente desacuerdo	Débilmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
2	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.							
3	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.							
4	Actualmente trabajo en esta institución por necesidad y deseo.							
5	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.							
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.							
7	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.							
8	Esta institución se merece mi lealtad.							
9	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.							
10	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
11	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.							
12	Esta institución tiene un gran significado para mí.							
13	Creo que le debo mucho a esta institución.							
14	Me siento como parte de una familia en esta institución.							

15	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.							
16	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.							
17	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.							
18	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.							

Gracias por su participación.



**Escala de lima laboral**

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	50

## Cuestionario de compromiso organizacional

### → **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

### **Escala: ALL VARIABLES**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	18

Anexo I. Base de datos del cuestionario clima laboral

	Ítem																																																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5													
S 1	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5								
S 2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
S 3	2	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3					
S 4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2								
S 5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
S 6	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	2	5	4	3	3	5	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2							
S 7	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5							
S 8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4						
S 9	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
S 10	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
S 11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
S 12	3	5	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S 13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S 14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

S	15	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4		
S	16	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
S	17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
S	18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
S	19	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S	20	5	5	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4		
S	21	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4			
S	22	2	5	5	1	1	5	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	5	1	3	1	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2		
S	23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2		
S	24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4		
S	25	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
S	26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4			
S	27	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2			
S	28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4		
S	29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
S	30	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	
S	31	5	4	4	5	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	5	5	5	4	4	2	4	3	4	2	5	1	2	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	

S	32	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3		
S	33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2							
S	34	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3				
S	35	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	5	5	3	4					
S	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4			
S	37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
S	38	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
S	39	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3		
S	40	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5					
S	41	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4			
S	42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
S	43	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	4	1	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	3	4	1	4	4	4	4			
S	44	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
S	45	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4			
S	46	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
S	47	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
S	48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

S	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5				
S	50	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3	2	3	4	5	2	3	4	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4

Codificación del clima laboral

ESCALA DE MEDICIÓN	
Ninguno o nunca	1
Poco	2
Regular o algo	3
Mucho	4
Todo o siempre	5

Anexo J. Base de datos del cuestionario compromiso organizacional

	Ítem																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
S1	1	3	2	1	1	6	5	6	5	4	1	7	6	7	6	2	4	6
S2	1	2	1	1	1	6	1	6	6	5	1	6	5	6	6	1	5	6
S3	4	7	4	6	1	2	5	5	5	4	5	6	5	7	7	1	2	7
S4	2	3	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	1	4	3
S5	7	7	7	6	6	6	7	7	5	5	5	6	6	6	6	1	6	7
S6	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	7	7	7	6	1	1	3
S7	6	7	6	7	6	6	5	5	6	5	6	7	7	7	6	7	6	7
S8	1	6	2	4	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	1	6	7
S9	4	5	1	1	1	4	1	7	5	1	7	6	6	6	6	1	3	6
S10	2	4	4	1	1	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4
S11	4	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
S12	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	2	2	2
S13	2	5	3	3	3	6	2	5	6	6	4	6	6	7	7	3	4	6
S14	4	5	4	1	4	4	2	4	3	3	2	5	5	6	6	6	5	6
S15	3	5	4	5	5	5	1	6	4	2	1	5	5	7	6	1	1	7
S16	6	3	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
S17	1	1	1	6	1	5	2	6	6	5	5	5	5	5	5	1	1	5
S18	2	1	1	1	2	6	2	7	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
S19	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
S20	5	5	5	4	3	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7
S21	7	6	4	7	6	5	6	5	4	5	6	7	6	5	5	5	6	7
S22	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S23	7	3	1	7	7	7	7	6	6	7	7	2	7	1	1	5	5	1
S24	6	6	6	6	5	5	5	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S25	4	6	7	6	5	5	6	6	5	4	4	4	5	5	5	6	5	6
S26	6	6	6	6	5	5	5	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S27	1	6	2	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	6
S28	3	6	1	1	1	1	2	7	7	1	7	7	6	7	7	1	7	7
S29	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	1	1	7
S30	5	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
S31	5	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
S32	1	4	6	7	1	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	1	6	6
S33	4	6	6	1	1	1	1	7	1	1	7	7	7	7	7	1	1	7
S34	4	2	6	2	2	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	3	4	7
S35	4	4	5	7	6	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
S36	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	7	4	5	5	4	4	4
S37	1	2	3	4	2	3	4	7	5	3	3	6	6	6	6	1	3	5
S38	5	7	7	1	1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7
S39	4	4	5	5	6	6	4	6	2	5	6	7	5	7	6	1	2	6
S40	7	5	5	7	4	6	1	4	4	4	4	7	7	7	7	1	1	6

S 41	3	6	2	7	1	7	1	6	6	1	1	7	4	6	6	2	6	6
S 42	2	7	5	5	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7
S 43	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7
S 44	1	2	4	4	2	5	5	6	4	5	6	7	6	7	6	1	4	6
S 45	1	2	4	4	3	6	5	6	5	5	6	6	5	6	6	1	1	6
S 46	1	2	4	4	2	5	4	6	1	5	5	7	5	7	6	1	2	6
S 47	2	2	4	6	1	5	4	7	5	5	5	6	5	7	6	1	2	6
S 48	3	2	5	5	1	6	5	6	5	6	6	7	6	7	7	2	2	6
S 49	3	4	5	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	7
S 50	1	2	4	4	1	6	5	6	5	5	6	7	6	7	7	1	1	7

Codificación de compromiso organizacional

ESCALA DE MEDICIÓN	
Fuerte desacuerdo	1
Moderado desacuerdo	2
Débil desacuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4
Débil de acuerdo	5
Moderado de acuerdo	6
Fuerte de acuerdo	7



ANEXO K. Base de datos para SPSS

	CLIMA LABORAL	REALIZACIÓN PERSONAL	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	2
5	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3
7	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	3	4
20	3	3	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	3	2	2
23	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4

25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5
30	3	4	4	3	4	3
31	4	4	4	4	4	4
32	4	5	5	5	5	4
33	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	4	4
35	4	4	5	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	4	4	4
39	3	3	3	3	3	2
40	5	5	5	4	5	4
41	4	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5
43	3	3	3	3	4	3
44	4	4	4	4	4	3
45	4	4	5	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4
47	4	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	3	4

Codificación

Muy favorable	5
Favorable	4
Medianamente favorable	3
Desfavorable	2
Muy desfavorable	1

	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO NORMATIVO	COMPROMISO AFECTIVO
1	2	1	2	3
2	2	1	1	3
3	2	1	2	3
4	2	1	1	1
5	3	2	3	3
6	1	1	1	2
7	3	3	3	3
8	3	1	3	3
9	2	1	2	2
10	2	1	2	2
11	3	3	3	3
12	3	1	3	2
13	2	1	2	3
14	2	1	1	2
15	2	1	1	3

16	3	3	3	3
17	2	1	1	2
18	2	1	2	3
19	2	1	1	2
20	3	2	3	3
21	3	3	3	2
22	2	2	1	1
23	2	1	2	3
24	3	3	3	3
25	3	2	2	2
26	3	3	3	3
27	2	1	3	3
28	2	1	2	3
29	2	1	3	3
30	3	3	3	3
31	3	3	3	3
32	3	1	3	3
33	2	1	2	2
34	2	1	2	3
35	3	3	3	3
36	2	1	2	2
37	2	1	2	2
38	3	1	3	3
39	2	1	2	2
40	2	2	2	3
41	2	1	1	3
42	3	2	3	3
43	3	2	3	3

44	2	1	2	3
45	2	1	2	3
46	2	1	2	2
47	2	1	2	3
48	2	1	2	3
49	3	2	3	3
50	2	1	2	3

Codificación

ALTO	3
MEDIO	2
BAJO	1

Anexo L. Certificado de juicio de expertos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Realización personal</b>							
Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>							
Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
En la oficina se hacen mejorar las cosas cada día.	X		X		X		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Supervisión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		

Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X		X		X		

**Observaciones:**

.....



**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X** ]      Aplicable después de corregir [   ]      No aplicable [   ]

**Apellidos y nombres del validador:** Cristhian Manuel, Retamozo  
Guzmán      **DNI: 76370639**

**Especialidad del validador:**

**Chimbote, 11 de noviembre del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

Lic. Cristhian Retamozo Guzmán  
C.Ps.P.45676

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Compromiso afectivo</b>							
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	X		X		X		
Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
Esta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X		
Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Compromiso de continuidad</b>							
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X		X		
Actualmente trabajo en esta institución por necesidad y deseo.	X		X		X		
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	X		X		X		
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Compromiso normativo</b>							
	Si	No	Si	No	Si	No	

Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X		
Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		
Creo que le debo mucho a esta institución.	X		X		X		

**Observaciones:**

.....  
 .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cristhian Manuel, Retamozo Guzmán  
**DNI:** 76370639

**Especialidad del validador:**

**Chimbote, 11 de noviembre del 2022**

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

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

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

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



.....  
 Lic. Cristhian Retamozo Guzmán  
 C.Ps.P:45676

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Realización personal</b>							
Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x			x	Mejorar la aplicación de palabras siempre y cuando el ámbito sea para colaboradores a nivel operativo o cargos bajos, con el fin de su entendimiento.
Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>							
Se siente comprometido con el éxito en la organización.	x		x		x		
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
En la oficina se hacen mejorar las cosas cada día.	x		x		x		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	x		x		x		

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	x		x		x		
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Supervisión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
Existe un trato justo en la empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
En mi oficina la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	x		x		x		
Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		

Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x	
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x	
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x	
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x	
Los objetivos del trabajo son retadores.	x		x		x	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x	
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
Existe buena administración de los recursos.	x		x		x	
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x	
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x	
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	x		x		x	

**Observaciones:**

.....

.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del validador: SÁNCHEZ GARCÍA BRYAN  
DENIS      DNI: 70348705

Especialidad del validador:

Chimbote, 08 de noviembre del 2022

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

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

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

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



-----  
Lic. Bryan Denis Sánchez García

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Compromiso afectivo</b>							
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	X		X		X		
Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
Esta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X		
Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Compromiso de continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X		X		
Actualmente trabajo en esta institución por necesidad y deseo.	X		X		X		
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	X		X		X		
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	



Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X	
Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X	
Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X	
Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X	
Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X	
Creo que le debo mucho a esta institución.	X		X		X	

**Observaciones:**

.....  
 .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: BRYAN SANCHEZ GARCÍA

DNI: 70348705

Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL / COACH EJECUTIVO ICF

Chimbote, 08 de noviembre del 2022

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

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

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

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



.....  
 Lic. Bryan Denis Sánchez García

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Realización personal</b>							
Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
En la oficina se hacen mejorar las cosas cada día.	X		X		X		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		

Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Supervisión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		

Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X		X		X		

**Observaciones:**

.....

.....

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X** ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del validador: José Carlos Medina Bolo**  
**DNI: 07598660**

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión pública**

**Chimbote, 08 de noviembre del 2022**

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

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

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

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

  
**JOSÉ CARLOS MEDINA BOLO**  
**C.P.R. 20177**

Mag. José Carlos Medina Bolo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES / Ítems	<sup>1</sup> Pertinencia		<sup>2</sup> Relevancia		<sup>3</sup> Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Compromiso afectivo</b>							
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	X		X		X		
Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
Esta institución tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X		
Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Compromiso de continuidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X		X		
Actualmente trabajo en esta institución por necesidad y deseo.	X		X		X		
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	X		X		X		
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X		X		
Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
Esta institución se merece mi lealtad.	X		X		X		
Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		
Creo que le debo mucho a esta institución.	X		X		X		

**Observaciones:**

.....  
 .....  
 .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** José Carlos Medina Bolo

**DNI:** 07598660

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión pública

**Chimbote, 08 de noviembre del 2022**

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

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

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

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



JOSÉ CARLOS MEDINA BOLO  
 C.P.R. 20177

Mag. José Carlos Medina Bolo

Anexo L. Carta de presentación



Universidad  
César Vallejo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 21 de noviembre de 2022

Señor  
**Dr. JOB FELIX AGUIRRE ESPINOZA**  
**DIRECTOR**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Yomira Lisseth Calderón Ríos con DNI 70216456, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "**Clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022**", requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarles las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

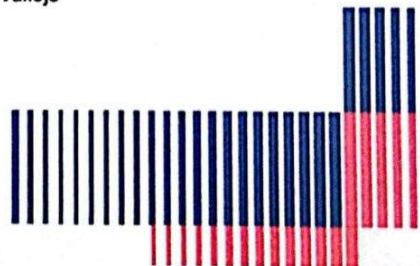
Atentamente,



*Roger Rodriguez*  
**Dr. Róger Alberto Rodríguez Ravelo**  
**Director de la Escuela de Psicología**  
**Universidad César Vallejo**

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima y compromiso organizacional en el personal de la Institución  
educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022

ARTÍCULO DE REVISIÓN DE LITERATURA CIENTÍFICA PARA OBTENER EL  
TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

AUTORA:

Calderón ~~Rios~~, Yomira Lisseth (Código ORCID: [0000-0002-1308-6136](https://orcid.org/0000-0002-1308-6136))

ASESOR:

~~Mag.~~ Medina Bolo José Carlos (Código ORCID: [0000-0003-4647-727X](https://orcid.org/0000-0003-4647-727X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

CHIMBOTE-PERÚ

2022

#### **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios por darme fuerza, sabiduría para cumplir con mis metas propuestas y seguir adelante con éxito.

A mis padres por su apoyo, dedicación, acompañamiento, consejos y educación a lo largo de mi formación personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por siempre ser mi guía, brindarme vida y salud para seguir cumpliendo mis metas.

A mi familia por ser mi principal motivo e impulso para seguir creciendo profesional y personalmente.

Al director de la I.E. Politécnico Nacional del Santa por permitirme realizar la investigación en el prestigioso colegio, a todo el personal que labora en la institución por su participación y tiempo.

A la universidad Cesar Vallejo por acogerme en este camino profesional, a mi asesor por su guía y dedicación durante este camino de la investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	3
III. RESULTADOS (DISCUSIÓN).....	4
IV. CONCLUSIONES.....	7
REFERENCIAS.....	9
ANEXOS .....	13

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, siendo una investigación de tipo básica con un nivel correlacional y conformada por una población de 59 trabajadores de la institución educativa. Hallando que no existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal de la institución; dado que se encontró un nivel de significancia de 0.608, estando por encima de lo requerido para la aceptación de la relación, además el clima laboral se relaciona con la dimensión compromiso afectivo; ya que se obtuvo un nivel de significancia de 0.002. Concluyendo que no existe relación entre las variables de estudio, es decir si el ambiente de trabajo mejora no habrá un mayor compromiso del personal hacia la institución educativa.

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, personal, institución educativa.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational climate and organizational commitment in the personnel of the educational institution Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, being a basic research with a correlational level and conformed by a population of 59 workers of the educational institution. Finding that there is no relationship between work climate and organizational commitment in the personnel of the institution: given that a significance level of 0.608 was found, being above what is required for the acceptance of the relationship, also that the work climate is related to the affective commitment dimension: since a significance level of 0.002 was obtained. The conclusion is that there is no relationship between the variables under study, i.e. if the work environment improves, there will not be a greater commitment of the personnel to the educational institution.

**Keywords:** Work climate, organizational commitment, personnel, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, las condiciones a las que los docentes se han enfrentado son un poco difíciles, como los cambios sociales que se ha dado en estos últimos años, la falta de capacitaciones consecutivas, el duplicar sus funciones para una mejoría personal y la indiferencia de la sociedad hacia la labor docente, que pueden desencadenar dificultades que se evidencien en el ambiente laboral y compromiso con su lugar de trabajo (Subeldo, 2012 citado en Cornelio, 2021).

Para que la comunidad educativa logre sus metas, misión y visión planteadas cada año es fundamental que el personal tenga en cuenta el ambiente percibido por cada uno de ellos y cuan vinculado está cada trabajador con su lugar laboral; ya que son ellos quienes están encargados de realizar las coordinaciones y actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos del colegio (Ramírez, Abreu y Badji, 2008 citados en Burgos, 2018).

En la institución educativa es fundamental que sus integrantes tengan en cuenta que el clima laboral es el cimiento para un óptimo desempeño de tareas; ya que, repercute en el bienestar, comportamiento y motivación de cada uno, puesto que sirve de ayuda al momento de decidir sobre continuar en la institución o buscar otras opciones laborales (Garza, 2010 citado en Cornelio, 2021).

Hasta hoy en día se observa la falta de presupuestos y poco apoyo de las autoridades pertinentes hacia las instituciones educativas y sus integrantes, además aún existen colegios de nuestro país con una infraestructura inadecuada y escasa motivación que se ve reflejado en una inadecuada percepción del ambiente laboral (Martínez, 2001, citado en Jiménez 2018).

El compromiso organizacional en los docentes es la problemática que sigue presente hasta hoy en día en los países subdesarrollados, siendo nuestro país uno de ellos, esta situación problemática se evidencia mediante el reducimiento de tiempo que dedican a la enseñanza y trabajo en los colegios, pues existe el ausentismo y dividen el tiempo personal en su labor en la institución educativa como en otras actividades (Unesco, 2017citado en Burgos (2018)

A pesar de esta problemática no se han evidenciado investigaciones sobre clima y compromiso en colegios de esta ciudad, por tal motivo es conveniente llevar a cabo investigaciones en dichos lugares porque son de ayuda para la institución, como para su comunidad. Ante lo mencionado se plantea la siguiente pregunta **¿Qué relación existe entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022?**

Con este trabajo de investigación se va a contribuir información para la institución y su personal, para el mejoramiento del ambiente laboral, fortalezcan el compromiso con su institución, reforzar el trabajo en equipo e identificar oportunamente situaciones difíciles. De igual manera será de aporte teórico para futuros investigadores que deseen realizar trabajos en instituciones educativas, así mismo para la misma institución para la realización de actividades teniendo en cuenta los datos obtenidos y por último para la sociedad puesto que tendrán confianza de ser partícipe de la comunidad educativa.

En base al problema, se elaboró el **objetivo principal**: Determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022. Además, los **objetivos específicos**: (1) Describir el nivel de clima laboral en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (2) Describir el nivel de compromiso organizacional en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (3) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso de continuidad en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (4) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso normativo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022, (5) Determinar la relación entre clima laboral y compromiso afectivo en el personal de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.



## II. METODOLOGÍA

Para la recolección de información del presente artículo, se realizó una búsqueda de datos en tesis, revistas y artículos científicos de páginas web confiables y seguras, como: Google académico, Repositorios universitarios, Scielo, La referencia y Alicia, ya que contribuyeron para conocer la realidad del estudio y también como antecedentes.

Luego se preseleccionó la información encontrada en diversas investigaciones en las diferentes fuentes de búsqueda mencionadas en el párrafo anterior, mediante un criterio de inclusión y exclusión; dichos criterios ayudaron para una adecuada búsqueda y selección de investigaciones acorde al tema de estudio, teniendo énfasis en las variables estudiadas, su población, palabras claves, entre otros, además se tuvo en cuenta el año de la realización el cual fue desde el 2017 a 2022, excluyendo investigaciones con más de 5 años de antigüedad y población de otro rubro (empresas pesqueras, agrícolas, entre otras).

Para la realización de la investigación se coordinó con el lugar que se aplicaron los instrumentos, se presentó la carta de permiso al director de la institución educativa, así mismo, se coordinó el día para la aplicación y recolección de datos. Al momento de la aplicación se brindó la información del objetivo y proceso del trabajo de investigación, también se entregó a cada participante el consentimiento informado.

En el análisis estadístico de los resultados, la información que se obtuvo en cada cuestionario fue procesado y vaciado a la base de datos del Microsoft Excel, posteriormente al programa estadístico SPSS para el análisis de las variables de manera descriptiva y correlacional, los resultados se obtuvieron mediante tablas y figuras estadísticas de frecuencia y porcentaje, teniendo como prueba de correlación al coeficiente de Pearson.

### III. RESULTADOS (DISCUSIÓN)

Los resultados encontrados referente al objetivo general, fue que no existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, con un nivel de significancia de 0.808. Resultados contrarios con la investigación de Mirando quien determinó que existe una relación muy significativa con un  $p < 0.01$  entre clima y compromiso laboral en docentes de un centro profesional tecnológico de la ciudad de Trujillo. Al respecto la diferencia de datos entre las investigaciones posiblemente se deba a la aplicación del instrumento distinto para medir el clima laboral, además la cantidad de participantes es un grupo mayor a la presente investigación.

Por lo tanto, la percepción que tiene el trabajador de su ambiente laboral, como de su participación, comunicación, realización personal y profesional, condiciones laborales y supervisión (Palma, 2004 citado en Burgos, 2018), no se relacionan con la conexión hacia su lugar de trabajo, teniendo aspectos de obligación, deber, deseo y necesidad de permanecer en la institución (Meyer y Allen, 1991 citados en Aldana, et al., 2017).

Respecto a la percepción del personal sobre el clima laboral que existe en la institución educativa, se muestra que el 62% de participantes perciben un clima favorable. Resultados contrarios con Minga quien encontró en su investigación el 75% del personal de la I.E. Divino Jesús de la ciudad de Piura percibieron un clima laboral medio/regular. Por ello el personal de la institución educativa debe tener en cuenta el papel importante que tiene el clima laboral en su trabajo; dado que fomenta la unión, fortalece la comunicación y mejora las relaciones laborales (Guillén, 2000 citado por Castañeda, 2019).

En cuanto al compromiso organizacional presentado por el personal con su institución educativa, se halló que el 60% de participantes presentaron un compromiso regular hacia su lugar de trabajo. Resultados que coinciden con Jiménez, quien encontró que el 62,5% de docentes de la I.E. Ann Goulden presentaban un compromiso organizacional regular. Ante ello se debe tener presente que el compromiso del trabajador al interior de una institución es primordial en su funcionamiento y eficacia de los logros, para el fortalecimiento del

clima y generar un mayor compromiso (Bayona y Goñi, 2007 citados en Castañeda, 2019).

Posteriormente los resultados muestran que no existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de la institución educativa, con un nivel de significancia de 0.601 siendo mayor al 0.05 requerido para la relación. Coincidiendo con Cornelio, quien determinó que no existe relación con una significancia de 0.275 en los docentes de una institución básica alternativa de la ciudad Puerto Maldonado.

Por consiguiente, la percepción del personal sobre su entorno laboral, su involucramiento, coordinación y condiciones de empleo (Palma, 2004 citado en Burgos, 2018), no se relacionan con la unión de los costos realizados en su lugar de trabajo que influyen en la decisión de seguir en la institución educativa (León y Quevedo, 2016).

Luego se encontró en los resultados que no existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso normativo en el personal de la institución educativa, con un nivel de significancia de 0.189. Contrarios a Castañeda, quien halló que existe relación con una significancia de  $p < 0.01$  en los docentes de los colegios Fe y Alegría de Ventanilla. Al respecto estos hallazgos se deban posiblemente al instrumento diferente que se utilizó para medir el clima laboral, también al número de muestra constituida por los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) distinta a esta investigación.

En consecuencia, el personal no relaciona la percepción sobre su lugar de trabajo y los demás miembros (Litwin y Stringer, 1968 citado por Burgos, 2018), con el deber con la institución educativa y realización de tareas (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

Finalmente se determinó que existe una relación moderada ( $r=0,419$ ) y muy significativa ( $\text{sig.}=0.002$ ) entre clima laboral y la dimensión compromiso afectivo en el personal de la institución educativa, es decir a mejor clima laboral, mayor compromiso afectivo del trabajador con su colegio. Resultados similares con Rivas, quien encontró que existe una correlación regular ( $\rho=0,436$ ) y muy significativa ( $p < 0.01$ ) en los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana.

Por lo tanto, la percepción positiva del personal con el ambiente laboral, el involucramiento y significado (Alvarado, 2003 citado en Cornelio, 2021), se relaciona con los lazos emocionales y orgullo de pertenecer a la institución, con su contribución en el desarrollo de los logros (Meyer y Allen, 1991 citados en Castañeda, 2019).

#### IV. CONCLUSIONES

1. El clima laboral no se relaciona con el compromiso organizacional del personal que labora en la institución educativa con un nivel de significancia mayor a 0.05, es decir no relacionan su percepción que tiene sobre su entorno laboral con el compromiso que presentan con su institución.
2. El clima laboral percibido en el personal de la institución educativa fue favorable con el 62%, es decir el personal de la institución educativa aprecia adecuadamente su ambiente, crecimiento personal y profesional, su participación y seguimiento de la institución.
3. El compromiso organizacional presentado en el personal de la institución fue de nivel medio con el 60%, es decir el personal ha ido desarrollando un sentido de permanencia con la institución, pero no es fuerte y deben seguir fortaleciendo los lazos emocionales y lealtad con la institución.
4. No existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de la institución educativa; ya que, se obtuvo una significancia mayor a 0.05, es decir el personal no relaciona los costos de su persona invertidos en la institución con su permanencia y percepción de su ambiente de trabajo.
5. No existe relación entre clima laboral y la dimensión compromiso normativo en el personal; dado que se encontró un nivel de significativa superior a 0.05, es decir el personal de la institución educativa no relaciona su lealtad por lo brindado hacia la institución con las características del entorno laboral.
6. El clima laboral se relaciona con el compromiso afectivo teniendo una correlación moderada de 0,419 y una significancia de 0.002, siendo menor a 0.01; es decir el personal relaciona su percepción sobre su ambiente donde labora con los lazos emocionales y el anhelo de permanecer en la institución por lo personal y profesional.

#### Recomendaciones:

- Se recomienda al personal directivo implementar programas de gestión, con el objetivo de mejorar el compromiso, el fortalecimiento de lazos emocionales y orgullo del personal vinculado a la institución.

- Se recomienda para los futuros investigadores seguir realizando investigaciones en esta población de estudio para aportar datos relevantes y brindar guía de apoyo para la institución.

## REFERENCIAS

- Alcázar, Y. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro señor de locumba durante el año 2014*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7775>
- Argomado, A. y Guzmán, D. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el compromiso laboral de los docentes en las instituciones públicas de educación básica secundaria en la provincia de Ascope*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/43961>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia*. *Revista espacios*. Vol.39(Nº11). Pág.13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- American Psychological Association. (2022). *Style and Grammar Guidelines*. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Barrantes, K. y Sánchez, K. (2022). *Clima y compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima sur*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3508>
- 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*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/21267>
- Castañeda, L. (2019). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/26766>
- Castañeda, S. (2019). *Compromiso organizacional en el personal de la I.E. Nº2003, San Martín de Porres*. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/40516>

- Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Collanca, C. (2018). *Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4277/Collanca%20Chavez.pdf?sequence=1>
- Condori, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El buen pastor de Puno*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12890/3656>
- Cornelio, S. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3370>
- Damián, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima metropolitana*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10087>
- Farfán, B. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la institución educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho-2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/19867>
- Fernández, L. y Mejía, W. (2019). *Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa ADEU*. <https://tesis.usaf.edu.pe/handle/20.500.12423/2653>
- Girón, R. (2018). *Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Myer y Allen*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2061>
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. <https://doi.org/10.28490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. ed. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018). *Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia*. *Revista Oratores*, N°9. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/index.html>
- Hoyos, A. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en la I.E. N°80055 del distrito de Paján*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/11513>





- Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura-2017*. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12890/5941>
- León, M. y Quevedo, S. (2016). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú)*. <http://repositorio.ucl.edu.pe/handle/123456789/415>
- Malavé, I. y Pozo, L. (2019). *Clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la unidad educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala-Santa Elena, Ecuador 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66169>
- Marín, E. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca-Azuay, Ecuador*. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11862/21871>
- Mata, H. (2018). *Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa*. <http://hdl.handle.net/11285/589805>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Minga, N. (2018). *Clima laboral en el personal de la institución educativa "Divino Jesús" 20017, Los Medanos, Castilla-Piura, 2017*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/7994>
- Mirando, M. (2018). *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4370>
- Morales, H., Tomes, A. y Zapata, E. (2019). *Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Ingrida-Guainía*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12484/12241>
- Mosquera, D. (2020). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48806>
- Neira, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez V. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima. Revista de investigación valor agregado. Vol.7, (número 1,2020), páginas 21-42*. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima laboral CL – SPC*. [https://www.academia.edu/36171465/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC](https://www.academia.edu/36171465/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC)

- Perak, M. (2016). *A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Revista *HRMars*, Vol.6 (número 12) [https://hirmars.com/papers\\_submitted/2484/A\\_three-Component\\_Conceptualization\\_of\\_Organizational\\_Commitment.pdf](https://hirmars.com/papers_submitted/2484/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf)
- Ramírez, G. (2019). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa, Tarapoto*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2294>
- Rengifo, P. y Villasis, J. (2019). *Compromiso organizacional docente, un estudio de campo de una institución educativa pública de Contamana, provincia de Ucayali, Región Loreto*. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3013>
- Rivas, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Lima metropolitana*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/7022>
- Rodríguez, G. (2018). *Clima laboral y su influencia en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. Víctor Raúl Haya de la Torre, Barranca, 2017*. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2236>
- Rodríguez, K. (2020). *Compromiso organizacional en la institución educativa Pedro Celestino Cochatzin de la Cruz, Acobaca*. <https://hdl.handle.net/20.500.12892/55987>
- Vásquez, J. (2017). *Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la región Callao*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/13111>
- Vilcapaza, K. y Flores, R. (2018). *Relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro belleza en Perú*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1834>
- Yáñez, O. (2017). *Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa Tungasuca del distrito de Carabaylla*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/12943>

## ANEXOS

### Tablas de resultados

**Tabla 1.** Nivel del clima laboral en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	1	2,0
Medianamente favorable	7	14,0
Favorable	31	62,0
Muy favorable	11	22,0
Total	50	100,0

**Tabla 2.** Nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,0
Medio	30	60,0
Alto	19	38,0
Total	50	100,0

**Tabla 3.** Relación entre clima y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,074
	Sig. (bilateral)		,608
	N	50	50
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,074	1
	Sig. (bilateral)	,608	
	N	50	50

**Tabla 4.** Relación entre clima laboral y dimensión compromiso de continuidad en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote-2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD
--	--	---------------	---------------------------

CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,076
	Sig. (bilateral)		,601
	N	50	50
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,076	1
	Sig. (bilateral)	,601	
	N	50	50

**Tabla 5.** Relación entre clima laboral y dimensión compromiso normativo en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO NORMATIVO
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,189
	N	50	50
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,189	
	N	50	50

**Tabla 6.** Relación entre clima laboral y la dimensión compromiso afectivo en el personal de la institución educativa Politécnico nacional del santa, Chimbote- 2022.

		CLIMA LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,419**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	,419**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

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

Tabla 8. Documentos citados

Título	Autor (es)	Año	Fuente	Aporte
Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud de barranquilla-Colombia	Aldana Rivera, Edina Elizabeth JANEQ. Leal Guerra, Martín	2017	<a href="https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf">https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf</a>	El compromiso organizacional es un estado psicológico propio de la interacción del trabajador con la institución, que tiene implicancia en su deber, obligación y deseo de continuar o no en la organización (Meyer y Allen, 1990).
Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima.	Burgos Cárdenas, Giuliana Emperatriz	2018	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21267">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21267</a>	El clima es la cualidad que la persona percibe de la institución, el cual es importante porque influye en el comportamiento del trabajador (Litwin y Stringer, 1968). El clima organizacional es la percepción del trabajador con el lugar donde se desenvuelve, con la realización personal
				y profesional, involucramiento, monitoreo y comunicación con los jefes y compañeros (Palma 2004).
Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.	Castañeda Briones, Lydia Estela	2019	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26786">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26786</a>	Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, con una correlación de Pearson ( $r = 0,588$ ) y muy significativa ( $sig = 0,000$ ). Existe una correlación considerable ( $\rho = 0,575$ ) y muy significativa ( $p = 0,00$ ) entre clima organizacional y compromiso normativo.
Clima laboral y compromiso organizacional	Cornelio Figueroa,	2021	<a href="https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3370">https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3370</a>	Existe una relación baja ( $r = 0,248$ ) y significativa

en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.	Silvia Elizabeth			(p=0.014) entre clima laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de educación básica alternativa. No existe una correlación significativa (p>0.05) entre clima y compromiso de continuidad, además una relación baja (r=0.253).
Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura-2017.	Jiménez Mozombite, Deusdith	2018	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5941">https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5941</a>	Los docentes consideraron tener un compromiso organizacional regular con el 52.5%. Existe relación considerable (r=0.885) y altamente significativa (p=0.002) entre clima laboral y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa.
Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.	León Araujo, Marilyn Yohana Quevedo Ramírez, Stephanie Karolhy	2016	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/415">http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/415</a>	Reconocimiento del trabajador respecto a los costos y pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si renunciara a la institución.
Clima laboral en el personal de la institución educativa "Divino Jesús" 20017, Los Medanos, Castilla-Piura, 2017.	Minga Facundo, Nelida	2018	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/7994">https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/7994</a>	El 75% de la población se encuentra en un clima laboral medio y un 25% en desfavorable.
Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes	Mirando Toribio, Mellina Elizabeth	2018	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4370">https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4370</a>	Existe una correlación media (rho=0.623) y muy significativa (p<0.01) entre clima social

de un centro privado de formación profesional de Trujillo.	laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.
Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitanas.	Existe relación regular ( $\rho=0,598$ ) y significativa ( $p<0,05$ ) entre clima y compromiso organizacional en la I.E. Emblemática Teresa Gonzales de Fanning. Existe una correlación regular ( $\rho=0,436$ ) y significativa ( $p<0,05$ ) entre clima y compromiso afectivo.

Rivas Plata Arredondo, Jorge Luis 2017 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12892/7022>





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JOSE CARLOS MEDINA BOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA, CHIMBOTE-2022.", cuyo autor es CALDERON RIOS YOMIRA LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 16 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE CARLOS MEDINA BOLO <b>DNI:</b> 07598660 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4647-727X	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAB el 16- 02-2023 10:19:44

Código documento Trilce: TRI - 0533450