



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima y compromiso organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Polo Siancas, Luz Cristina (orcid.org/0000-0001-9878-279X)

Villaverde Caceres, Kirsthen Ashley (orcid.org/0000-0001-8839-1242)

ASESOR:

Dr. Noé Grijalva, Hugo Martin (orcid.org/0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

CHIMBOTE-PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a Dios por ser nuestra guía y fortaleza en este camino de aprendizaje.

A nuestros padres quienes con su paciencia, esfuerzo y amor nos han permitido cumplir con nuestro objetivo académico, por inculcarnos el esfuerzo, valentía y valores para afrontar las adversidades.

A nuestro Asesor Martin Noe que fue un gran guía profesional, llegando a brindarnos conocimientos y orientarnos hasta el final.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza de continuar y culminar con éxito este proyecto.

A nuestros padres por haber creído en nosotras en este camino de aprendizaje y motivarnos día a día para lograr un camino de superación.

También a nosotras por mantenernos firmes, constantes y en plena comunicación para poder desarrollar un buen trabajo de Tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	5
Abstract	6
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización: matriz de operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos	13
3.5. Procedimientos:	13
3.6. Método de análisis de datos:	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS:	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXO	1

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Estructura de frecuencias y porcentajes del variable clima organizacional y sus factores.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de compromiso organizacionales y sus dimensiones.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3. Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 4. Correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los factores del clima organizacional.....</i>	<i>19</i>

Resumen

Esta investigación titulada Clima y Compromiso organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote. Tiene como objetivo determinar la relación del Clima y el Compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Chimbote, en relación a la metodología es de tipo básico con un diseño no experimental transversal, así mismo la muestra estuvo conformada con 289 docentes de nivel secundario, a quienes se les aplicó como instrumento la Escala Multidimensional de Clima organizacional con una confiabilidad global de 0.925 obtenido por medio del alfa de cronbach y una validez de constructo de 0.941 y el cuestionario de Compromiso Organizacional con una confiabilidad de 0.87 de Alpha de Cronbach y una validez de constructo de 0.910. Como resultado se obtuvo una correlación significativa baja, brindando una interpretación de afirmación de que el clima laboral está relacionado con el compromiso organizacional, pero se tiene que mejorar la percepción que se tienen entre trabajador y empresa.

Palabras Clave: Compromiso, ambiente, organización, educación, clima.

Abstract

This research entitled Organizational Climate and Commitment in secondary level teachers of public educational institutions, Chimbote. Its objective is to determine the relationship of the Climate and the organizational Commitment in teachers of public institutions of Chimbote, in relation to the methodology it is of a basic type with a non-experimental cross-sectional design, likewise the sample consisted of 289 secondary level teachers, through who were applied as an instrument the Multidimensional Scale of Organizational Climate with a global reliability of 0.925 obtained through Cronbach's alpha and a construct validity of 0.941 and the Organizational Commitment questionnaire with a reliability of 0.87 of Cronbach's Alpha and a validity of construct of 0.910. As a result, a low significant correlation was obtained, providing an interpretation of the affirmation that the work environment is related to organizational commitment, but the perception between the worker and the company must be improved.

Keywords: Commitment, environment, organization, education and climate.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los elementos más notables dentro de la sociedad, puesto que, busca fomentar el desarrollo de valores y conocimientos necesarios para el alumno que se insertará a una nueva forma de vida luego de salir del centro educativo, sin embargo, Espinoza, Tinoco y Sánchez (2017) hacen hincapié que en la actualidad la educación ya no es centralizada únicamente en el alumno, se ha vuelto integral, considerando las capacidades de los pedagogos como partes necesarias de la educación, aumentando la magnitud de competencia para los docentes que aspiran a ingresar a los centros educativos, comenzando por la formación académica, el compromiso percibido a través de las importantes demandas que predominan en su carga de trabajo.

La Organización de las naciones unidas, ciencias y cultura (UNESCO)(2021) a nivel de Latinoamérica manifiesta que alrededor de 33 países, 1.4 millones de docentes tomaron la decisión de suspender sus clases presenciales, lo que ocasionó el aumento del trabajo virtual para los educadores, implicando un proceso de adaptación hacia la nueva forma de realizar sus clases, produciendo un impacto negativo del pedagógico, que se sentía abrumado por el reajuste educativo, este cese de actividad presencial también se convirtió en una amenaza por el riesgo de la pérdida del vínculo presencial, ya que dificultó el ambiente laboral y sus conexiones afectivas entre docentes, así mismo, como las mediaciones con sus padres.

A nivel nacional, Quispe y Pucar (2019), evaluaron a 256 docentes del Amazonas, dando a conocer que el 70.2% no mantiene un compromiso de continuidad, donde sus razones son la falta de promoción o nombramiento, las remuneraciones, la inconformidad de reconocimiento y las faltas de oportunidades de crecer. Así mismo, Bada et al (2020), refieren que se evaluó a 104 docentes de dos distintas instituciones de Lima, donde el 78,6% manifestó un nivel alto en su clima, si bien es cierto el docente se encuentra comprometido con su puesto de trabajo, pese a ser un grupo de personas con pensamientos y comportamiento distintos tratan de basar sus relaciones interpersonales mediante el respeto mutuo. Donde el Ministerio de

Educación ingresa a tallar con capacitaciones, brinda posibilidades para ascender a escala remunerativas y maneja una motivación constante.

Así mismo, Vergara et al. (2021) hacen hincapié a lo poco que se habla de este tema en los centros académicos estatales, estimando que como consecuencia existe poco conocimiento de la problemática y escasa importancia en el deficiente rendimiento laboral que se refleja en las entidades estatales, así como, el poco valor que le otorgan al trabajo del docente, ya que, como realza Chuquilín (2014) el docente de nivel secundaria no solo tiene el peso de llevar a cabo el trabajo impuesto por el estado, sino, también oscila su tiempo en ingeniar estrategias que ayuden al proceso de enseñanza del estudiante que se encuentra en su etapa de descubrimiento, y socialización, por ende, la nueva currícula del Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) compromete a los pedagógicos a otorgarles enseñanzas basadas en el bienestar y desarrollo de competencias del estudiante, no obstante, sigue sin brindarles herramientas para adecuarse y adaptarse a su nueva responsabilidad con sus alumnos, es así, que el Instituto de analítica social e inteligencia estratégica (2021) recalcó que existe poca preocupación por parte de la MINEDU y falta de capacitación hacia los docentes, aumentando los factores de riesgos como el cansancio por la carga de trabajo, el bajo sueldo que les otorga y la preocupación por su responsabilidad familiar, es por esta razón, que se buscó implementar el proyecto educativo nacional 2036 la promoción del bienestar socioemocional BSE como una prioridad educativa, para hacer énfasis al cuidado y atención a la salud fisionómica y psicoemocional de los pedagógicos.

Es por ello que este trabajo mantiene una importancia que reside a nivel teórico, así mismo, la siguiente investigación servirá para ampliar el conocimiento con respecto al estudio de la problemática en un contexto de post pandemia, a nivel metodológico, se aprovechará como referente para futuras investigaciones de la comunidad científica en los estudiantes de pregrado, a nivel práctico, los datos obtenidos en la investigación podrán ser usados para la implementación de programas en base a la relevancia del clima y cómo afecta el probable vínculo de los educadores y a nivel social se busca indagar en información relevante para conectar ambas variables y brindar un aporte de conocimiento dentro del objetivo.

De esta manera analizando lo encontrado por medio de la indagación de la realidad vemos pertinente realizar un proyecto de investigación dando razón al vínculo entre Clima y compromiso en educadores de categoría secundaria de instituciones estatales de Chimbote, manteniendo como objetivo general, determinar la relación del Clima y el Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote, planteando así los siguientes objetivos específicos; Identificar los niveles de Clima organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Chimbote, Identificar los niveles de Compromiso Organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Chimbote, Determinar la relación entre los factores de Clima organizacional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Chimbote y Determinar la relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional y los factores de Clima organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Chimbote. Por otro lado, planteamos nuestra hipótesis general: Existe relación entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote, por otra parte nuestras hipótesis específicas son; Existe relación entre los factores de Clima organizacional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote. Existe relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional y los factores de Clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Chung (2020) desarrolló un proyecto de indagación, obteniendo un propósito de conocer la correlación de clima organizacional sobre el compromiso de los pedagogos, manejando un diseño descriptivo transversal, manteniendo un ejemplar de 375 docentes y 167 escuelas secundarias de Sarawak Malasia, se utilizó dos instrumentos el clima organizacional (OCI) y el compromiso organizacional (OCQ), finalmente se obtuvo como respuesta que hay un vínculo muy significativo entre ambas variables.

Marín (2018) realizó una investigación acerca del influjo del clima organizacional en el Compromiso, obteniendo como objetivo principal el constituir un dominio de la variable dependiente sobre la independiente en los asalariados que labora en el área formativa, su diseño es mixto con un estudio explicativo, su muestra está conformada por 34 docentes, la cual, se utilizó dos cuestionario para su recolección de información siendo la batería de Clima Laboral de Ricardo Valenzuela y Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, como resultado presenta una puntuación dentro del clima laboral un 80,2% y en las dimensiones del compromiso se obtuvo que en la primera dimensión un 84,4%; en la segunda variable un 70,2% y la tercera dimensión 61% donde se puede observar que el clima organizacional si predomina en el compromiso organizacional de la plana docente, por lo cual, se debe implementar y potenciar estrategias para un buen clima laboral.

A nivel nacional tenemos a Cornelio (2021) que desarrolló una investigación enfocada al clima laboral y compromiso organizacional en pedagogos en Puerto Maldonado, buscando definir el vínculo existente entre las variables en los pedagógicos, su diseño es no experimental transversal correlacional no causal con un muestrario de 100 educadores de ambos sexos y de edades entre los 40 y 69, para la recopilación de información se empleó la batería de clima laboral de Palma y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, obteniendo como resultado que las correlaciones estadísticamente significativa mantienen un efecto es débil, donde el clima laboral es de 6.1% a diferencia del compromiso organizacional brindando una correlación baja.

Jiménez (2018) llevó a cabo una investigación centrado en el clima laboral y compromiso organizacional de pedagógicos de Piura en Perú, buscando principalmente conocer si existe un vínculo significativo entre las variables establecidas, su diseño es no experimental de tipo descriptivo correlacional transversal, su muestra estuvo compuesta por 40 pedagogos, para la evaluación se usó la escala de clima laboral y la escala de compromiso organizacional, finalmente se apreció un vínculo positivo entre el clima organizacional con 62.5% y compromiso organizacional con 52.5% siendo una relación significativa para ambas variables.

Burgos (2018) efectuó un estudio sobre la existencia de un vínculo significativo en el clima organizacional sobre compromiso en pedagógicos del distrito de la Victoria, mediante una perspectiva cuantitativa correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la cual tuvo como muestreo 103 docentes seleccionados de manera aleatoria, que fueron evaluados con la escala de clima organizacional de Sonia Palma y la escala de compromiso de Meyer y Allen, finalmente se obtuvo como resultado que un 46% de pedagógicos presentan un clima organizacional medianamente favorable y un 61% presentan un escaso compromiso organizacional, concluyendo, que la relación de las variables que se da de manera directa y moderada.

A nivel local encontramos a Tejada (2016) realizó una investigación enfocada en las variables de clima y compromiso, buscando principalmente precisar la existencia de un vínculo entre las variables, mediante un diseño descriptivo correlacional la cual tuvo un muestreo de 200 empleados del sexo masculino, que fueron evaluados con la escala de clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Aller, obteniendo como resultado una relación positiva pero frágil entre las variables, así mismo, se hallaron nivel de clima laboral con un 36.5% y un 69% en compromiso organizacional, indicando que los empleados mantienen un buen clima laboral generara un mayor compromiso en la organización.

Según Jáuregui y Lauffat (2019) bajo sus criterio establece que el clima organizacional está compuesto por tres perspectivas, siendo la primera psicológica, la que hace referencia a la manera en que el colaborador percibe su entorno laboral y va acorde a su personalidad, edad, capacidad cognitivas

entre otros, lo que indica que como los individuos son diferentes, una empresa mantendrá percepciones distintas, también la expectativa organizacional, ostenta que el clima es el punto de vista del colaborador debido a la gestión y administración que se da en su lugar de trabajo, como la estructura, los procesos y sus políticas, y la perspectiva integradora, que es la combinación de ambas perspectivas mencionadas anteriormente, es decir, la percepción del ambiente de trabajo acorde a la empresa.

De hecho existen diversos tipos de clima organizacional mencionados por Jáuregui y Lauffat (2019), en los que se encuentran, clima de innovación y creatividad, en esta se halla al líder transformacional que de forma democrática y realista toma en cuenta las ideas de los colaboradores para innovar la empresa, el clima de seguridad, hace referencia al conocimiento del colaborador a los riesgos y su salud ocupacional en la organización la cual se rige por normas establecidas, el clima ético, la percepción del colaborador se inclina hacia las adecuadas prácticas y procedimiento empresariales pulcros que se esperan de la organización, el clima de alta efectividad, en este caso lo divide en cuatro tipos, el clima humanitario orientado la confianza y libertad de las personas que se genera mediante la escucha, el clima de equidad, donde el líder sigue adecuadamente los procedimientos y reglas, el clima orientado al desafío, que se enfoca en el trabajo en equipo, el objetivo y su compromiso junto con la empresa, y por último el clima orientado a la productividad, que se centra en el proceso de producción y la alta energía del colaborador, por otro lado dentro de los tipos mencionados inicialmente continuamos con el clima de baja efectividad, que al igual que el anterior, es dividido en cuatro tipos, el clima de sumisión, que es cuando el líder suele ser amable, pasivo preocupándose más por actividades sociales dejando de lado su preocupación por los resultado, el clima estancado, se rige por reglas estrictas sin tomar en cuenta los criterios ni ideas de los colaboradores y la baja preocupación por errores y calidad, el clima ambiguo, es ambivalente con sus propósitos, tiene metas poco claras, no hay evaluación ni seguimiento y por último el clima utilitario, la productividad se da a corto plazo, sus jefes suelen ser críticos y amenazantes, siguiendo con los tipos de clima centrales, tenemos los dos últimos tipos de climas, el clima favorable y desfavorable, el cual se estudia en medida de la causa y efecto, y el clima comunicativo, que se enfoca en la

recepción de los mensajes que son la principal fuente de confianza de los colaboradores y su filtro de percepción.

Además Jáuregui y Lauffat (2019), mencionan que de acuerdo a diversos instrumentos usados las dimensiones del clima organizacional son principalmente centradas en la autonomía, recompensa, el soporte, la comunicación motivación, la estructura, las relaciones, el trabajo en equipo, la recompensa y los estándares.

Por otra parte, Venegas (2015) mantiene que el clima organizacional se rige bajo cinco principios, los cuales son, que el clima es un enlace, así mismo como lo es su gestión, lo que es visto con facilidad no es necesariamente lo más complejo, para la gestión del clima organizacional es necesario diferentes papeles, si los vínculos maduran, la gestión del clima igual, Existe un top de categorías en las dimensiones de trabajo del clima, estos son los principios establecidos, es así, que el autor define que el clima es, entender el vínculo del contexto laboral, quienes lo componen y cómo afectan.

Venegas (2015), también plantea que el modelo evolutivo tiene sus raíces fundamentales en la definición de la inteligencia emocional, lo que hace que la persona mantenga múltiples procesos en cuenta para establecer el clima, es por ello que se proponen tres dimensiones para el modelo, la primera es la dimensión de negocio, agrupando las variables enlazadas al management o administración, la dimensión grupal, acá se enfoca en que las personas entiendan su rol en la empresa y como esta es de ayuda para la organización, la dimensión individual, esta se centra en las percepciones individuales, las actitudes de la persona y su compromiso, asimismo, el autor comparte que si estas tres dimensiones y los individuos están completamente comprometidos a cumplirlas el clima llegara a mejorar y ser sostenible para la organización.

García et al. (2020), manifiesta que el clima organizacional, también llamado ambiente laboral, es percibido como un fenómeno que es visto como una experiencia vivida por el colaborador de la organización, sin embargo no solo es notado de manera subjetiva, tampoco se enfoca solo en características objetivas, se refiere a la forma de trabajo de las empresas, que se genera

del vínculo del ser humano y su medio, de este modo, todo depende de la acción recíproca del contexto y la percepción del individuo.

De igual manera, Patlán y Flores (2013) plantean que el clima organizacional es el modo en el cual la persona se da cuenta de su ambiente y comparte socialmente su perspectiva sobre su lugar de trabajo dentro de la organización, destacando entre ellos tres niveles que consideran los individuos tienen presente para su juicio de valor que contribuyan en su actuar y función en la organización.

Por ende existen niveles definidos por los autores Patlán y Flores (2013), los cuales fueron encontrados como el nivel individual: Aquel que tiene en consideración los atributos personales del individuo, define el placer de los colaboradores y su libertad en su labor, nivel Interpersonal: Son los atributos que se mantiene entre la interacción del trabajador y el entorno laboral y el nivel Organizacional: Por último tenemos el atributo de la organización que interrelaciona el trabajo y el ambiente.

Por ello existen ocho factores que fueron explicados y son parte de la evaluación de la conceptualización de clima organizacional, comenzando por; satisfacción de los trabajadores que es la forma de percibir el reconocimiento por sus labores y su agrado por el logro de sus metas / libertad en el trabajo es el valor que los colaboradores le estipulan a su independencia y voluntad de seleccionar la manera más cómoda de desarrollar sus funciones/ conexión entre los miembros de la organización es la condición que percibe el asalariado de sus colegas en un espacio amigable con una comunicación fluida para establecer tareas en conjunto/ conexión y soporte entre los colaboradores, es la condición de un buen dialogo, deber e incorporación donde se encuentra en los asalariados, así como su percepción al recibir ayuda y apoyo de sus colegas / atención de directivos es el grado en que perciben a su supervisory el apoyo, si se dirigen con respeto y amabilidad hacia sus subordinados, brindándoles un trato adecuado / bonificación y remuneración es la condición donde los asalariados distinguen si la empresa se centra en retribuirles por medio de recompensas como el salario, incentivos, premios, y reconocimientos por sus labores / motivo y valor es la condición donde los asalariados son estimulados positivamente, este aspecto se ve en el compromiso y

responsabilidad del trabajador preocupado por la calidad de sus tareas buscando esforzarse por sus labores y por último tenemos a la autoridad directiva que busca que los empleados perciban una guía reconfortante de parte de sus directivos, como la aptitud de tomar decisiones y dirigir sobre la ejecución de las tareas de los colaboradores.

Por otro lado, de la investigación se analizará el compromiso organizacional, dando a conocer las distintas conceptualizaciones que se hallaron y las cuales se presentarán a continuación.

Arciniega y Gonzáles (2006), refieren que el compromiso organizacional es una condición psicológica que precisa el nexo entre la persona y la organización, donde la aparición de dicha relación influye en el proceso de elección sobre su continuidad en su lugar de trabajo.

Peña et al (2016) manifiestan que el compromiso dentro de una organización tiene respuestas positivas acorde a las experiencias, la mejora de sus actitudes laborales, el valor económico, que puede determinar la fidelidad y una relación adecuada entre el trabajador y la organización, obteniendo una institución de prestigio.

Benítez y Águila (2015) refieren que la consistencia interior y homogénea que brinda el instrumento de Meyer y Allen puede conseguir efectos dentro del compromiso organizacional donde la sensación del trabajador se basa en la relación que tiene con la organización, manejando su productividad laboral con altos grados de entusiasmo, energía y concentración, llegando a sumar a su valor de cumplimiento de metas.

Vilcarromero et al. (2020) explica que el compromiso laboral es referente de personalización que tiene el trabajador en su organización, donde centra sus vínculos y desarrolla sus impresiones personales para obtener la lealtad, y así, desarrollar su orientación hacia sus objetivos y éxitos de la organización. Así mismo, maneja tres dimensiones: el primer compromiso afectivo es su identificación y participación del trabajador en su organización, donde los empleados manejan un fuerte vínculo afectivo donde continúan laborando por voluntad propia, el segundo es compromiso de continuidad es el conflicto del individuo al dar por terminado su vínculo con la empresa por el efecto del alto costo brindado por la variación de la organización, continuando su labor

porque sienten que necesitan hacerlo y el tercer compromiso normativo se llega a plasmar un sentimiento de obligación de seguir con el trabajo llegando a sentir que deben permanecer si o si en el empleo. Si se busca profundizar será en base teórica que abarque las tres dimensiones del instrumento.

Vázquez, Casal y Pérez (2016) manifiestan que los empleados que presentan compromiso afectivo manejan un bajo intento de abandono y se comprometen a ejecutar esfuerzos para mejorar su productividad y supervivencia en su organización, se tiene el concepto que la organización se centra en el bienestar del consumidor manejando sus conocimientos y competencias.

Ramírez (2017) refiere que el compromiso de continuidad es un registro de los trabajadores con un costo físico, económico y psicológico, se manifiesta cuando el trabajador labora por un buen tiempo trabajando y tiene pocas oportunidades de conseguir otro empleo, si él se decide por renunciar llegaría a perder todo lo que consiguió en su momento de labor.

Arboleda (2016) señala que el compromiso normativo es una sensación de obligación que nota la persona hacia su organización, una recompensa o gratitud con lealtad y valor moral en base a lo que se le ha dado a conocer.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El vigente estudio se ejecutó en base a la investigación básica, referida por Muntané (2010) donde se dirige a una revisión teórica con la finalidad de reforzar los saberes científicos sin manejar alguna manipulación o intervención.

Diseño de Investigación: Se centra en un diseño no experimental transversal donde la variable es estudiada en un solo tiempo, descriptivo correlacional ya que busca formalizar la asociación y descripción de una variable con otra (Ñaupás, 2019).

3.2. Variables y operacionalización: **matriz de operacionalización**

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual: Patlán y Flores (2013) plantean que el clima organizacional es el modo en el cual las personas perciben su ambiente y comparten socialmente su perspectiva sobre su lugar de trabajo dentro de la organización, destacando entre ellos tres niveles que consideran los individuos tienen presente para su juicio de valor que influyen en su comportamiento y desempeño en la institución.

Definición operacional: Para el cuestionario usó una escala likert, lo que permite ubicar las respuestas en cinco categorías, desde uno que equivale a nunca hasta cinco que equivale a casi siempre.

Indicadores: (Anexo. 1)

Escala de medición: Ordinal

Variable: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: Vilcarromero et al. (2020) explica que la variable es un referente de personalización que tiene el trabajador en su organización, donde centra sus vínculos y desarrolla sus impresiones personales para obtener la lealtad, y así, desarrollar su orientación hacia sus objetivos y éxitos de la organización.

Definición Operacional: Para la escala fue utilizado una escala likert, ubicando las respuestas en siete puntos, siendo el uno el fuerte desacuerdo y siete un fuerte acuerdo.

Indicadores: (Anexo. 1)

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es aquella unidad completa que va a formar parte de la investigación y fue formada por una cantidad correspondiente a 1173 docentes de instituciones públicas de Chimbote.

Tabla 1

Distribución de la población de los educadores de nivel secundario

Secundaria	Varones	Mujeres	Total
15	586	586	1173

Fuente: UGEL (2022)

Criterios de Inclusión: Docentes de instituciones públicas, ambos sexos, docentes nombrados, una edad entre los 25 a 60 años, personas que cuenten con capacidad cognitiva y escritura desarrollada.

Criterios de exclusión: Docentes de instituciones privadas, docentes con discapacidad cognitiva y de escritura.

Muestra: Es una porción representativa de toda la unidad manteniendo las propiedades y características de la población cumpliendo con los criterios de inclusión, para Fernández y Baptista (2014 p.175), por lo que en esta ocasión, estaba concordada por 289 pedagogos de instituciones públicas por medio de una fórmula finita previa, asimismo, se mantuvo presente los datos estadísticos del nivel de confianza con un 95% ($z=1.96$) con el margen de error del 5% y una posibilidad de ocurrencia de $p=50\%$, se utiliza la siguiente fórmula finita:

$$n = \frac{N z^2 p(1-p)}{(N-1) e^2 + z^2 p(1-p)}$$

Usando la fórmula obtenemos:

$$n = \frac{1173 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(1173 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

Así tenemos una muestra formada por 289 docentes de nivel secundario entre masculino y femenino que oscilan entre 25 y 60 años.

Muestreo: Según Fernández y Baptista el muestreo es no probabilístico, (2014 p, 176) encontrando elementos que mantienen una relación con sus factores vinculados a sus cualidades y objetivos proyectados por los investigadores.

3.4. Técnicas e instrumentos

El método utilizado para este estudio fue la encuesta ya que nos permite recolectar información de forma directa sin ser personalizado otorgándoles una mayor libertad de respuesta a la muestra y manteniendo la objetividad por parte del investigador (Niño, 2019), es así, que las evaluaciones empleadas con el fin de recopilar información fueron la Escala Multidimensional de Clima organizacional de los autores Patlán y Flores (2013) que mantiene una confiabilidad global de 0.925 obtenido por medio del alfa de cronbach y una validez de constructo de 0.941, confirmando la estructura factorial del instrumento, para la segunda variable se aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, guardando una confiabilidad de 0.87 de Alpha de Cronbach y una validez de constructo de 0.910.

3.5. Procedimientos:

1er paso: Para el trabajo de investigación se decretó si se trabajara con una o dos variables, para así determinar si la población es utilizable.

2do paso: Se ordenaron ambas variables para el trabajo de investigación, se indaga respecto al tema que se va a trabajar para encontrar información científica y pruebas estadísticas.

3er paso: Para definir y justificar el problema de investigación se reunirá información mediante la base de datos, basándonos en investigaciones pasadas para conectar con nuestra investigación y resultados a futuro.

4to paso: Se sustentará ambas variables con base teórica.

5to paso: Definir los objetivos e hipótesis, proyectando con claridad y ansia para adquirir nuestros resultados.

6to paso: Los instrumentos de recolección de datos seleccionados, se aplicarán en la población fija.

7mo paso: Se contactó y se concibe el permiso para entregar a los autores y acceder al uso de sus instrumentos en el estudio.

8vo paso: Asimismo formulamos el permiso mediante un escrito de esta manera efectuar la aplicación del instrumento en las Instituciones Educativas correspondientes.

9no paso: Para la recolección de datos, conlleva reunir los resultados y tenerlo listo con el programa SPSS con el que se trabajara.

10mo paso: El procedimiento estadístico, se elabora el vaciado de datos y el aplicativo brindara los resultados adquiridos.

11vo paso: La documentación de resultados, se elaborará de forma cualitativa para determinar si existe o no una relación significativa con el objetivo planteado a un inicio y final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó una base de datos elaborada en Excel donde fue trasladada la información para ser ordenada y posteriormente tabulada a través del programa estadístico SPSS, estableciendo los rangos de cada variable, además se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov ya que, la muestra supera las 50 personas, por esa razón, se determinó el estadístico de correlación Spearman para apreciar la relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

La investigación contó como objetivo el aprendizaje del área sobre la ética de investigación, donde se conoce los tres principios fundamentales, la enumeración y las poblaciones vulnerables y la respuesta a las interrogantes de los estudios. (Álvarez 2018).

- a) El respeto por las personas, es conocer los derechos y capacidades de cada persona para tomar sus propias decisiones; brindando protección a los más vulnerables mediante el consentimiento informado, donde deciden de forma voluntaria.
- b) Beneficencia, es alcanzar y asegurar el bienestar de cada participante para disminuir las causas de exposición que pueda desencadenar en la investigación, donde la protección del participante es responsabilidad de los investigadores.
- c) La justicia, se evalúa y trata a cada participante de la misma forma para no realizar distintivos entre ellos.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1.

Estructura de frecuencias y porcentajes del variable clima organizacional y sus factores en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote.

Variable	Bajo		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional			289	100,0	289	100,0
Satisfacción de los trabajadores			289	100,0	289	100,0
Autonomía en el Trabajo			289	100,0	289	100,0
Relaciones sociales	1	0,3	288	99,7	289	100,0
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo			289	100,0	289	100,0
Consideración de directivos			289	100,0	289	100,0
Beneficios y recompensas			289	100,0	289	100,0
Motivación y esfuerzo	1	0,3	288	99,7	289	100,0
Liderazgo de directivos			289	100,0	289	100,0

En la tabla 1 se considera la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional, de la cual se estima que en la variable general predomina el nivel alto (100%), del mismo modo se aprecia que en las dimensiones de la variable clima organizacional el mayor porcentaje se distribuye en el nivel alto (100%) y nivel bajo (0,3%) solo en las dimensiones de relaciones sociales y motivación y esfuerzo. Lo que significa que hay ambiente agradable dentro de la entidad.

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes del variable compromiso organizacionales y sus dimensiones en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote.

Variable	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	0	0,0	28	100,0	0	0,0	28	100,0
Compromiso afectivo	0	0,0	289	100,0	0	0,0	289	100,0
Compromiso de continuidad	3	13,5	250	86,5	0	0,0	283	100,0
Compromiso normativo	2	7,6	267	92,4	0	0,0	269	100,0

En la tabla 2, se evalúa la asignación de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional, de la cual se valora que en la variable general prevalezca el nivel promedio (100%), del mismo modo se aprecia que en las dimensiones de la variable compromiso organizacional el mayor porcentaje se distribuye en el nivel promedio (100%) y nivel bajo (13,5% y 7,6%) solo en las dimensiones de compromiso de continuidad y compromiso normativo respectivamente. Lo que significa que los trabajadores no están comprometidos en su totalidad.

Tabla 3.

Correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote.

Variable		Rho	P
Clima organizacional	Compromiso afectivo	,299**	,000
	Compromiso de continuidad	,261**	,000
	Compromiso normativo	,279**	,000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman, p=valor de significancia estadística, p<.05= igual a relación significativa, p<.01 relación muy significativa

En la tabla 3, se estima que la variante clima organizacional se enlaza de manera significativa compromiso afectivo (0.299, $p < 0.01$), lo que significa que el trabajador se encuentra identificado con la entidad, además se relaciona con el compromiso normativo (0.279, $p < 0.01$), lo que manifiesta el buen trato hacia el trabajador por parte de la entidad y por último se relaciona con el compromiso de continuidad (0.261, $p < 0.01$), lo que significa que los trabajadores cuentan con un puesto de trabajo de manera permanente.

Tabla 4.

Correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los factores del clima organizacional en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote.

	Variable	Rho	P
Compromiso afectivo	Satisfacción de los trabajadores	,221**	,000
	Autonomía en el Trabajo	,144**	,007
	Relaciones sociales	,257**	,000
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	,276**	,000
	Consideración de directivos	,162**	,003
	Beneficios y recompensas	,242**	,000
	Motivación y esfuerzo	,281**	,000
	Liderazgo de directivos	,098*	,049
Compromiso de continuidad	Satisfacción de los trabajadores	,279**	,000
	Autonomía en el Trabajo	,083	,080
	Relaciones sociales	,130*	,014
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	,069	,120
	Consideración de directivos	,219**	,000
	Beneficios y recompensas	,282**	,000
	Motivación y esfuerzo	,054	,179
	Liderazgo de directivos	,267**	,000
Compromiso normativo	Satisfacción de los trabajadores	,285**	,000
	Autonomía en el Trabajo	,073	,107
	Relaciones sociales	,130*	,014
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	,088	,069
	Consideración de directivos	,171**	,002
	Beneficios y recompensas	,333**	,000
	Motivación y esfuerzo	,180**	,001
	Liderazgo de directivos	,177**	,001

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman, p=valor de significancia estadística, p<.05= igual a relación significativa, p<.01 relación muy significativa

En la tabla 4, se apreció que la dimensión compromiso afectivo, se vincula de manera más significativa en el factor motivación y esfuerzo (0.281, $p < 0.01$), lo que significa que el trabajador se encuentra motivado al momento de realizar sus actividades, además se relaciona muy significativamente con el factor unión y apoyo (0.276, $p < 0.01$), lo que significa que existe una solidaridad entre los miembros de la entidad y se relaciona significativamente con el liderazgo de los directivo (0.098, $p < 0.05$), lo que significa que existe poco liderazgo directivo. Asimismo, la dimensión compromiso de continuidad se conecta muy significativamente con el factor beneficios y recompensas, satisfacción de los

trabajadores, liderazgo de directivos y consideración de directivos (0.282; 0.279; 0.276; 0.219; 0, p<0.01), lo que significa que los trabajadores de la entidad cuentan con beneficios, reciben un buen trato por parte de los directivos, además se relaciona significativamente con el factor de relaciones sociales (0.130, p<0.05), lo que significa que existe un vínculo profesional dentro de la entidad y no se relaciona significativamente con los factores de autonomía en el trabajo, unión y apoyo entre compañeros de trabajo y motivación y esfuerzo (0.083; 0.069; 0.054; p>0.05), lo que significa que existe una rutina ya establecida entre los trabajadores. Y, por último, el compromiso normativo se relaciona muy significativamente con los factores de satisfacción de trabajadores, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos (0.285; 0,171; 0.333; 0.180; 0.177; p<0.05), lo que significa los trabajadores están contentos porque sus jefes se preocupan por su bienestar, además, se relaciona significativamente con el factor de relaciones sociales (0.130, p<0.05), se debe que la relación laboral es mayormente profesional, no se relaciona significativamente con los factores de autonomía en el Trabajo y unión y apoyo entre los compañeros de trabajo (0.073; 0.088; p>0.05), lo que significa que existe poca solidaridad, mayormente los trabajadores realizan sus actividades sin ayuda de otro miembro de la entidad.

V. DISCUSIÓN

Para Torahiko-Takahashi et al. (2019), hace referencia que el líder es el encargado de generar un ambiente adecuado para favorecer el clima organizacional, asimismo, su tipo de liderazgo va depender que este sujeto sea ejemplo a seguir para motivar a los demás compañeros, ya que, si la cabeza brinda una buena impresión o aportación, los trabajadores seguirán con el mismo ejemplo y habrá un mayor desempeño laboral.

De este modo, la tesis tuvo como objetivo fundamental delimitar la correlación entre clima y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de Chimbote. Por ello, al analizar de forma genérica, se determinó la presencia de conexión positiva baja entre las variables. Con base en este hallazgo, Torahiko-Takahashi et al. (2019) especifica que, si el nivel de relación es bajo o regular se debe al mal funcionamiento de solución de conflictos por parte de los jefes, de los cuales no optan por resolverlas, ocasionando mayores conflictos en la empresa.

Con base al primer objetivo específico, la evaluación estableció la presencia del nivel alto (100%) del clima organizacional, interpretando de este modo un ambiente agradable dentro de las instituciones; sin embargo, está la presencia de bajos niveles para los factores relaciones sociales en conjunto con el factor motivación y esfuerzo (0.3%). En este sentido, la investigación que más se asemeja con lo obtenido del análisis es el de Marín (2018) el cual evidenció altos niveles de clima y compromiso organizacional (80.2%), demostrando así la predominancia de estas variables.

Estudio contradictorio a estos hallazgos, lo encontramos en el de Cornelio (2021) realizado en Puerto Maldonado, en donde evidenció bajo nivel para el clima laboral (6.1%). Asimismo, estudios que regularmente se asimilan están en, por ejemplo, Jiménez (2018) en Piura, donde obtuvo puntuación promedio (62.5%) para el clima organizacional; como también, Burgos (2018) delimitó puntuación regular (46%) para el clima laboral. Por último, de manera local, Tejada (2016) evidenció nivel moderado (36.5%) para el clima laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico, el análisis estableció que el compromiso laboral se encuentra en el rango promedio (100%), como también, en el factor compromiso afectivo se delimita en puntuación promedio (100%), mientras que, los factores compromiso de continuidad / compromiso normativo se encuentran bajo (13.5% / 7.6%). De este modo, el trabajo con más similitud en sus puntuaciones se encuentra en el de Cornelio (2021) que brindó bajo nivel para el compromiso laboral.

Por otro lado, las investigaciones contradictorias al trabajo actual realizado, se encuentran en, como, por ejemplo, Marín (2018) demostrando puntuaciones altas en los factores compromiso afectivo / compromiso normativo (84.4% / 70.2%), mientras que, rango promedio para el factor compromiso de continuidad (61%). Asimismo, Jiménez (2018) estableció puntuación promedio (52.5%) para el compromiso laboral. Como también, se hallaron puntuaciones moderadas (61% / 69%) para estos trabajos previamente realizados (Burgos, 2018; Tejada, 2016).

En relación al tercer objetivo específico, el clima laboral se vincula significativamente con el factor compromiso afectivo ($\rho=.299$, $p<.01$), además se relaciona con el compromiso normativo ($\rho=.279$, $p<.01$), por último, se relaciona con el compromiso de continuidad ($\rho=.261$, $p<.01$). En otras palabras, los trabajadores sienten cierto grado (rango promedio) de compromiso, ambiente laboral e identidad con su centro laboral. Con base a lo obtenido de la evaluación, de manera internacional, similar estudio fue realizado por Chung (2020) obtuvo relación muy significativa entre las variables lo que significa que a más presencia de un adecuado clima laboral favorecerá la motivación de los trabajadores facilitando a un buen desempeño en sus centros laborales. Por esta razón, el informe que más se asimila es el de Jiménez (2018) quién delimitó un vínculo positivo significativo para el clima y compromiso laboral. Como también, Burgos (2018) obtuvo correlación directa moderada para las variables.

A diferencia de los análisis mostrados en el presente estudio, de modo nacional, Cornelio (2021) determinó relación significativa baja, debido a que sus porcentajes de las variables en conjunto con sus factores también fueron débiles.

Asimismo, Tejada (2016) estableció un vínculo positivo pero débil entre las variantes de estudio.

Con base al cuarto objetivo específico, el factor compromiso afectivo se relaciona muy significativamente con el factor motivación y esfuerzo ($\rho=.281$, $p<.01$), además se relaciona muy significativamente con el factor unión y apoyo ($\rho=.276$, $p<.01$), se relaciona significativamente con el liderazgo de los directivos ($\rho=.098$, $p<.05$), asimismo, compromiso de continuidad se relacionan muy significativamente con los factores beneficios y recompensas / satisfacción de los trabajadores / liderazgo de directivos / consideración de directivos ($\rho=.282$ / $\rho=.279$ / $\rho=.276$ / $\rho=.219$; $p<.01$). Como también, está la presencia de relación significa con el factor de relaciones sociales ($\rho=.130$, $p<.05$), pero se relaciona significativamente bajo con los factores de autonomía en el trabajo / unión y apoyo entre compañeros de trabajo / motivación y esfuerzo ($\rho=.083$ / $\rho=.069$ / $\rho=.054$; $p>.05$). Por último, el compromiso normativo se relaciona muy significativamente con los factores de satisfacción de trabajadores / consideración de directivos / beneficios y recompensas / motivación y esfuerzo / liderazgo de directivos ($\rho=.285$ / $\rho=.171$ / $\rho=.333$ / $\rho=.180$ / $\rho=.177$; $p<.05$), además, se relaciona significativamente con el factor de relaciones sociales ($\rho=.130$, $p<.05$), pero se relaciona significativamente bajo con los factores de autonomía en el Trabajo / unión y apoyo entre los compañeros de trabajo ($\rho=.073$ / $\rho=.088$; $p>.05$). Dado a estos hallazgos, se considera que los factores de compromiso laboral se correlacionan con el clima organizacional, lo que se puede deducir que los trabajadores presentan un adecuado comportamiento, favoreciendo a su desempeño, ya que la motivación se verá influenciado según el ambiente en que opera el sujeto. Asimismo, el clima laboral es fundamental para toda empresa, pero cuando existe un nivel bajo o moderado en este ámbito, quiere decir que se debe restablecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores, como también, mejorar la percepción que tienen cada empleado en torno a la empresa, que esto dependerá el impacto del desarrollo laboral para cumplir con las metas organizacionales.

Por último, con base a las hipótesis, se establece la correlación significativa baja, brindando una interpretación de afirmación de que el clima laboral está relacionado con el compromiso organizacional, pero se tiene que mejorar la

percepción que se tienen entre trabajador y empresa, mejorar la confianza e identidad con la entidad, para favorecer el crecimiento de las actividades laborales, ya que el compromiso de cada sujeto con la institución ayudará al crecimiento institucional. Finalmente, los factores de cada construcción también deben ser mejorados porque involucra mucho que los trabajadores se sientan satisfechos con el clima laboral.

Lo obtenido revela lo que en su mayoría reporta la literatura científica con base a las variables y su correlación. Es decir, los trabajos previos realizados demostraron en cierto hincapié, de una manera directa o positiva, indirecta o baja, que va depender mucho del clima laboral se vea adecuada para impulsar la motivación de los trabajadores (Aguilar, 2019; Aragón y López, 2018; Laime, 2018; Saldaña, 2017).

En este sentido, bajo lo mencionado anteriormente, la explicación teórica a estos hallazgos demuestra que el clima y compromiso laboral tienden a relacionarse, pero se debe considerar como factor principal que las organizaciones brinden más importancia el mejorar el clima para así comprometer a los trabajadores a presentar un mejor desempeño, alcanzar las metas, renovar el crecimiento de la entidad, y mejorar o aumentar la satisfacción de su personal laboral.

Con base a las evidencias empíricas, Alarcón (2013) hace referencia a la explicación de las diferencias entre los resultados de cada estudio, brindando una explicación detallada enfocada simplemente a las características sociodemográficas de cada contexto social, ya que la población varía según los aspectos culturales, geográficos, lingüísticos.

Partiendo desde un enfoque psicológico, Praditya et al. (2018) explican que el compromiso laboral de cada trabajador se debe al adecuado clima organizacional de la empresa, por lo que influirá en el desempeño al cumplir con las actividades o metas. Asimismo, Goetendia (2020) menciona sobre los aspectos personales que presenta cada trabajador que influye mucho con la audacia de proseguir o no laborando en la empresa, pero es la empresa quién dependerá mucho si mejorar sus estrategias de clima organizacional para que el trabajador continúe laborando.

Finalmente, con base a las limitaciones dadas en el transcurso del estudio, se considera como principal tema el tamaño de muestra; el cual, Arancibia (2017) hace mención sobre la cantidad aproximada a considerar para una muestra idónea, detallando que esta cifra debe ser superior a 500 colaboradores. Continuando, como segundo límite encontrado, se brinda importancia la escasez de trabajos locales; por ello, se recomienda ampliar el estudio direccionando al uso con la misma metodología.

VI. CONCLUSIONES

Se delimitó el vínculo directo entre clima y compromiso laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas Chimbote con la presencia de correlación positiva baja entre las variables; lo que significa, el clima laboral se encuentra estable para los docentes, sin embargo, el compromiso organizacional se ve en decadencia.

Se lograron identificar los niveles, por lo cual, se estableció la presencia del nivel alto (100%) del clima organizacional, interpretando de este modo un ambiente agradable dentro de las instituciones; sin embargo, está la presencia de bajos niveles para los factores relaciones sociales en conjunto con el factor motivación y esfuerzo (0.3%).

Se delimitaron los niveles, el cual, el análisis estableció que el compromiso laboral se encuentra en el rango promedio (100%), como también, en el factor compromiso afectivo se determina en puntuación promedia (100%), mientras que, los factores compromiso de continuidad / compromiso normativo se encuentran bajo (13.5% / 7.6%).

Mediante el análisis estadístico de relación, el clima laboral se relaciona significativamente con el factor compromiso afectivo ($\rho=.299$, $p<.01$), además se relaciona con el compromiso normativo ($\rho=.279$, $p<.01$), por último, se relaciona con el compromiso de continuidad ($\rho=.261$, $p<.01$); es decir, los trabajadores sienten cierto grado (promedio) de compromiso, ambiente laboral e identidad con su centro laboral.

Finalmente, se determinó que el factor compromiso afectivo se relaciona muy significativamente con el factor motivación y esfuerzo ($\rho=.281$, $p<.01$), además se relaciona muy significativamente con el factor unión y apoyo ($\rho=.276$, $p<.01$), se relaciona significativamente con el liderazgo de los directivo ($\rho=.098$, $p<.05$), asimismo, compromiso de continuidad se relacionan muy significativamente con los factores beneficios y recompensas / satisfacción de los trabajadores / liderazgo de directivos / consideración de directivos ($\rho=.282$ / $\rho=.279$ / $\rho=.276$ / $\rho=.219$; $p<.01$). Pero, se relaciona significativamente bajo con los factores de autonomía en el trabajo / unión y apoyo entre

compañeros de trabajo / motivación y esfuerzo ($\rho=.083$ / $\rho=.069$ / $\rho=.054$;
 $p>.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Ampliar la investigación enfocadas a generar más evidencias empíricas empleando la misma metodología, para así también favorecer la concordancia entre estas variables en el contexto organizacional en la región Ancash.

Considerar los hallazgos como una evidencia más para generar un cambio de plan en las políticas institucionales donde fue aplicado el estudio, para así predisponer una cultura eficiente con buenas prácticas laborales.

Con base a los hallazgos obtenidos, según demuestra los niveles de clima y compromiso laboral, es necesario recomendar que la parte administrativa (director del centro institucional) fomenta la confianza entre los docentes y líder, como también, la comunicación asertiva, empatía, solución de conflictos, reducción del tipo de liderazgo autoritario, para así favorecer el desarrollo del compromiso laboral de los trabajadores para obtener un mejor desempeño laboral.

Un aspecto importante a considerar es la motivación laboral, por ello, capacitar y orientar a los trabajadores para el desarrollo de las competencias laborales favorecerá a mejorar el compromiso normativo de la organización, como también, ayudará a impulsar el trabajo en equipo, y rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122–149. Recuperado a partir de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Arboleda (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *El Contrato Psicológico Del Consumidor*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.cvc>
- Arciniega, M, L. y Gonzáles, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(52), 35–50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Bada O, Salas R., Castillo E., Arroyo E. y Carbonel C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los docentes peruanos. *Medisur revista de internet*. 18(06). 1138-1144. https://www.researchgate.net/publication/351480032_Work_stress_and_organizational_climate_in_Peruvian_teachers
- Benítez R. y Águila, A. (2015). Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 32(1), 159-179. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15407>
- Burgos Cárdenas, G. (2018). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21267/Burgos_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chung J. (2020). Organizational Climate and Commitment: From the perspective of vc School Teachers. Qualitative and Quantitative. <https://dergipark.org.tr/en/pub/izsbd/issue/53900/726662>

Chuquilín-Cubas, J., (2014). Ser profesor de educación secundaria en el Perú: última opción, un paso transitorio y una oportunidad de empleo. *Revista Educación* , 38 (2), 63-87. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44031370005.pdf>

Cornelio Figueroa, E. (2021). Clima laboral y Compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. [Tesis de grado, Universidad Marcelino Champagnat]. https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/3370/122.Cornelio%20Figueroa_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, E., Tinoco, W., y Sánchez X. (2017). Características del docente del siglo XXI. *Revista de la facultad de Cultura Física de la universidad de Granma* 14(43), 39-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>

Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. sexta edición.

García Rubiano, M., Vesga, Juan. y Gómez, Carlos. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. 10.14718/9789585133396.2020

Instituto de analítica social e inteligencia estratégica (2021). Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docente de Servicios Educativos Público EBR. Lima - Perú. 626-200.<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7685/Agotamiento%20profesional%20factores%20de%20riesgo%20en%20docentes%20de%20servicios%20educativos%20p%C3%ABlicos%20de%20EBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jáuregui, K., Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>

Jiménez Mozombite, D. (2018). Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa ANN Goulden del Distrito de Piura-2017. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/5941/Tesis_Clima%20laboral%20y%20Compromiso%20Organizacional%20Docentes%20Institucion%20Educativa_Goulden.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín M. (2018). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca-Azuay. [Tesis de Magíster, Universidad Católica de Loja] <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%C3%ADn%20Vallejo%20Mar%C3%ADa%20Elisa.pdf>

Mayer-John, P., y Allen-Natalie, J. (1991). A three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2021, 15 de octubre). El desafío Educativo del Perú al 2021 es formar estudiantes críticos y con autoconfianza. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=40224>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *Rapd Online*. 33(3). https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/citation/download
- Niño Rojas, V. M. (2019). Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe. Ediciones de la U.. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9546>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (23 de septiembre del 2021). Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Patlán-Pérez, J., y Flores-Herrera, R. (2013). Desarrollo Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139. <http://dx.doi.org/10.4067/S718-24492013000300005>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Porter L. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Quispe R. y Paucar S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública del Perú. *Revista de investigación apuntes universitarios*. 10(2). 64-76. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. *Revista INFAD de Psicología*., 4(1), 241. Doi: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>
- Tejada Quispe, C. (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/236>
- Vázquez, Casal, C. y Pérez, D. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivos en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>
- Venegas Vergara, S. (2015). Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa. Ediciones UC.

Vergara-Hiyo, A., Callao, M. y Puican, V. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Revista multidisciplinar*, 5(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

Vilcarromero, M., Aliaga, B., Burgo, V. y Álvarez, D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones Ugel 006. *Revista Científica de Administración*, 7(1), 21-42. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

ANEXO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación en la que se le aplicarán dos instrumentos, Escala Multidimensional de Clima Organizacional y cuestionario de Compromiso Organizacional. La finalidad del presente documento es para poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

Este estudio es conducido por las alumnas Polo Siancas Luz Cristina y Villaverde Caceres Kirsthen Ashley de la carrera profesional de psicología de la filial Chimbote, de la facultad de ciencias de la salud. Así mismo, está supervisado por el docente asesor Dr. Martín Noé Grijalva hnoe@ucv.edu.pe

La meta de dicho estudio es hallar la relación entre Clima y compromiso organizacional en docentes de Chimbote.

Si accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará entre 15 a 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es de forma voluntaria. La información que se recoja será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puedes hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Solicitando de manera global lo que arroje la investigación a ello le proporcionamos los siguientes correos electrónicos: polosiancasluz123@gmail.com o kirscaceres@gmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

***Matriz de Operacionalización**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Niveles/Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Patlán y Flores (2013) plantean que el clima organizacional como la forma en que los colaboradores perciben su ambiente y comparten socialmente su perspectiva sobre su lugar de trabajo dentro de la organización	La escala de respuesta utilizada en la EMCO fue de tipo Likert con cinco opciones: 1 = nunca, 2 = Casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.	Sistema individual	F1. Satisfacción de los trabajadores F2. Autonomía en el trabajo	Ordinal
			Sistema interpersonal	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	
			Sistema organizacional	F6. Consideración de directivos F8. Beneficios y recompensas F7. Motivación y esfuerzo F8. Liderazgo de directivos	

Compromiso organizacional	Vilcarrero et al. (2020) explica que el compromiso organizacional es un referente de personalización que tiene el trabajador en su organización, donde centra sus vínculos y desarrolla sus impresiones personales para obtener la lealtad, y así, desarrollar su orientación hacia sus objetivos y éxitos de la organización.	La escala que se utilizó es EMCO ubicando las respuestas en siete puntos. 1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ligero desacuerdo 4=Indiferente 5=Ligero de acuerdo 6=De acuerdo 7=Muy de acuerdo.	Compromiso Afectivo	<p>Ítem 1 Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.</p> <p>Ítem 2 Esta institución tiene un gran significado personal para mí.</p> <p>Ítem 3 Me siento como parte de una familia en esta institución.</p> <p>Ítem 4 Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.</p> <p>Ítem 5 Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.</p> <p>Ítem 6 Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.</p>	Ordinal
			Compromiso de continuidad	<p>Ítem 7 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.</p> <p>Ítem 8 Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.</p> <p>Ítem 9 Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.</p>	

				<p>Ítem 10 Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.</p> <p>Ítem 11 Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.</p> <p>Ítem 12 Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.</p>
			<p>Compromiso Normativo</p>	<p>Ítem 13 Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.</p> <p>Ítem 14 Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.</p> <p>Ítem 15 Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.</p> <p>Ítem 16 Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.</p> <p>Ítem 17 Esta institución se merece mi lealtad.</p> <p>Ítem 18 Creo que le debo mucho a esta institución.</p>

INSTRUMENTO

Escala multidimensional de Clima organizacional (EMCO) (Patlan y Flores, 2013)

Edad:

Sexo:

Puesto que ocupa:

Estado civil:

Instrucciones generales:

Marque la opción con la que se sienta identificado, teniendo en cuenta las siguientes opciones: nunca; casi nunca; a veces; casi siempre; siempre.

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades*					
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades					
6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado , los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
13. En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto					

17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18. El jefe trata con indiferencia a su personal *					
19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada*					
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
21. Todo los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22. La organización otorga estímulo a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo					
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas					
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27. El jefe Mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de las organización*					

Cuestionario de compromiso organizacional (Vilcarrromero, 2020)

Edad:

Sexo:

Puesto que ocupa:

Estado civil:

Instrucciones generales:

Marque la opción con la que se sienta identificado, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

Totalmente desacuerdo; Moderadamente en desacuerdo; Débilmente en desacuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; Débilmente de acuerdo; Moderadamente de acuerdo; Totalmente de acuerdo.

Preguntas	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Tengo un gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución							
2. En esta institución tiene un gran significado personal para mí							
3. Me siento como parte de una familia en esta institución							
4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueron mis propios problemas							
5. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella							
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución							
7. 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.							
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.							
9. 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.							
10. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.							
11. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.							
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.							
13. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							

14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución							
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.							
16. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.							
17. Esta institución se merece mi lealtad.							
18. Creo que le debo mucho a esta institución							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOE GRIJALVA HUGO MARTIN, 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 docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas, Chimbote", cuyos autores son POLO SIANCAS LUZ CRISTINA, VILLAVERDE CACERES KIRSTHEN ASHLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 23 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOE GRIJALVA HUGO MARTIN DNI: 02866477 ORCID: 0000-0003-2224-8528	Firmado electrónicamente por: HNOEG el 05-02- 2023 19:31:25

Código documento Trilce: TRI - 0526818