



Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

**AUTORA:**

Br. Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas

**ASESOR:**

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA-PERU**

**2018**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BURGOS CÁRDENAS, GIULIANA EMPERATRIZ**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 9 DEL DISTRITO DE LA VICTORIA. LIMA, 2018**

Fecha: 8 de agosto de 2018

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martínez López

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

Firma: 

VOCAL: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *AÑADIR AL ESTILO APA* .....

.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A Dios, porque sin él nada sería posible, a mi madre Angélica y a mi Hijo Jheremy. Quienes con su apoyo y comprensión me han dado las fuerzas para continuar esforzándome y alcanzar mis objetivos.

## **Agradecimientos**

Agradezco a nuestro centro de estudios, la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad, la logística necesaria, los materiales de trabajo y herramientas con los cuales he logrado culminar mi investigación; así como a mis asesores, quienes me brindaron las pautas necesarias para poder desarrollar esta tesis con éxito

## Declaratoria de autenticidad

Yo **Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas** estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018” presentada, en 139 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de junio del 2018

.....

Br. Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas

DNI N° 09797592

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018”, que tuvo como objetivo determinar qué relación existía entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, en el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción:	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. Método	40
2.1 Diseño de Investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	50
III. Resultados	51
3.1 Descripción de resultados	52
3.2 Contrastación de hipótesis	62
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	77

VII. Referencias	81
VIII Anexos	89
Anexo 01: Artículo científico	90
Anexo 02: Matriz de consistencia	101
Anexo 03: Instrumentos	104
Anexo 04: Validez de los instrumentos	108
Anexo 05 Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio	126
Anexo 06: Base de datos	130
Anexo 07: Prints de resultados.	138



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral	44
Tabla 3	Número de trabajadores según grupos ocupacionales	46
Tabla 4	Validez de escala de opinión de los docentes de la red 9 del distrito de la Victoria	49
Tabla 5	Escala de correlación según el rango de valores.	49
Tabla 6	Clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	52
Tabla 7	Nivel de autorrealización percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	53
Tabla 8	Nivel de supervisión percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	54
Tabla 9	Nivel de comunicación percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	55
Tabla 10	Nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	56
Tabla 11	Nivel de condiciones laborales percibidas por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	57
Tabla 12	Nivel de compromiso laboral que presentan instituciones educativas de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, según sus dimensiones	58
Tabla 13	Nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	59
Tabla 14	Nivel de compromiso de continuidad de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	60

Tabla 15	Nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	61
Tabla 16	Correlación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.	62
Tabla 17	La autorrealización se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria	63
Tabla 18	Correlación entre la supervisión y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria	63
Tabla 19	Correlación entre la comunicación y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.	64
Tabla 20	Correlación entre el involucramiento laboral y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.	65
Tabla 21	Correlación entre las condiciones laborales y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.	65

	<b>Lista de figuras</b>	<b>Pág.</b>
Figura 1	Clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	52
Figura 2	Nivel de autorrealización percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	53
Figura 3	Nivel de supervisión percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	54
Figura 4	Nivel de comunicación percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	55
Figura 5	Nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018	56
Figura 6	Nivel de condiciones laborales percibidas por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	57
Figura 7	Nivel de compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	58
Figura 8	Nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	59
Figura 9	Nivel de compromiso de continuidad en los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	60
Figura 10	Nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.	61

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentaban los docentes de instituciones educativas estatales de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018. Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación básica de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 139 docentes, la muestra fue de 103 docentes y fue seleccionada por muestreo aleatorio estratificado.

Para la medición de las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos la escala de clima organizacional de Palma (2004) con 50 ítems y la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen (1991) con 21 ítems. Los resultados evidenciaron que el 46,6% de docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria percibieron que el clima organizacional era medianamente favorable, el 45% lo percibió infavorable y el 5% como favorable. Respecto al compromiso, se encontró que el 61% de los docentes presentaban poco compromiso, el 27,2% un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil.

Finalmente se concluyó que el clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.530^{**}$ ), es decir a medida que se mejore el clima organizacional también mejorará el nivel de compromiso de los docentes

**Palabras clave:** Recursos humanos, condiciones laborales, estructura organizacional, compromiso laboral

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that existed between the organizational climate and the level of commitment presented by the teachers of Ugel 7 state educational institutions during the year 2018. Under a quantitative approach, a basic research was developed at the correlation and a non-experimental cross-sectional design was applied. The population consisted of 139 teachers, the sample was of 103 teachers and was selected by stratified random sampling.

For the measurement of study variables, the survey was used as a technique and as instruments the organization climate scale of Palma (2004) with 50 items and the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1991) with 21 items. The results showed that 46.6% of teachers in the educational institutions of Network 9 of the district of La Victoria perceived that the organizational climate was moderately favorable, 45% perceived it as unfavorable and 5% as favorable. Regarding the commitment, it was found that 61% of the teachers presented little commitment, 27.2% a strong commitment and 11.7% a weak work commitment.

Finally, the perceived organizational climate is related to the level of commitment that teachers present in the educational institutions of Network 9 of the Victoria district. Being this direct and moderate relationship ( $r = 0.530^{**}$ ), that is to say as the organizational climate improves will also improve the level of commitment of teachers

**Keywords:** Human resources, working conditions, organizational structure, work commitment

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Es ampliamente conocido que como consecuencia de los cambios socioeconómicos y culturales que han ocurrido en las últimas décadas, el desarrollo humano también requiere de cambios que le permitan adaptarse a esta sociedad caracterizada por el cambio constante. Así la sociedad globalizada, actualmente requiere de organizaciones dinámicas capaces de adaptarse a estos constantes cambios, por lo tanto cada uno de los miembros que la conforman deben ser flexibles y creativos, con el fin de responder satisfactoriamente a estos requerimientos, se requiere además asegurar que en ellas se establezcan ambientes dinámicos, un clima organizacional que no solo promueva la calidad y competitividad, sino que considere además el desarrollo del compromiso de cada uno de sus colaboradores (Ramírez, Abreu, y Badii, 2008), garantizar un clima organizacional .

Según estos investigadores, este desafío no sólo es para la institución, por el contrario está dirigido fundamentalmente a las personas que trabajan en ella, pues el núcleo de todo sistema organizacional precisamente es la relación que se desarrolla entre la organización y las personas que trabajan en ella. Al respecto es fundamental enfocar que son los miembros de la institución, específicamente los trabajadores, los encargados de coordinar y realizar las actividades dirigidas al logro de los objetivos institucionales y compromiso organizacional (Ramírez, et al., 2008).

Estas necesidades de dinamismo, innovación y coordinación, no sólo son necesario en ámbitos empresariales, es prioritario también desarrollarlo en el ámbito educativo, sobre todo en aquel que desee enfrentar con éxito las diferencias sociales, culturales y biológicas que presentan los estudiantes, es decir aquellas instituciones educativas que requieren adaptarse para lograr la inclusión educativa.

La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, aptos para educar a niños y guiarlos por el largo y complejo camino de aprendizaje, por lo que las instituciones educativas requieren de agentes educativos que participen de manera activa en el proceso de lograr un adecuado

clima organizacional. Los docentes necesitan convertirse en buenos mediadores entre los niños y el conocimiento y precisan de un clima laboral que los motive y los haga sentirse seguros y apoyados en esa compleja tarea, se requiere de un clima organizacional armónico que les permita desarrollar niveles de compromiso personal y profesional adecuado.

A partir de los años 80, en el Perú se implementaron políticas públicas fundamentadas en los avances tecnológicos, la globalización y las diferentes teorías modernas de la administración con el fin de lograr una gestión educativa de calidad, equitativa, descentralizada e inclusiva, por lo que se debe garantizar la disponibilidad y asequibilidad, esto implica necesariamente que se debe contar con: “docentes calificados y locales educativos adecuados pedagógicamente” (Minedu, 2012, p.1), tornándose prioritario la implementación de ambientes laborales óptimos y capaces de promover el compromiso laboral de los docentes

Según el Reporte Regional de Revisión de la Educación para Todos presentada por la Unesco (2015) en los países latinoamericanos, el rol otorgado al docente como agente protagónico de la calidad educativa está retrasado. A nivel nacional, el sistema se encuentra enmarcado en un proceso de modernización, se vienen desarrollando o implementando sistemas de gestión orientados a mejorar calidad educativa, por lo que es necesario comprender los aspectos que determinan el clima organizacional en una institución y los niveles de motivación que presenten los docentes.

Sin embargo según el Proyecto Educativo Nacional (PEN) el Perú sigue siendo un país centralista, patrimonial y excluyente, a pesar de que la Ley General de la Educación 28044 se establece claramente la necesidad de la promoción y la motivación de los docentes como agentes conductores del aprendizaje de los estudiantes, no son evidentes las mejoras sustantivas respecto a las estrategias que se deberán seguir para conseguir ambientes laborales que generan un clima adecuado y que mejore la motivación y el compromiso de los docentes.

Actualmente en las instituciones educativas del país, la gestión de los recursos humanos se basa en procesos netamente administrativos, sin incluir dentro de éstos, aspectos relacionados con el compromiso o satisfacción de los



docentes, éstos se sienten abandonados toda vez que no logran la estabilidad laboral deseada, o que no reciben el apoyo y/o materiales suficientes para desarrollar su trabajo.

Según la Unesco (2017), el compromiso laboral docente es uno de los problemas que aqueja a los países en vías de desarrollo, pues el ausentismo entre los docentes y el tiempo que dedican a otras actividades durante el periodo lectivo reducen significativamente el tiempo dedicado a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, lo que incrementa las disparidades en materia de aprendizaje, siendo en nuestro país la desvalorización de la carrera docente uno de los principales problemas (Ministerio de Educación, 2012).

La investigación se desarrolló en las instituciones educativas estatales de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. Los docentes que trabajan en las instituciones del presente estudio son todos titulados. Todos los docentes se encuentran inscritos en Perueduca, que viene a ser el sistema digital para el aprendizaje, gracias al cual tienen acceso a cursos de capacitación. Sin embargo, de acuerdo al informe de los directivos de las instituciones no todos los docentes acceden a los cursos de capacitación programados, debido a que tienen otros trabajos en turno alterno.

Las instituciones en las que se realizó la investigación no son ajenas a la problemática descrita en párrafos anteriores, en ellas existe disconformidad en un buen porcentaje de los docentes. En estas instituciones educativas, el clima organizacional no es el más adecuado, al respecto es importante resaltar que el régimen laboral de los docentes no es el mismo. Los docentes consideran además que la organización no les proporciona posibilidades de desarrollo personal y profesional, pues sólo exigen de ellos el cumplimiento de la normativa sin considerar acciones de capacitación relacionados con su desarrollo personal.

Por otro lado, es importante mencionar que en la institución no existe una cultura organizacional arraigada, muchos de los docentes desconocen los valores institucionales, por lo tanto se encuentran poco comprometidos con ellos.

Consideran además que el proceso de supervisión desarrollado por los directivos no es funcional pues no proporciona el apoyo y orientación para mejorar

su desempeño, solo está dirigido al control y amonestación, por lo que existe disconformidad con este proceso. Muchos docentes consideran que la comunicación no es la más adecuada, es poco fluida, poco clara e imprecisa, además las estrategias usadas para motivarlos no son adecuadas y las relaciones con los entes directivos no es efectiva, los docentes consideran además, que la distribución del trabajo y responsabilidades no es equitativa y que no se les proporciona lo necesario para el cumplimiento de sus labores. Todo esto ha ocasionado que el nivel de compromiso que presentan los docentes en esta institución no sea el más óptimo, evidenciándose esto en su escasa participación en las actividades académicas y extracurriculares programadas por la institución, son poco colaborativos y dispuestos a manifestar su inconformidad en todo momento. Esto podría deberse a que consideran que su trabajo no es reconocido, que sus esfuerzos no son considerados o que no podrán alcanzar sus metas personal y/o profesionales. Es común en los docentes el desánimo pues sus ideas no son recepcionadas adecuadamente por la dirección o perciben una ambiente de competencia desleal y falta de compañerismo.

Ante lo expuesto, es necesario conocer la percepción del clima en las instituciones educativas objeto de este estudio y su relación con el nivel de compromiso laboral; se requiere identificar estos aspectos con el fin de identificar los factores a mejorar para garantizar un proceso educativo de calidad.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Trabajo previos internacionales**

Mata (2018) en la tesis *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa* en México, tuvo como objetivo fundamental demostrar la influencia del clima sobre el compromiso de los trabajadores, desarrollo una investigación mixta. Para medir las variables empleó los instrumentos Encuesta de Clima Laboral (ECL) desarrollado por Ricardo Valenzuela y la Encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen. Reportó que en la dimensión de trabajo personal las respuestas tienden a ser favorables, siendo la competencia para desempeñar el trabajo la pregunta con mayor puntaje (4.76 de promedio), la supervisión fue calificada también como

favorable siendo el trato respetuoso la de mayor puntaje (4.46), el trabajo en equipo y relaciones con los compañeros fue favorable, siendo la amistad la que obtuvo el mayor promedio (4,48); la dimensión administración fue calificada como intermedia, siendo el perfil y funciones definidas el indicador con mayor promedio (4.04); la dimensión comunicación también fue calificada como intermedia, siendo la comunicación en su área la de mayor puntaje (4.38); el ambiente físico y cultural fue moderadamente favorable, siendo la ausencia de acoso sexual el indicador con mayor puntaje (4.34). Concluyó que la atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, pues los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella, más que al clima existente y que la dimensión de clima: trabajo personal, explicaba el 27% ( $r = -0.268$ ) del compromiso de continuidad, siendo la única dimensión de clima predictora del compromiso.

Gonzales (2017) en la investigación *El clima y compromiso organizacional en las instituciones de educación superior desde la perspectiva de los docentes y líderes educativos*, con el objetivo de identificar la perspectiva de los docentes y líderes educativos acerca del clima y compromiso organizacional en dichas instituciones se desarrolló una investigación correlacional. Para medir las variables de estudio elaboró dos cuestionarios estructurados. Los resultados evidenciaron que según los promedios los líderes educativos lo perciben más favorable que los docentes. Encontrando además que los líderes educativos presentaron un mayor compromiso normativo y los docentes compromiso afectivo. Respecto a la correlación reportó que no existía correlación entre el clima y compromiso organizacional, ya que el valor de  $r$  de Pearson fue menor a .215

Crespo (2016) para demostrar la relación entre *el clima y compromiso organizacional en la empresa manufacturera de San Luis Potosí* y de estos con las características personales de los participantes, desarrollo una investigación no experimental correlacional bajo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores, aplicaron como instrumentos para clima organizacional de Araujo et al. (2011), construida en función a seis dimensiones: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo y recompensa e innovación. Para compromiso organizacional empleó el instrumento de Meyer y

Allen (1991) con tres dimensiones: de continuidad, afectivo y normativo. Reportaron que los empleados estaban comprometidos con la empresa, siendo el compromiso afectivo más significativo (5.7 de promedio), seguida del compromiso de continuidad (4.8 de promedio) y la media más baja corresponde al compromiso normativo (6.5). Concluyeron que existía una relación directa y moderada ( $Rho=.644$ ;  $p=,000$ ) entre las variables de estudio.

Segredo, Rigñack, García, Cabrera y García (2015) *evaluaron el clima organizacional en instituciones docentes de la Habana-Cuba*, desarrollaron una investigación sustantiva de nivel descriptivo, no experimental y evaluativa, estudiaron tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Aplicaron como instrumento una encuesta para evaluar clima organizacional cuyo instrumento estuvo constituido por 10 categorías agrupadas en tres dimensiones y 5 ítems cada uno, por lo que estuvo constituida por 50 incisos redactados en forma de frases afirmativas. Reportaron en general que el clima organizacional fue adecuado, sin embargo el análisis por instituciones docentes arrojó resultados diferenciados en el departamento de pediatría de la FCM "Manuel Fajardo", todas las categorías tuvieron promedios entre 7,5 y 9,5, lo que los calificó con un clima organizacional adecuado. Por su parte en la FCM "10 de Octubre" las evidencias arrojaron que cinco categorías presentaron promedios iguales o superiores al valor promedio de 6 en la escala de clima organizacional adecuado, ellas fueron: funcionamiento, liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo; pero la escala clima organizacional la califico en riesgo para las categorías: relaciones interpersonales y de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, participación y solución de conflicto; en la escala de clima organizacional inadecuado fueron calificadas las relaciones interpersonales y de trabajo con un promedio de 5,8.

Mejía (2014) en la investigación *Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución pública del sector norte la Dorada y su relación con el clima laboral*, tuvo como objetivo identificar la relación entre los factores motivacionales de los docentes y el clima laboral con el fin de plantear estrategias

de intervención desde la gerencia del talento humano. Desarrollaron una investigación ex post facto de diseño no experimental y emplearon como instrumento el Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT) de Fernando Toro, desarrollado en función de cinco factores: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento y para el clima laboral fue el Cuestionario TECLA. La muestra estuvo constituida por los docentes que laboraban en la institución educativa que concentraba la mayor parte de la población del sector. De acuerdo a los resultados obtenidos los docentes se encuentran en el rango promedio de motivación con promedio de 41 a 60; encontraron además que intrínsecamente el elemento de mayor motivación fue la afiliación y el reconocimiento (de 57,18 y 55,69 de promedio respectivamente); siendo la auto-realización lo menos motivante con 47,21 de promedio. La mejor forma en que los docentes prefieren obtener recompensas fue la aceptación de las normas y valores de la institución (56,13) seguido por la requisición (53,66); siendo lo que menos se utiliza para obtener retribuciones la aceptación de la autoridad (847,07). Lo que más motiva al docente es el salario (58,96) y lo que menos lo motiva o interesa es el contenido del trabajo (42,14). Respecto al clima organizacional, reportó que el promedio más alto lo presentan los docentes en la percepción de las normas de excelencia (60 de promedio) y el más bajo es relativa al salario que obtuvo el promedio más bajo (39). Finalmente llegó a la conclusión que la relación entre las variables era positiva y débil ( $Rho = 0.32$ ).

### **Trabajo previos nacionales**

Rivas-Plata (2017) para demostrar la relación entre el clima organizacional y compromiso docente en instituciones educativas estatales se desarrolló una investigación descriptiva, trabajó bajo un diseño no experimental y correlacional. La muestra fue de 137 docentes elegidos en forma no probabilística. Emplearon como instrumento el cuestionario de clima organizacional adaptado de Palma con 50 ítems y compromiso organizacional adaptado de Meyer y Allen constituida por 18 ítems. Los resultados hacen concluir que existe relación directa y moderada entre las variables de estudio ( $Rho=0.596$ ). Reportó que el 73% de los docentes percibieron al clima como medianamente favorable, el 17,5% como favorable y solo el 9,5% como muy infavorable. En general, la percepción del clima organizacional

tiende a ser ligeramente óptima. Respecto al compromiso reportó que el 65,7% de los docentes presentaron poco compromiso organizacional, el 22,6% un fuerte compromiso y el 11,7% un débil compromiso. Estos resultados indican que la tendencia en cuanto al compromiso organizacional es ligeramente alto. Concluyó en que existía una relación directa entre la variable clima y compromiso laboral ( $Rho=0.596$ ,  $p < ,05$ ).

Del Rosario (2017) en la tesis *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Serpost en Lima*, realizó una investigación cuantitativa y diseño no experimental de corte transversal. Trabajó con una población de 98 trabajadores con más de tres años. Empleo como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios: la escala de clima organizacional de Palma (2004) y la Escala de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Los resultados hallados mostraron que el 51% de los trabajadores percibieron que el clima organizacional era muy favorable, el 46 % medianamente favorable y el 3.1 % infavorable. En relación al compromiso llegaron a determinar que el 67% de los trabajadores presentaron un nivel de compromiso laboral fuerte, el 30% poco compromiso y sólo el 3.1 % un compromiso débil. Concluyeron que existía una relación directa y alta entre las variables de estudio ( $Rho= 0.808^{**}$ ,  $p= 0.00 < 0.01$ ).

Rojas (2017) en la investigación *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno, 2016*; tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes. La investigación fue no experimental y correlacional, emplearon un muestreo probabilístico estratificado seleccionaron una muestra de 118 docentes, emplearon como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Reportaron como resultados que el 88,1% de docentes tuvieron malas experiencias, encontrándose además que el 11% se encontraba satisfecho y solo un 0.9% se encontró muy satisfechos. Con respecto a la segunda variable de compromiso organizacional, se obtuvo el 55,1% de docentes estuvieron medianamente comprometidos con sus instituciones educativas, el 22,9% se encontró no comprometidos y el 22% manifestó estar comprometidos en sus

instituciones educativas. Llegó a la conclusión de que existía una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $Rho=0,470$ ), así mismo establecieron además que la satisfacción laboral está relacionada con la dimensión significación de la tarea ( $Rho=0,297$ ) con las condiciones de trabajo ( $Rho=0,327$ ) y con los beneficios económicos ( $Rho=0,247$ ).

Torrez y Zegarra (2015) en la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno*, investigó acerca de la relación entre el clima y el compromiso laboral y desarrolló una investigación básica, de diseño ex post facto no experimental descriptivo y correlacional. Trabajó bajo el enfoque cuantitativo con una población de 113 docentes. Empleó como instrumento un cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral. Reportó que el 60% de los docentes consideraron al clima como bueno, el 28% como regular y el 2% como deficiente. El 52% de los docentes consideró que la dimensión comunicación era favorable el 34% como medianamente favorable y el 8% como infavorable; respecto a las condiciones laborales encontraron que el 56% la consideró favorable, el 37% medianamente favorable y 14% como infavorable; el involucramiento laboral fue percibido por 64% de los docentes como favorable, el 20% como medianamente favorable y el 4% como infavorable; la autorrealización fue reportada por el 65% de los docentes como favorable, el 37% como medianamente favorable y el 2% como infavorable. Finalmente concluyeron que existe una relación directa positiva fuerte ( $r=0,828$ ) y significativa ( $t = 16,90$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno.

Sáenz (2014) en la investigación *clima y motivación laboral en las Instituciones de Miramar – Alto Salaverry*, tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre el clima laboral y la motivación laboral en las Instituciones Educativas objeto de estudio. Desarrollaron una investigación descriptiva de nivel correlacional y siguieron un diseño no experimental de corte transversal. Trabajaron con una muestra aleatoria de 98 docentes. Como instrumento emplearon la escala de motivación de Steers y Braunstein que constaba de 15 ítems. Reportaron que el 47% de docentes consideraron que el clima organizacional era desfavorable, el 33% que era de nivel medio y el 18% que

era favorable, así mismo determinaron que cada una de las dimensiones del clima organizacional fueron percibidas como desfavorables. Encontraron además que existía una relación significativa entre las dos variables ( $Rho = 0.656^{**}$ ) y entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de la motivación: (a) el clima laboral y la necesidad de afiliación presentaron un valor de  $Rho = 0.701^{**}$ , (b) con la necesidad de poder el valor de  $Rho = 0.674^{**}$  y (c) con la necesidad de logro el valor de  $Rho = 0.489^{**}$ , evidenciándose en todos los casos una relación moderada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Bases teóricas de la variable clima organizacional.**

##### **Clima organizacional**

Dentro de los primeros investigadores en conceptualizar al clima organizacional se encuentran Litwin y Stringer (1968), estos autores plantearon que el clima organizacional viene a ser una cualidad que se percibe de la organización, la cual es de suma importancia pues influye en el comportamiento de los trabajadores. Por lo tanto si se logra explicar los detalles de la organización y como son percibidas por las personas que laboran en ella, se podrá influir en el compromiso y conductas.

Posteriormente Dessler (1993) definió al clima organizacional como un conjunto de características que describen a la empresa, distinguiéndose de otras por el comportamiento de los trabajadores que laboran.

Para Brunet (2011) el clima organizacional viene a ser la apreciación del ambiente capaz de determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores y la productividad de la institución. Bajo esta premisa, la percepción del clima laboral está influida por diferentes aspectos como el liderazgo directivo, los conflictos o escaso nivel de comunicación, las recompensas, los sistemas de supervisión entre otros.

En esta misma línea, Chiavenato (2001) afirmó que el clima organizacional es el ambiente interno de una institución, considerando además de los elementos propuestos por Brunet (2011) la tecnología, política y reglamento institucional como



elementos influyentes del clima en una organización. Estableció además que la motivación juega un rol muy importante, de tal manera que cuando es favorable, los trabajadores se sienten satisfechos. Planteó que el clima organizacional se refiere al entorno y se encuentra muy unido a la motivación de las personas, por lo tanto cuando éste es favorable, los trabajadores se sienten satisfechos y cuando es desfavorable, es porque las personas no han logrado satisfacer sus necesidades (Chiavenato, 2001).

Posteriormente Sandoval (2004) planteó que el clima de la organización es donde se desenvuelven los que laboran y que integran una organización y que toda organización presenta características propias y distintivas. Así mismo, estableció que el buen funcionamiento interno de la organización, no solo depende de las características personales de cada trabajador sino que también depende de los sentimientos psicológicos, por lo tanto el clima refleja el ambiente interno de la institución.

Así también Likert (1968) sustentó que el clima es una percepción de la organización y sus diferentes componentes. Y la definieron como la estructura psicológica de las organizaciones, constituida por las sensaciones, personalidad o carácter del ambiente de la organización, la caracterizó además como una cualidad relativamente duradera del ambiente laboral.

En la investigación, la variable clima organizacional se fundamenta en la propuesta de Litwin y Stringer (1968), estos investigadores establecieron que el clima organizacional viene a ser una propiedad del ambiente donde realizan sus labores los trabajadores por lo que puede ser descrito por los miembros que forman la organización. Esta propuesta considera al clima organizacional como el producto de la interacción de los aspectos subjetivos de las personas y objetivos del ambiente donde se desenvuelven los trabajadores. Bajo esta misma perspectiva Palma (2004) definió al clima organizacional como la percepción que tiene el trabajador respecto al ambiente laboral en el cual se desenvuelve, a las posibilidades de realizarse personal y profesionalmente, al nivel de involucramiento con la organización, control y monitoreo (supervisión) que recibe de los jefes inmediatos, acceso a la información y comunicación con sus compañeros y jefes,

y finalmente, al reconocimiento económico y social para facilitar el cumplimiento de las tareas que le fueron asignadas (condiciones laborales).

### **Modelos teóricos del clima organizacional.**

Al respecto es importante mencionar que debido a la relación existente entre motivación y clima organizacional se tiende a considerar que las teorías de motivación son las mismas que sustentan el clima. Sin embargo la bibliografía sobre clima evidencia que son varios los autores que retoman y basan sus estudios en la teoría de los sistemas propuesta por Likert (1968) la cual explica los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización.

### **Teoría de los sistemas**

Para Likert (1965) el comportamiento de los trabajadores está determinado por las acciones establecidas por los administrativos y las condiciones ambientales que perciben, además influye también en la percepción del ambiente laboral la información, aspiraciones, capacidades y valores de las personas. Así se puede establecer que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, la misma que determinará el comportamiento que optará la persona.

Existen cuatro factores que influyen sobre la percepción del clima y microclimas dentro de una organización: (a) Los parámetros relacionados al contexto, a tecnología y estructura, (b) la posición jerárquica que el individuo, (c) la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción y (d) la percepción que tienen los miembros de la organización acerca del clima.

Por otro lado, Likert (1965) consideró cuatro sistemas organizacionales:

**Sistema I:** Autoritario. Se caracteriza por la desconfianza, temor e inseguridad generalizados, en este sistema las decisiones son tomadas en la cima de la organización las cuales son comunicadas siguiendo una dirección burocrática. Los procedimientos de control se hallan también centralizados y formalizados

**Sistema II:** Paternal. En este sistema, las decisiones son tomadas en los niveles

superiores de la organización. El control se encuentra centralizado pero se tiene mayor delegación de decisiones que en el Sistema I. Se denomina paternalista debido a que las autoridades gozan de todo el poder, pero otorga ciertas facilidades a sus subalternos que gozan de relativa tolerancia. El clima en este sistema se apoya en relaciones de dependencia de la base hacia la cima jerárquica y de confianza condescendiente desde la cima hacia la base. Los subalternos sienten un clima estable y ordenado así como sus demandas sociales cubiertas. En este sistema existen castigos y recompensas.

**Sistema III:** Consultivo. En este sistema aunque se conserva el sistema jerárquico tiene un considerable grado de descentralización y delegación de las determinaciones; las decisiones específicas son tomadas en los estratos medios e inferiores. El control también es encargado a estratos inferiores. El clima en este sistema es de confianza existiendo niveles altos de responsabilidad.

**Sistema IV:** Participativo. El proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido dentro de la organización. El clima en este sistema es de confianza lo que se traduce en altos niveles de responsabilidad de los trabajadores con la organización y sus ideales. Las comunicaciones son horizontales como verticales. En este sistema las relaciones entre los trabajadores y la dirección son buenas, existiendo confianza en todas las secciones de la organización.

Likert indicó que el sistema IV era más conveniente para la toma de decisiones así como el más productivo; correspondiéndoles a los sistemas I y II un clima de estructura rígida, desfavorable y a los sistemas III y IV un clima abierto de estructura flexible estableciendo un clima conveniente en una organización.

### **Dimensiones del clima organizacional.**

Considerando la propuesta de Litwin y Stringer (1968) y Palma (2004), el clima organizacional puede ser medido a partir de cinco dimensiones para medir el clima

organizacional: (a) realización personal, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) comunicación y (e) condiciones laborales. Las que se describen a continuación.

**Realización personal;** viene a ser la apreciación que tiene el trabajador acerca de las posibilidades de desarrollo personal y profesional relacionado con la tarea y con perspectiva de futuro que la organización le puede ofrecer (Palma, 2004).

**Involucramiento laboral;** esta dimensión está relacionada con la cultura organizacional, los valores y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de los objetivos organizacionales (Palma, 2004).

**Supervisión;** viene a ser la percepción de la funcionalidad apoyo que brinda la supervisión desarrolladas por el entes directivos como parte de las actividades laborales en le organización (Palma, 2004).

**Comunicación;** es la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que se proporciona en la institución, está relacionada con la percepción de la pertinencia del funcionamiento interno de la organización (Palma, 2004).

**Condiciones laborales;** esta dimensión está determina por la percepción que tienen los trabajadores acerca de los elementos, materiales y presupuesto que se le proporciona para cumplir con las labores que se le asigna (Palma, 2004).

### **Compromiso laboral.**

Peralta, Gómez y Segura (2007) plantearon que debido a las grandes transformaciones en relación a las condiciones laborales ocurridas en el mundo en los últimos años, es necesario comprender el modelo de compromiso laboral vigente. Al respecto estos investigadores presentaron la evolución histórica de esta variable y consideraron que la conceptualización del compromiso laboral se inició considerando como referente teórico el enfoque socio construccionista. Bajo esta propuesta, el compromiso organizacional brinda una visión comprensiva de la realidad y al lenguaje como motor de toda esta acción.

Por otro lado, Peralta et al. (2007) establecieron que no es posible estudiar al compromiso laboral en una organización sin considerar el contexto y el discurso bajo el cual se están desarrollando, siendo importante considerar que actualmente estamos bajo un discurso derivado de la globalización, neoliberalismo y de la cultura organizacional.

Por su parte Álvarez de Mon et al. (2001) conceptualizaron al compromiso laboral como el vínculo de lealtad gracias al cual el trabajador desea permanecer en la organización, porque presenta motivación intrínseca. Además el compromiso laboral requiere del involucramiento de los trabajadores, la satisfacción y entusiasmo (Harter, Schmidt y Hayes, 2002).

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso laboral está constituido por tres componentes que representan un estado psicológico único e interdependientes. El compromiso afectivo, que se refiere a la asociación emocional que el trabajador presenta frente a la organización, de tal manera que continúa en el trabajo porque así lo desea; el compromiso de continuidad, se refiere a la conciencia de los costos relacionados con dejar la organización, por lo tanto permanecen en ella por necesidad y por último el compromiso normativo, está relacionado con los sentimiento de obligación, es decir el deber que sienten frente a la organización.

Posteriormente Cáceres (2000) incrementa a estas conceptualizaciones las metas que podrían tener los trabajadores en dichas organizaciones, por lo tanto influirá también la disposición para realizar esfuerzos y mantenerse como miembro activo de la misma. Siendo necesario considerar en el estudio del compromiso laboral las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización, el compromiso ocurre cuando los trabajadores se encuentran emocionalmente conectados porque saben que se espera de ellos, cuentan con los elementos necesarios para desarrollar sus labores y sienten que pueden lograr impacto cumpliendo con sus labores en el mismo, por lo tanto logran conectarse y confían en sus compañeros, consideran además que tienen oportunidades de desarrollo en esa organización (Harter, Schmidt y Hayes. 2002)

Finalmente Conway (2004), estableció que el compromiso laboral puede ser considerado como un predictor de desempeño y que está íntimamente relacionado con el ausentismo y resultados financieros.

### **Rol de la motivación laboral en el desempeño docente.**

Es ampliamente conocido que como consecuencia de los cambios socioeconómicos y culturales que han ocurrido en las últimas décadas, el desarrollo humano también requiere de cambios que le permitan adaptarse a esta sociedad caracterizada por el cambio constante, tal es así que la sociedad globalizada, actualmente requiere de organizaciones dinámicas capaces de adaptarse a estos constantes cambios, por lo tanto cada uno de los miembros que la conforman deben ser flexibles y creativos, con el fin de responder satisfactoriamente a estos requerimientos, se requiere además asegurar que en ellas se establezcan ambientes dinámicos y que promuevan la calidad para no perder su competitividad (Ramírez, et al., 2008).

Según estos investigadores, este desafío no sólo es para la institución, por el contrario está dirigido fundamentalmente a las personas que trabajan en ella, pues el núcleo de todo sistema organizacional precisamente es la relación que se desarrolla entre la organización y las personas que trabajan en ella.

Al respecto es importante considerar que son los miembros de la organización, específicamente los trabajadores, los encargados de coordinar y realizar las actividades dirigidas al logro de los objetivos institucionales (Ramírez, et al., 2008).

### **Enfoque tridimensional del compromiso organizacional.**

Los estudios acerca del compromiso organizacional se han enfocado fundamentalmente en los diferentes aspectos organizacionales, las características del puesto del trabajo y al grupo de trabajo. Al respecto es importante considerar que el compromiso desarrollado puede darse hacia una persona, una institución o una meta, sin que estos sean descartados, pero variarán en función del vínculo generado (Ruiz de Alba, 2013), así Meyer y Allen (1991) plantearon tres variables:

(a) las organizacionales, donde destacan la naturaleza y características del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, participación, y liderazgo; (b) las personales, relativas a edad, género, antigüedad, valores y expectativas, responsabilidades familiares y la motivación y (c) las del entorno, relacionadas con las oportunidades laborales básicamente.

Por otro lado MacNeil (1985), planteó el término contrato psicológico, al vínculo que se produce entre las personas y la empresa u organización, la misma que podría ser de naturaleza: (a) Transeccional, que produciría una relación de corto plazo y centrada en criterios sólo económicos o de oportunidad y (b) la relacional, que generaría un compromiso normativo, basado en una relación estable.

En la investigación se consideró la propuesta tridimensional de Allen y Meyer (1991) y se presenta además el paralelismo desarrollado por Gonzales y Guillen (2008) con la clasificación de los tres bienes desarrollada por Aristóteles, pues no se cuenta aún con el fundamento filosófico de este constructo.

Ruiz de Alba (2013), al analizar el modelo tridimensional de compromiso destacó tres niveles de compromiso: en un primer nivel al compromiso de continuidad como una mera obligación, lo que generaría un compromiso muy bajo basado únicamente en lo que perdería si abandona el trabajo. En el segundo nivel, está constituido por el compromiso afectivo, donde el individuo ya ha desarrollado sentimientos de pertenencia hacia la organización como la lealtad, por lo que desea trabajar en la organización y se siente satisfecho y con deseos de permanecer en la institución. El tercer nivel denominado compromiso normativo, también conocido como compromiso moral, se genera cuando el individuo además de los sentimientos ya se identifica con la organización, por lo tanto la relación deja de ser únicamente emocional y pasa a ser racional, por lo que desarrollan mayor nivel de compromiso con los valores y objetivos organizacionales.

Fuente: las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos, tomado de Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno* (p. 71).

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
--------------------	-----------------	--------------	------------------------------	---------	------------

De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe.	“tiene” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría	“quiere” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización)  (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)

Respecto a los bienes y su relación con el compromiso organizacional, Gonzales y Guillen (2008), se basaron en la fundamentación ética de Aristóteles y la propuesta tridimensional de Meyer y Herscovitch, (2001) las mismas que se presentan a continuación.

Fuente: Dimensiones del compromiso y clasificación de bienes, tomado de Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno* (p. 72).

<b>Tres dimensiones del compromiso de Meyer y Herscovitch, 2001 8p. 308)</b>	<b>Tres clases de bienes humanos por Aristóteles (S.IV. a.C.)</b>
De continuidad Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo	Bienes útiles Las personas persiguen bienes externos buscando la utilidad que les reporta (recompensa)
Afectivo	Bienes placenteros



Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.)	Las personas persiguen bienes buscando la atracción o el placer que les produce (satisfacción)
Normativo Sienten la obligación moral de comprometerse	Bienes morales Las personas persiguen bienes del alma para la consecución de su excelencia personal (plenitud humana)

Aristóteles (como se citó en Ruiz de Alba, 2013) planteó la existencia de tres tipos de amistad en función de los objetivos que de la utilidad, benevolencia y placer que esta podía brindar al individuo, por lo que los bienes pueden ser planteados en función de estos tipos de amistad como bienes útiles, bienes placenteros y bienes morales. Así al realizar el paralelismo, este investigador consideró que los bienes útiles corresponderían al compromiso de continuidad, pues solo se busca la utilidad o recompensa que se le otorga, los bienes placenteros se relacionarían el compromiso afectivo pues denotan el deseo de permanecer en la institución pues se encuentran satisfechos y el compromiso moral o normativo estarían relacionados no solo con los bienes espirituales sino que los placenteros, pues el compromiso normativo genera conciencia del compromiso que deriva en la fuerza moral de la responsabilidad.

### **Dimensiones del compromiso laboral.**

Bajo el modelo establecido por Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional está constituido por tres dimensiones: (a) el afectivo, (b) el de continuidad y (c) el normativo. Cabe destacar que esta investigación se desarrollará bajo los fundamentos teóricos y metodológicos propuestos por estos autores. A continuación se describen las dimensiones que se emplearán para medir la variable compromiso laboral.

**Compromiso afectivo;** viene a ser el deseo que tiene el trabajador por mantenerse trabajando en la institución, pues ha logrado crear lazos emocionales con ella. Existe un apego emocional pues considera que se satisfacen sus necesidades y expectativas, por lo que disfrutan el tiempo que permanecen en la institución. Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización (Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso de continuidad;** viene a ser el reconocimiento de la persona respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, está determinado además por las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, es el vínculo creado con la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, dejar la organización le implicaría perder mucho pues ha desarrollado apego con la institución (Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso normativo;** esta dimensión está relacionada con la obligación que sienten los trabajadores de permanecer en la organización porque consideran que es lo correcto. Al respecto Meyer y Allen (1991) señalaron que está relacionado con la lealtad del trabajador con la misma que se incrementa cuando se siente en deuda con ella. (Meyer y Allen, 1991).

### **Importancia del compromiso organizacional.**

El compromiso organizacional es importante pues determina la eficacia de toda organización y de ésta depende el logro de los objetivos (Bayona y Goñi, 2007) En las organizaciones del ámbito educativo, los docentes son los principales actores, pues son los responsables del logro de una sólida formación de los estudiantes. Al respecto, en nuestro país el sistema educativo ha sufrido y viene sufriendo grandes cambios en función de las coyunturas políticas, cambios socioculturales, económicos y familiares, considerando además la predominancia en la sociedad de los antivaleores de la cual son víctimas los estudiantes, por lo tanto se desarrollan en ambientes desequilibrados física y psicológicamente.

Frente a estos cambios, las organizaciones, especialmente las educativas deben reestructurarse constantemente y proponer alternativas innovadoras sin dejar de considerar que el fin social de la educación es la formación integral de los estudiantes, de tal manera que se contribuya efectivamente con el desarrollo de la sociedad. Como se mencionó en párrafos anteriores los docentes son los principales llamados a promover una cultura integradora, flexible y enmarcadas en la Ley General de Educación del Perú. Así el compromiso laboral de los docentes con los objetivos institucionales y específicamente con los relacionados a la inclusión educativa, son aspectos determinantes del éxito esperado

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1.**

¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

#### **Problema específico 2.**

¿Qué relación existe entre la supervisión y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

#### **Problema específico 3.**

¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

#### **Problema específico 4.**

¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

#### **Problema específico 5.**

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica.**

En la investigación se abordaron las diferentes concepciones y teorías que explican el clima organizacional y cómo estas están relacionados con el nivel de compromiso laboral que presentaban los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, toda vez que el comportamiento de los docentes y fundamentalmente su compromiso dependen de las percepciones que tengan del centro educativo donde laboran, las mismas que dependen de la interacción y diversas experiencias de cada miembro tiene en la institución educativa. Cabe resaltar que a pesar de que es vasta la información teórica acerca de estas variables y son variados los trabajos de investigación al respecto, son muy pocos los reportes acerca de las características de los docentes en instituciones educativas estatales, por lo tanto la información sistematizada acerca de estas variables servirá a los directivos para identificar los aspectos que se requieren mejorar y tomar decisiones informadas que permitan el desarrollo de un clima organizacional que favorezca el compromiso de sus docentes y la calidad del servicio educativo que brindan estas instituciones educativas.

La investigación es importante, pues proporciona información relevante, ha permitido incrementar el campo de conocimientos y permite disponer de fuentes teóricas para futuras investigaciones sobre todo en el ámbito educativo estatal.

En ese sentido se trató de explicar, a partir de la variedad de teorías existentes, como el clima organizacional estaba relacionada con el compromiso laboral de los docentes de instituciones educativas estatales. En modo alguno la intención es justificar el bajo compromiso laboral de los docentes, pero si aportar evidencias de la necesidad de considerar la implementación de un clima organizacional que promueva la realización personal de los docentes, garantice su involucramiento laboral, proporcione un sistema de supervisión y comunicación eficiente y provea las condiciones laborales necesarias para que los docentes cumplan con las tareas encomendadas.

### **1.5.2. Justificación práctica.**

El clima organizacional fue planteado en los últimos años como un aspecto determinante del compromiso laboral y por lo tanto de la calidad y labor docente, siendo vital dentro del proceso de modernización educativa que se ha implementado en el país. Saber sobre la percepción que los docentes tienen acerca del clima organizacional puede influir a favor o en contra de la calidad educativa que brindan estas instituciones, pues si los docentes se encuentran comprometidos es muy probable que desarrollen su labor educativa con mayor eficiencia. Al respecto es importante reconocer que para que se logre la calidad educativa es necesario fomentar un clima organizacional que garantice la continuidad laboral e incremente el compromiso y desempeño de los docentes, tal como lo propuso Chiavenato (2007) al manifestar que las personas motivadas se encuentran más comprometidas con su trabajo y son más productivas.

Los resultados que se han obtenido en la presente investigación sirven como elementos de juicio para los entes directivos de las instituciones educativas, pues les permitirán diseñar estrategias para mejorar el clima organizacional y el compromiso de los docentes, garantizando así el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se espera que los resultados obtenidos en esta investigación puedan ser empleados para justificar la necesidad de elaborar y ejecutar programas de intervención para incrementar el compromiso docente, disminuyendo los factores que puedan afectar la percepción que tienen acerca del clima en la institución. De esta forma se procura insistir en la necesidad de mejorar el compromiso de los docentes en estas instituciones pues se encontró que presentaban niveles de compromiso laboral poco adecuados a través de la mejora del clima organizacional pues ambas variables se encuentran directamente relacionadas.

Finalmente, permite que profesionales de otras instituciones educativas puedan replicar la investigación en sus respectivos ámbitos.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

#### **Hipótesis específica 1.**

La autorrealización se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Hipótesis específica 2.**

La supervisión se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Hipótesis específica 3.**

La comunicación se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Hipótesis específica 4.**

El involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Hipótesis específica 5.**

Las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la autorrealización el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar relación entre la supervisión y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar relación entre la comunicación y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar relación entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

#### **Objetivo específico 5**

Determinar relación entre las condiciones laborales y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

## **II. Método**



## 2.1. Diseño de investigación

### Tipo de investigación

La presente investigación fue sustantiva, dado que estuvo orientada a la descripción, explicación y predicción de la realidad (Sánchez y Reyes, 2015). Este tipo de investigación, según Carrasco (2005) trató de responder a los problemas teóricos o fácticos, pues su propósito fue responder objetivamente a interrogantes planteadas en cierto fragmento de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natural.

El alcance de la investigación fue correlacional (Hernández et al., 2010), porque permitió asociar las variables mediante un patrón predecible, explicó la relación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.

El diseño se refiere a la estrategia establecida para obtener la información y alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, dado que en la investigación no se manipularon las variables de estudio, se empleó un diseño no experimental pues se observaron los fenómenos “tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos no se provocan las situaciones sino que se observan situaciones ya existentes” tal como lo establecieron Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149).

La presente investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, los datos se recolectaron en un sólo momento dado que se tenía como propósito describir las variables y determinar su correlación en un momento determinado. El diseño aplicado obedeció al siguiente esquema:

Tiempo único

El interés es la relación entre  
Variables, sea correlación:

X<sub>1</sub> ○ Y<sub>1</sub>

donde:

X<sub>1</sub>= Clima organizacional

Y<sub>1</sub> = Compromiso laboral

En función del alcance de la investigación, se empleó el “diseño no experimental transeccional correlacional” (Hernández et al, p. 154), pues se pretendió describir la relación existente entre las variables clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.

## **Método**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, pues permitió el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas con estudios similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso.

El método que se usó fue el método hipotético deductivo, pues se partió de la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y que luego del análisis correspondiente se verificó y comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación) (Lorenzano, 1994).

## **2.2. Variables, operacionalización**

Las variables analizadas en la presente investigación fueron el clima organizacional y el compromiso laboral. Estas variables fueron de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

### **Definición conceptual de las variables.**

#### **Variable 1: Clima organizacional.**

El clima organizacional viene a ser la percepción que tiene el trabajador respecto al ambiente laboral en el cual se desenvuelve, a las posibilidades de realizarse personal y profesionalmente, al nivel de involucramiento con la organización, control y monitoreo (supervisión) que recibe de los jefes inmediatos, acceso a la información y comunicación con sus compañeros y jefes y finalmente, al

reconocimiento económico y social para facilitar el cumplimiento de las tareas que le fueron asignadas (condiciones laborales) (Palma, 2004).

### **Variable 2: Compromiso laboral.**

Viene a ser el estado psicológico que se produce al establecer una relación entre la persona y la organización, Constituye el estado psicológico de los trabajadores reflejo de un deseo, una necesidad y/o una obligación para permanecer como miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991). Está constituido por tres componentes que representan un estado psicológico único e interdependientes: el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo (Meyer y Allen, 1991)

### **Definición operacional de las variables.**

A continuación se presentan las tablas donde se han operacionalizado las variables de estudio. La primera variable fue el nivel de compromiso organizacional, que fue medida a través de cinco dimensiones: (a) autorrealización, (b) supervisión, (c) comunicación, (d) involucramiento laboral y (e) condiciones laborales. Cada una de las dimensiones conto con dos indicares y 10 ítems, cubriendo un total de 50 ítems. La segunda variable fue el nivel de compromiso laboral, medida a través de tres dimensiones: (a) el compromiso afectivo, con tres indicadores y siete ítems; (b) el compromiso de continuidad, con dos indicadores y ocho ítems y (c) el compromiso normativo, también con dos indicadores y seis ítems, cubriendo un total de 21 ítems.

Tabla 1

#### *Matriz operacional de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Autorrealización	Desarrollo	1-6	(1)	Muy favorable (210 – 250)
	Profesional		Total desacuerdo	
Supervisión	Reconocimiento	7-10	(2)	Favorable (170 – 209)
	Apoyo	11-15	En	
Comunicación	Orientación	16-20	desacuerdo	Medianamente favorable (130 – 169)
	Claridad	21-24,	(3)	
Involucramiento laboral	Fluidez	25-30	Indeciso	Infavorable (90 – 129)
	Identificación	31-33	(4)	
Condiciones laborales	Compromiso	34-40	De	Muy infavorable (50 – 89)
	Recursos	41-48	acuerdo	
	Remuneración	49-50	(5)	
			Total de acuerdo	

Tabla 2

### *Matriz operacional de la variable compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Nivel
Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1-7	Muy de acuerdo	Fuerte
	Percepción de satisfacción de necesidades		(4) De acuerdo	compromiso (63 -84)
	Orgullo de pertenencia a la organización		( 3) Relativamente de acuerdo	Poco compromiso (42 - 62)
	Necesidad de trabajo en la institución	8-15	(2) En desacuerdo	Débil compromiso (24 - 41)
Compromiso de continuidad	Opciones laborales		(1)	
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución Lealtad	16- 21		

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

#### **Población.**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174), en tal sentido debe establecerse en función a “sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

Las instituciones educativas que forman parte del presente estudio tienen entre 80 y 40 años de antigüedad, todos son de material noble y se encuentran ubicados en zonas de gran actividad comercial, rodeados de instituciones como hospitales, Instituciones de estudios superiores, comisaria, e instituciones religiosas. Las vías de acceso a la I.E. son todas asfaltadas y presentan numerosas tiendas. Los padres de familia en su mayoría trabajan en el comercio. El nivel de instrucción de los padres de familia está establecido básicamente en la educación secundaria, primaria y alguna educación superior.

La población donde se realizó el estudio estaba conformada por 139 docentes nombrados y contratados de tres instituciones educativas estatales de la Ugel 3 del distrito de la Victoria. Se incluyeron en la población a docentes nombrados y contratados, que no habían sido procesados y no habían hecho uso de licencias en los dos últimos años.

#### **Criterios de Inclusión.**

Se consideró como criterios de inclusión, el encontrarse laborando como docente en algunas de los niveles educativos durante el año escolar 2018.

### **Criterios de exclusión.**

Estar ocupando un cargo directivo, encontrarse con licencia y/o haber sido procesado administrativamente.

### **Muestra.**

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocidas; en el estudio la muestra quedó conformada por 103 docentes distribuidos de acuerdo al nivel educativo en el que se encontraban laborando.

Para su determinación se aplicó la siguiente fórmula

$$n = \frac{(Z)^2 (p.q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Dónde :

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza.

p = proporción de éxito

q= 1-p

e = error muestral

N = población

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 139}{(0.05)^2 (139 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)} = \mathbf{103.00}$$

### **Muestreo**

Se empleó el muestreo probabilístico estratificado, considerando como criterio de clasificación para los estratos las instituciones educativas donde laboraban los docentes que participaban de la investigación, en tal sentido se establecieron tres estratos, la distribución por estratos se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Número de trabajadores según grupos ocupacionales

	<b>N</b>	<b>C. afijación</b>	<b>n</b>
Institución educativa N°  1123 Sagrado Corazón de Jesús	48	48/139 = 0.35	36
Institución educativa N° 1105 La sagrada Familia	46	46/139 = 0.33	34
Institución educativa N  1110 República de Panamá	45	45/139 = 0.32	33
Total	139	1.00	103

Para la selección de los elementos de la muestra se empleó la técnica de la balota sin reposición.

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

#### Técnica de recolección de datos.

Se empleó la encuesta, se seleccionó esta técnica pues se buscaba conocer la opinión o percepción de clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes.

Lo que interesaba conocer, eran las opiniones, sobre el tema de clima organizacional y las condiciones que existían en las instituciones educativas donde laboraban los docentes que participaron en la investigación, así como el nivel de compromiso que presentaban en función de éstas condiciones; por ello se consideró una técnica muy adecuada para realizar esta investigación, a lo que se agrega el bajo costo y la simultaneidad de su aplicación (Hernández et al., 2010).

#### Instrumentos de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio fueron dos escalas de medición. El clima organizacional se midió empleando una escala construida y validada por Palma (2004) y para el compromiso organización se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada por Rivera (2010).

## **Ficha técnica del instrumento para medir el clima organizacional**

**Nombre:** Escala para medir la el clima organizacional

**Autores:** Palma (2004).

**Forma de aplicación:** Individual.

**Grupo de aplicabilidad:** adultos

**Duración:** 20 minutos.

**Descripción:** La escala estuvo constituida por 50 ítems estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Total desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), acuerdo (4) y total acuerdo (5). Estuvo dividido en cinco dimensiones: autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales, cada una de las cuales contó con 10 ítems.

### **Baremo:**

Muy favorable: (210 – 250)

Favorable: (170 – 209)

Medianamente favorable: (130 – 169)

Infavorable: (90 – 129)

Muy infavorable: (50 – 89)

### **Validación del instrumento**

La escala para medir el clima organizacional fue validado por Palma (2004), quien para determinar confiabilidad del instrumento empleó los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; estableciendo la existencia de una alta consistencia interna de los datos y que el instrumento es confiable. Posteriormente, el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinó 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ( $\alpha = .05$ ) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento.

## **Ficha técnica para medir el nivel de compromiso laboral**

**Nombre:** Escala de compromiso organizacional (ECS).

**Autores:** Adaptado de Meyer y Allen por Rivera (2010)

**Forma de aplicación:** Individual.

**Grupo de aplicabilidad:** adultos

**Duración:** 20 minutos.

**Descripción:** Estuvo compuesto por 21 reactivos y estructurado bajo una escala de tipo Likert de cuatro categorías: En desacuerdo (1), relativamente de acuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4). Estuvo dividido en tres dimensiones: el compromiso afectivo, con siete ítems; el compromiso de continuidad, con ocho ítems y el compromiso normativo, con seis reactivos.

### **Baremo del cuestionario de satisfacción laboral:**

Fuerte compromiso (63 - 84)

Poco compromiso (42 - 62)

Débil compromiso (21 - 41)

### **Validación del instrumento**

La escala para determinar el clima organizacional fue adaptada al entorno educativo y validado por Rivera (2010), el 60% de los ítems se obtuvieron del cuestionario de Meyer y Allen (1991) y el 40% restante del Organisational Commitment Question de Modway et al. (1979). La validez del instrumento se determinó a través del juicio de dos expertos en educación de la Universidad Católica del Perú y la confiabilidad a través del método Alfa de Cronbach, evidenciando una correlación de 0.87



Para ratificar la validez establecida de cada una de las escalas se evaluó su autenticidad de contenido a través del juicio de expertos; los cuales consideraron que el instrumento era adecuado y por tanto procedía su aplicación.

Tabla 4:

*Validez de escala de opinión de los docentes de la red 9 del distrito de la Victoria*

Jueces expertos		Criterios de evaluación:				Condición final
Grado	Nombre	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mg.	Josmel Pacheco	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Dra.	Yolanda Soria	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Miluska Vega	Si	Si	Si	Si	Aplicable

## 2.5. Método de análisis de datos

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron, codificaron organizaron y ordenaron los datos en una base de datos.

2do paso: Descripción de los datos: los parámetros descriptivos y frecuencias se presentaron ordenados en tablas de frecuencias y en figuras estadísticas.

3er paso: Análisis estadístico de los datos: se relacionaron y compararon los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se hicieron con el programa SPSS 21.0 para Windows XP y el EXCEL mediante la prueba Rho de Spermán, por tratarse de variables cualitativas de escala ordinal.

Tabla 5

*Escala de correlación según el rango de valores.*

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1		Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Negativa / relación inversa	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Positiva / relación directa	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

*Nota:* Adaptado de Bisquerra (2004, p. 212).

## **2.9. Aspectos éticos**

Se consideraron los principios o guías éticas de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y de justicia, inherentes a toda investigación social.

Se solicitó además el consentimiento informado a cada uno de los participantes de la investigación. Este contiene información básica acerca de los objetivos de la investigación y datos relevantes del investigador responsable. En este documento se resalta el carácter anónimo y uso exclusivo para fines de investigación de la información que proporcionará; finalmente se les brindó un correo electrónico a través del cual pudieran hacer consultas al investigador.

Se cumplieron con los siguientes principios:

**El principio de autonomía** se estableció que en el ámbito de la investigación la prioridad estriba en el respeto que se debe a los valores, criterios y preferencias de los que participaron en el estudio, por ello se les ofreció la información suficiente para que tomen una decisión razonada acerca de los posibles beneficios y costos de su participación.

**El principio de no maleficencia** determinó que ningún aspecto de la investigación causará algún tipo de daño a los participantes o a cualquier persona o institución relacionada al estudio.

**El principio de beneficencia** el producto derivado de su participación fue comunicado a los participantes y a la institución, para su uso y aprovechamiento respectivo.

**El principio de justicia** exigió el derecho a un trato de equidad, a la privacidad, anonimato y confidencialidad.

### **III. Resultados**

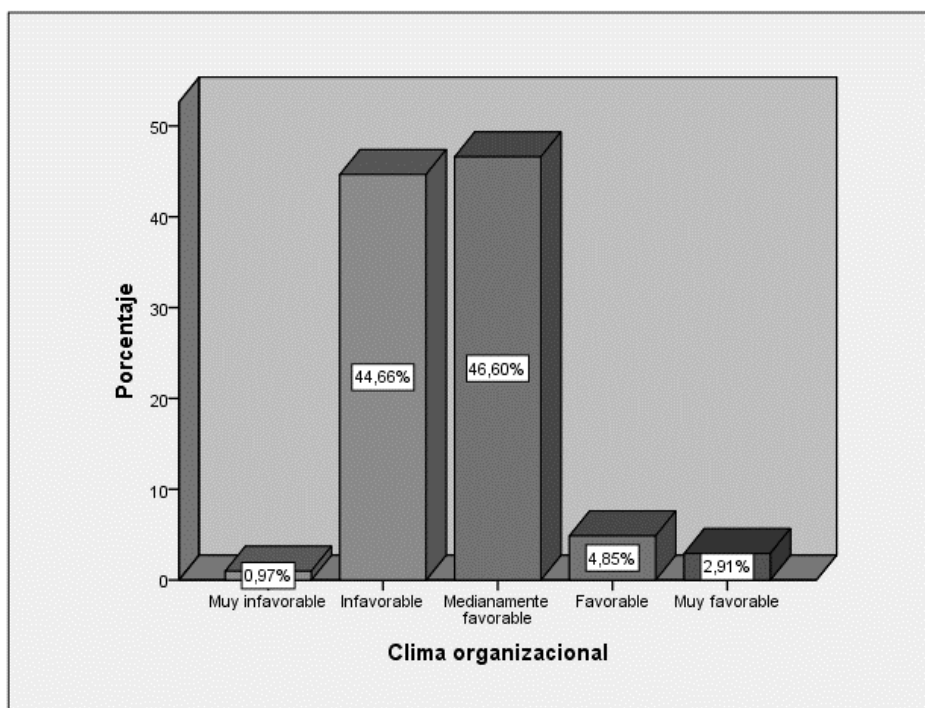
### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Clima organizacional

Tabla 6

*Clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	1	1,0
Infavorable	46	44,7
Medianamente favorable	48	46,6
Favorable	5	4,9
Muy favorable	3	2,9
Total	103	100,0



*Figura 1. Clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 6 y figura 1 se observó que el 46,6% de docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria percibieron que el clima organizacional era medianamente favorable, el 44,7% lo percibió infavorable y un

escaso 4,9% como favorable. Estos resultados estarían mostrando que el clima organizacional en estas instituciones educativas no es favorables.

Tabla 7

*Nivel de autorrealización percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	3	2,9
Infavorable	53	51,5
Medianamente favorable	39	37,9
Favorable	7	6,8
Muy favorable	1	1,0
Total	103	100,0

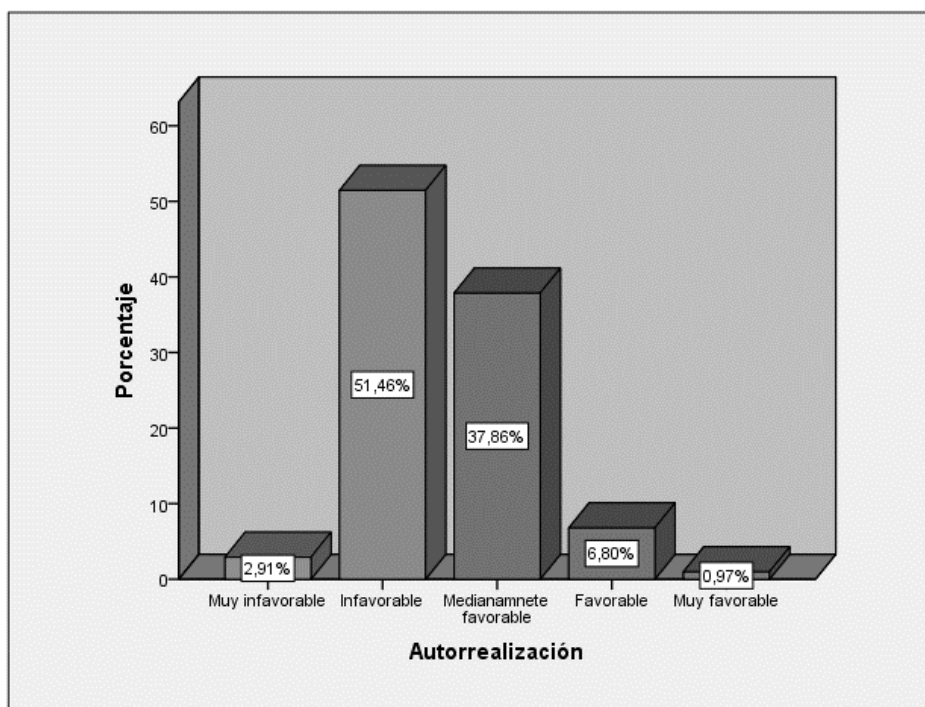


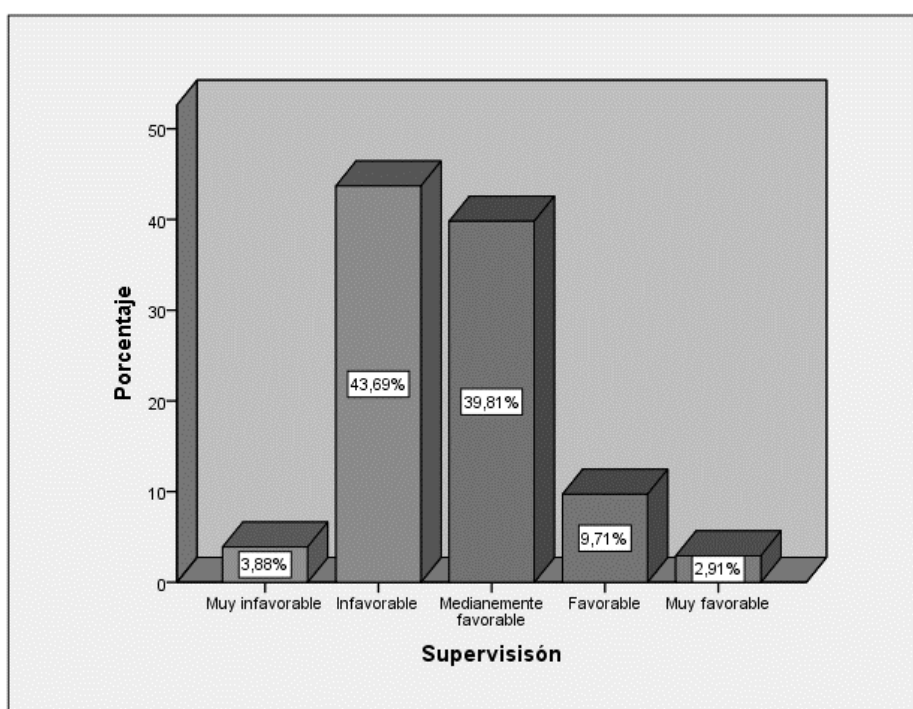
Figura 2. Nivel de autorrealización percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.

En la tabla 7 y figura 2 se observó que 51,5% de los docentes consideraron que el nivel de autorrealización en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria era infavorable y cerca del 3% lo considero muy infavorable, el 37,9% manifestó que la autorrealización era medianamente favorable y solo el 7,8% la consideraron como favorable.

Tabla 8

*Nivel de supervisión percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	4	3,9
Infavorable	45	43,7
Medianamente favorable	41	39,8
Favorable	10	9,7
Muy favorable	3	2,9
Total	103	100,0



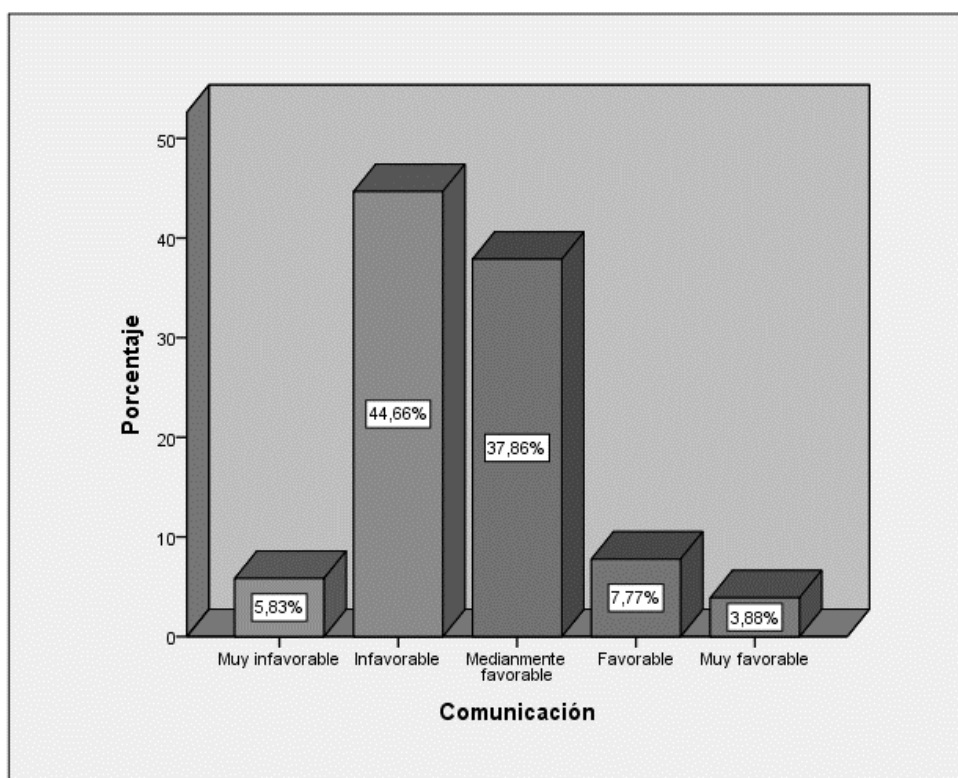
*Figura 3. Nivel de supervisión percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 8 y figura 3 se observó que 39,8% de los docentes percibieron que la supervisión desarrollada en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria era medianamente favorable, el 43,7% la percibió como infavorable y el 13% restante como favorable o muy favorable.

Tabla 9

*Nivel de comunicación percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	6	5,8
Infavorable	46	44,7
Medianamente favorable	39	37,9
Favorable	8	7,8
Muy favorable	4	3,9
Total	103	100,0



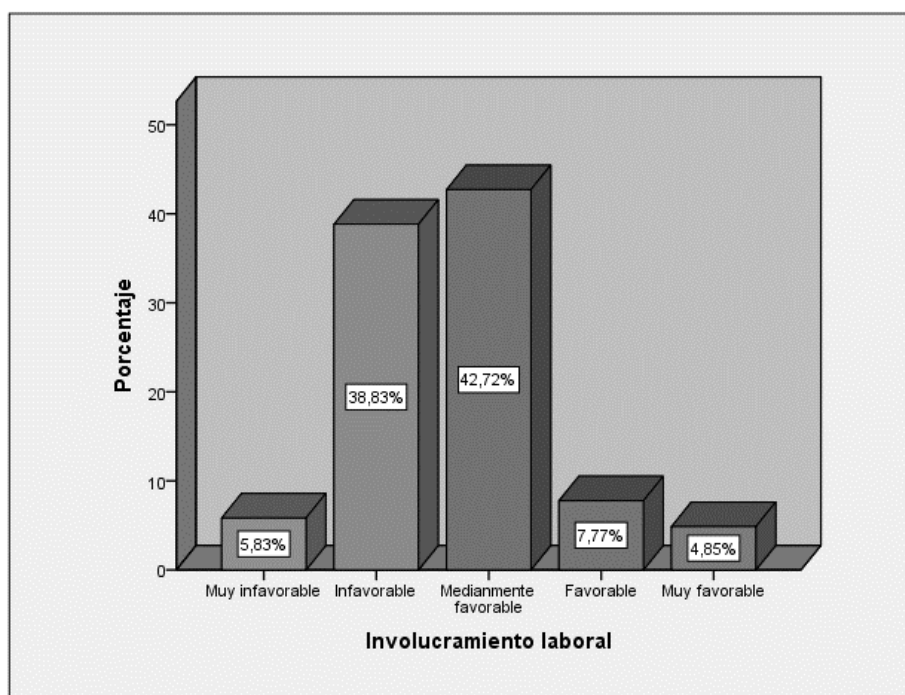
*Figura 4. Nivel de comunicación percibida por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 9 y figura 4 se observó que 37,9% de los docentes percibieron que el nivel de comunicación existente en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria era medianamente favorable, el 44,7% la percibió como infavorable, el 5,8% como muy infavorable, un escaso 7,8% de docentes manifestó que la comunicación era favorable y solo 3,9 % que era muy favorable.

Tabla 10

*Nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	6	5,8
Infavorable	40	38,8
Medianamente favorable	44	42,7
Favorable	8	7,8
Muy favorable	5	4,9
Total	103	100,0



*Figura 5. Nivel de involucramiento laboral percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

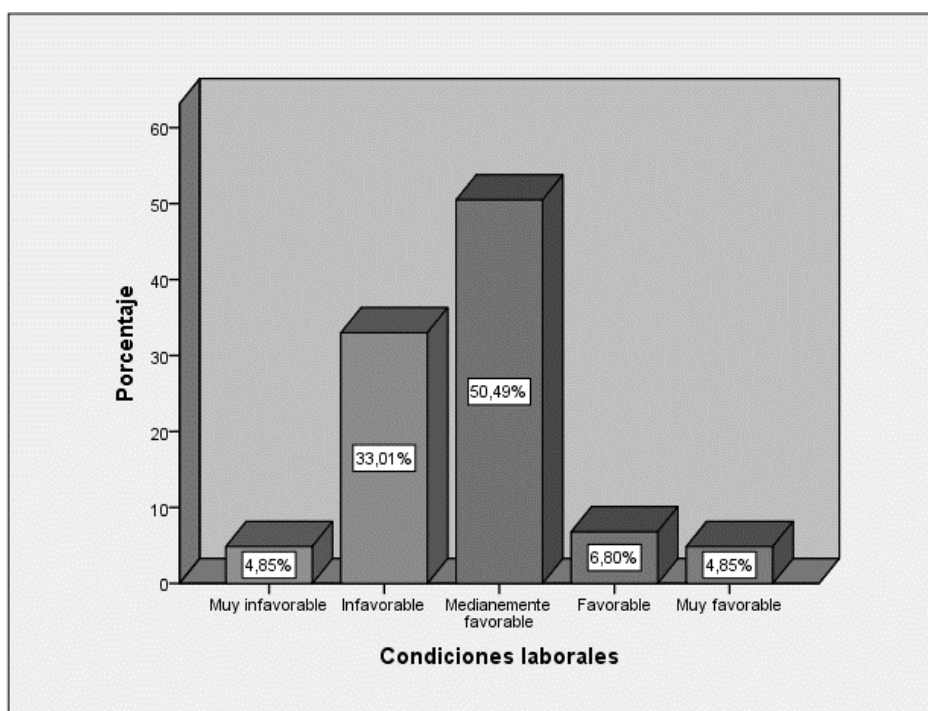
En la tabla 10 y figura 5 se observó que 42,7% de los docentes consideraron que el nivel de involucramiento laboral en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria era medianamente favorable, el 38,8% la consideró infavorable, el 7,8% como favorable y un escaso 4,9% como muy favorable.



Tabla 11

*Nivel de condiciones laborales percibidas por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	5	4,9
Infavorable	34	33,0
Medianamente favorable	52	50,5
Favorable	7	6,8
Muy favorable	5	4,9
Total	103	100,0



*Figura 6. Nivel de condiciones laborales percibidas por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

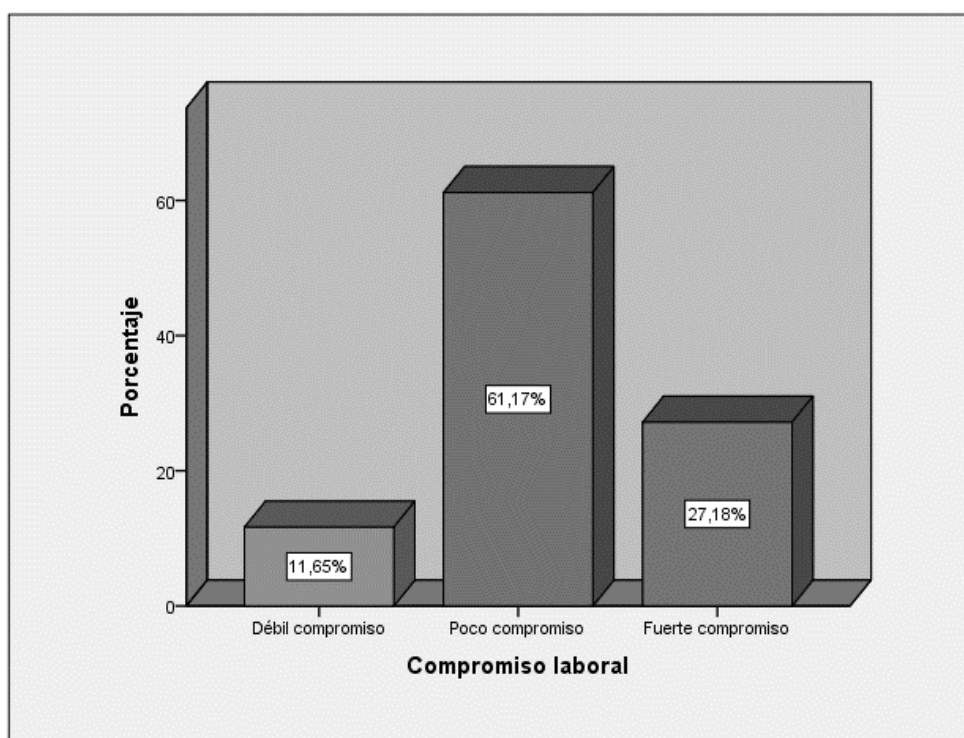
En la tabla 11 y figura 6 se observó que 50,5% de los docentes consideraron que las condiciones laborales en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria eran medianamente favorable, el 33% la consideró infavorable y el 4,9% como muy infavorable; se encontró además que el 6,8% de docentes percibieron a las condiciones laborales como favorables y sólo el 4,9% como muy favorables.

### 3.1.2. Compromiso laboral

Tabla 12

*Nivel de compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil compromiso	12	11,7
Poco compromiso	63	61,2
Fuerte compromiso	28	27,2
Total	103	100,0



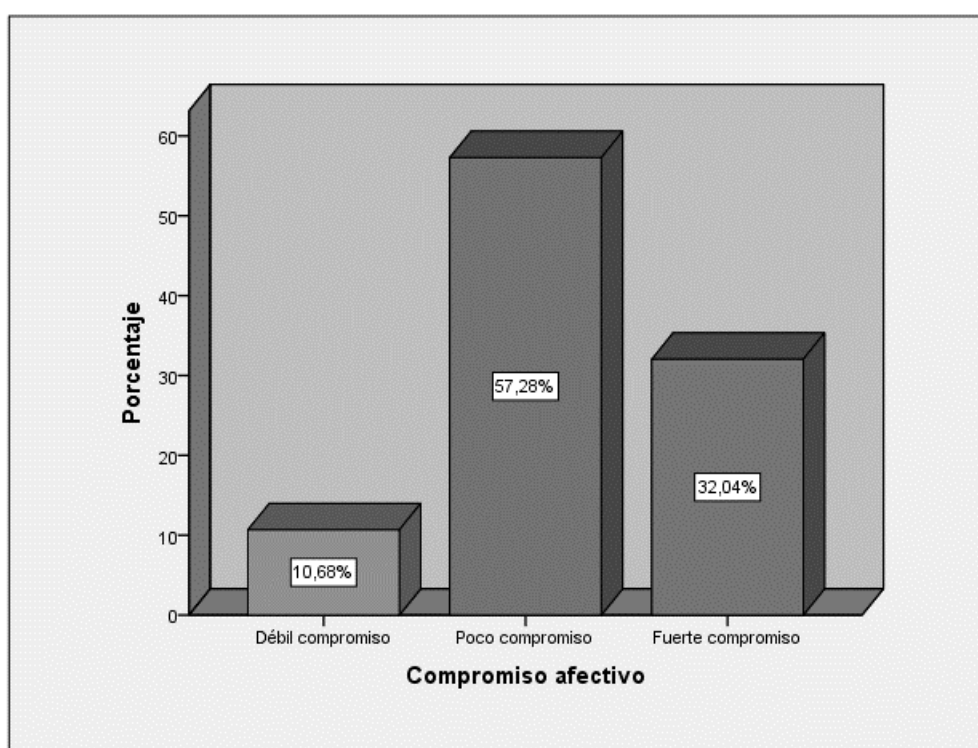
*Figura 7. Nivel de compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 12 y figura 7 se observó que 61,2% de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria presentaban poco compromiso laboral, el 27,2% presentaba un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil.

Tabla 13

*Nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil compromiso	11	10,7
Poco compromiso	59	57,3
Fuerte compromiso	33	32,0
Total	103	100,0



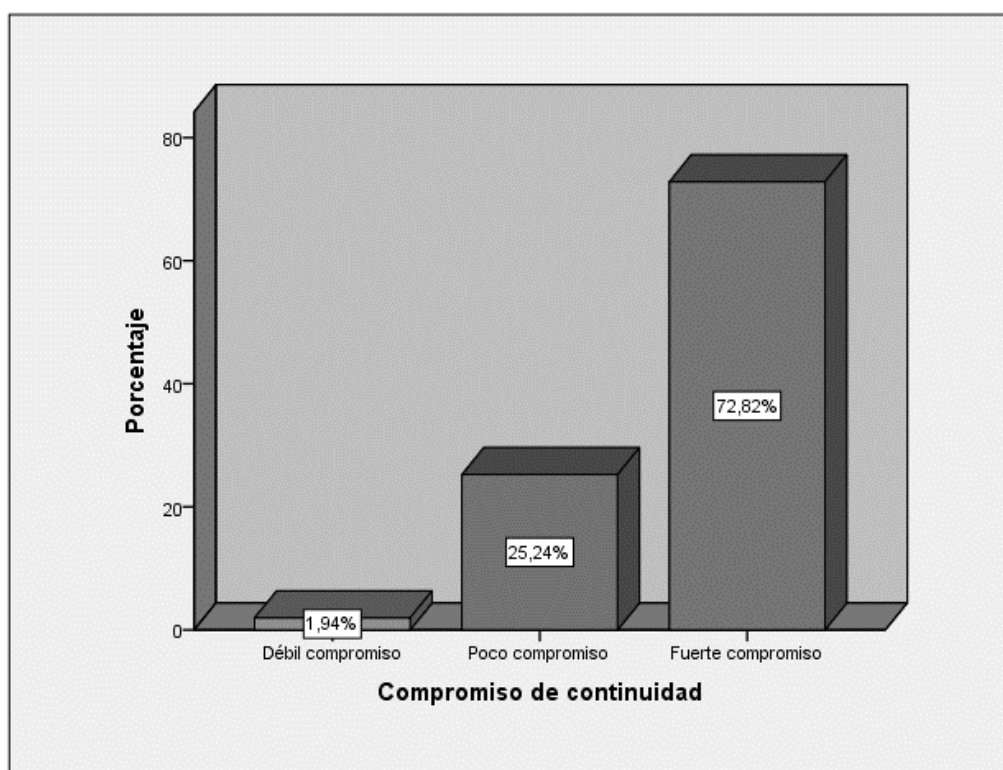
*Figura 8. Nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 13 y figura 8 se observó que 57,3% de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria presentaban poco compromiso afectivo, el 32% un fuerte compromiso y el 10,7% un débil compromiso afectivo.

Tabla 14

*Nivel de compromiso de continuidad en los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil compromiso	2	1,9
Poco compromiso	26	25,2
Fuerte compromiso	75	72,8
Total	103	100,0



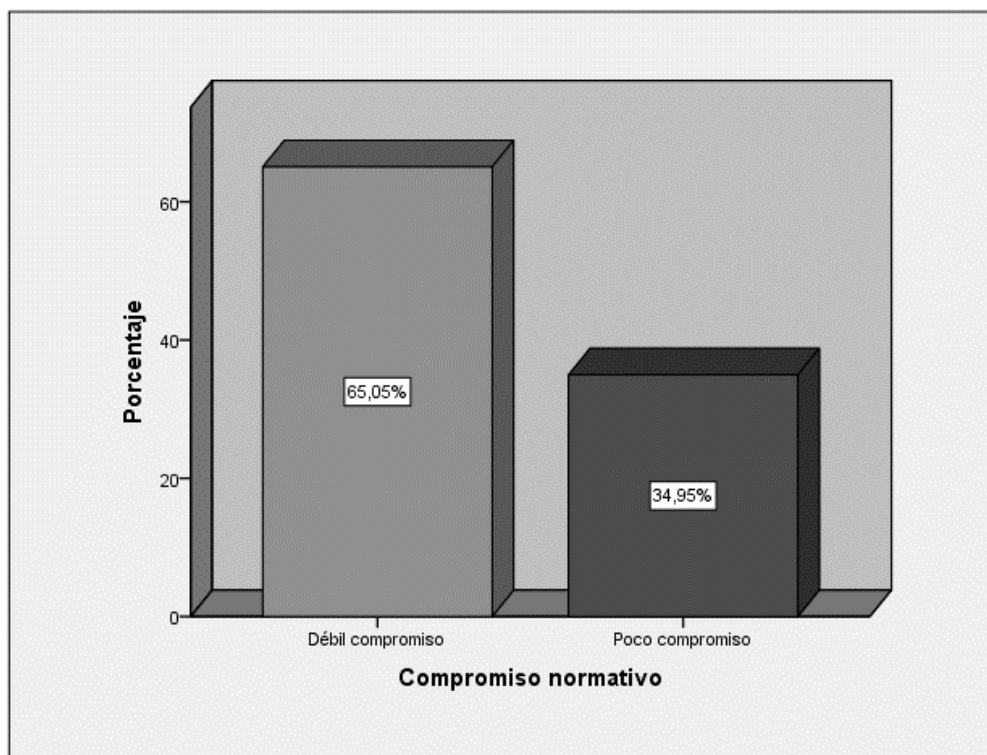
*Figura 9. Nivel de compromiso de continuidad en los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 14 y figura 9 se observó que 72,8% de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria presentaban un fuerte compromiso de continuidad, el 25,2% poco compromiso y un escaso 1,9% un débil compromiso de continuidad.

Tabla 15

*Nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil compromiso	67	65
Poco compromiso	36	35
Fuerte compromiso	0	0
Total	103	100,0



*Figura 10. Nivel de compromiso normativo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

En la tabla 15 y figura 10 se observó que el 65% de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria presentaban un débil compromiso normativo, el 35% poco compromiso normativo, no encontrándose docentes que presenta un fuerte compromiso normativo.

## 3.2. Contrastación de hipótesis

### 3.2.1. De la hipótesis general

$H_0$  : El clima organizacional no se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : El clima organizacional se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman.

Tabla 16

*Correlación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Clima organizacional	0.530**	0,001

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 16, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que el clima organizacional percibido se correlaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y moderada ( $Rho = 0.530^{**}$ ), es decir a medida que se mejore el clima organizacional también mejorará el nivel de compromiso de los docentes

### 3.2.2. De la hipótesis específica 1.

$H_0$  : La autorrealización no se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : La autorrealización se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística: Rho de Spearman.**

Tabla 17

*Correlación entre la autorrealización y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Autorrealización	0.476**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que la autorrealización percibida se correlaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y moderada ( $Rho = 0.476^{**}$ ), es decir a medida que se mejore el nivel de autorrealización también mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

**3.2.3. De la hipótesis específica 2.**

$H_0$  : La supervisión no se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : La supervisión se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística: Rho de Spearman.**

Tabla 18

*Correlación entre la supervisión y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Clima organizacional	0.300**	0,002

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que la supervisión

percibida se correlaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y baja ( $Rho= 0.300^{**}$ ).

### 3.2.4. De la hipótesis específica 3.

$H_0$  : La comunicación no se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : La comunicación se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman.

Tabla 19

*Correlación entre la comunicación y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Clima organizacional	0.637**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que la comunicación percibida se correlaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y moderada ( $Rho= 0.637^{**}$ ), es decir a medida que se mejore el nivel de comunicación también mejorará el nivel de compromiso de los docentes

### 3.2.5. De la hipótesis específica 4.

$H_0$  : El involucramiento laboral no se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : El involucramiento laboral se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.



**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman.

Tabla 20

*Correlación entre el involucramiento laboral y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Clima organizacional	0.535**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que el involucramiento laboral percibido se correlaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y moderada (Rho= 0.535\*\*), es decir a medida que se mejore el nivel de involucramiento laboral también mejorará el nivel de compromiso de los docentes

### 3.2.6. De la hipótesis específica 5.

$H_0$  : Las condiciones laborales no se relacionan con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

$H_1$  : Las condiciones laborales se relacionan con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria.

**Regla de decisión:** Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**Prueba de estadística:** Rho de Spearman.

Tabla 21

*Correlación entre las condiciones laborales y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

	Compromiso laboral	
	Rho	P
Clima organizacional	0.585**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se presentan los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Dónde la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir que las condiciones laborales percibidas se correlacionan con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta correlación directa y moderada ( $Rho = 0.585^{**}$ ), es decir a medida que se mejoren las condiciones laborales también mejorará el nivel de compromiso de los docentes

## **IV. Discusiones**

En este capítulo se hace un análisis de los resultados que se obtuvieron en la investigación, la contrastación de la hipótesis general evidenció que existe una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018 ( $Rho= 0.530^{**}$ ), es decir, que a medida que se mejore el clima organizacional, también se mejorará el nivel de compromiso de los trabajadores, este resultado confirma lo planteado por Chiavenato (2014), quien afirmó que un clima organizacional adecuado depende de la percepción que tengan los individuos acerca de los beneficios que puedan obtener de ella.

Al respecto Stringer (2002), planteó que el clima organizacional depende directamente del liderazgo, pues son los responsables de emitir las recompensas o sanciones, además de establecer las reglas y estructuras laborales, por lo tanto si se quiere establecer climas adecuados se debe iniciar considerando la capacitación de los directivos en liderazgo, sin dejar de lado la estructura organizacional, por lo que sería conveniente ampliar la investigación y analizar otros elementos como la cultura organizacional, liderazgo y/o motivación como entes predictores del compromiso laboral docente.

A nivel internacional estos resultados coinciden con lo reportado en México por Mata (2017), quien al analizar la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa de México, encontró que el trabajo personal explicaba el 27% del compromiso de continuidad, el apoyo percibido de la organización explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal, es decir, el clima organizacional y cada uno de sus componentes estarían relacionados con el nivel de compromiso laboral en forma directa y moderada ( $r=-0.268$ ). Por su parte Crespo (2016) demostró también que existía una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral ( $Rho=.644$ ), cabe resaltar que este investigador trabajó bajo la propuesta de Meyer y Allen al emplear como instrumento de medición del compromiso su teoría tridimensional. Así mismo, los resultados coinciden con los reportes de Mejía (2014), quien reportó que existía una relación positiva y débil ( $Rho =0.32$ ) entre el clima organizacional y los factores

motivacionales de los docentes de una institución pública en el sector norte de La Dorada en Colombia.

Al analizar las investigaciones nacionales, nuestros resultados coinciden con la información proporcionada por Rivas Plata (2017) quien encontró también una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso de los docentes en instituciones educativas estatales ( $Rho=0.596$ ). Al analizar la relación entre el clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de Serpost Del Rosario (2017) encontró que existía una relación directa y elevada entre el clima y el compromiso laboral  $Rho= 0.808^{**}$ , relación que es más elevada que la encontrada en la presente investigación, al respecto cabe resaltar que en esta investigación se analizaron las percepciones de trabajadores con actividades de comunicación y trámite documentario, mientras que la investigación desarrollada el objeto de estudio fueron los docentes e involucra además de aspectos profesionales una vocación de servicio, además no se puede dejar de lado que los incentivos salariales en Serpost son mejores que en el campo educativo, por lo que el vínculo generado entre el trabajador y la institución sería también mayor. Coinciden parcialmente además con los resultados de Torrez y Zegarra (2015) que encontraron una relación directa y fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r=0,828$ ) de los docentes en instituciones Bolivarianas de Puno, siendo importante destacar que el desempeño es una variable que depende tanto del clima como del compromiso organizacional y que probablemente en esta institución se haya logrado desarrollar una cultura organizacional adecuada, generando vínculos que favorecen el compromiso entre el trabajador y la institución bolivariana.

El análisis detallado de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso laboral encontrados en la investigación muestran que están directamente relacionados con el compromiso docente, siendo la dimensión comunicación la que presenta mayor relación con el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones estudiadas (0,637), es decir percibieron que la comunicación era fluida, clara y coherente razón por la cual también existía un compromiso adecuado. Las condiciones laborales, el involucramiento laboral y la autorrealización presentaron también una relación

directa y modera con el compromiso de los docentes, siendo la supervisión y autorrealización las dimensiones que presentaron una relación directa pero baja, probablemente evidenciando que son aspectos poco relevantes para el compromiso organizacional.

El análisis detallado de los resultados descriptivos de cada una de las variables es realmente relevante, en la tabla 6 se encontró que el 46,6% de docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria percibieron que el clima organizacional era medianamente favorable y el 44,7% lo percibió infavorable. Es decir el clima organizacional en estas instituciones no es el más adecuado, que requiere ser mejorado, la gestión actual no ha logrado que el personal se sienta realizado personal y profesionalmente, no existe una cultura organizacional arraigada por lo que los docentes no se han involucrado con la institución educativa y sus labores diarias, consideran que la supervisión no es efectiva y que el sistema de comunicación no es el más eficiente, tal como lo señaló Palma (2004) al describir cada una de las dimensiones del clima organizacional.

Estos resultados han permitido evidenciar que las condiciones bajo las cuales laboran los docentes no son adecuadas por lo que se requiere la implementación de estrategias que permitan la permanencia, adaptabilidad, productividad, creatividad, satisfacción, sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización, tal como la manifestaron Gan y Berbel (2007).

Los resultados no coinciden con lo reportado a nivel internacional por Segredo et al. (2015) quienes al evaluar el clima organizacional en instituciones docentes de la Habana-Cuba el clima, encontraron que en general los docentes percibieron el clima como adecuado, al respecto es importante considerar que los niveles para medir a esta variable empleados por estos investigadores fueron diferentes a los planteados por Palma (2004), sin embargo se basan en los mismos principios teóricos, además es importante considerar que los docentes en estas instituciones educativas podrían encontrarse más sensibilizados o comprometidos con la institución debido a las políticas y modelo socioeconómico en el que se desenvuelven.

Al analizar las investigaciones realizadas a nivel nacional, se encontró que los resultados coinciden con los reportes de Rivas-Palta (2017), quien al medir el clima organizacional en instituciones educativas, encontró que el 73% de los docentes percibieron al clima como medianamente favorable, el 17,5% como favorable y solo el 9,5% como muy infavorable. Coinciden también con los reportes de Sáenz (2014), este investigador encontró que el 47% de los docentes de las instituciones educativas en Miramar - Alto Salaverry consideraron que el clima organizacional era infavorable y el 33% que era medianamente favorables.

Por su parte Del Rosario, al analizar el clima organizacional percibido por los trabajadores de Serpost encontró percepciones semejantes a la investigación de Rivas- Plata y la nuestra, reportando que el 46 % medianamente favorable, sin embargo también encontró que el 51% de estos trabajadores consideraron que el clima organizacional era muy favorable, mientras que en la presente investigación se determinó que un porcentaje similar lo percibió como infavorable (44%). Esta diferencia podría deberse al régimen laboral y compensación salarial, pues los servidores públicos presentan un mayor nivel de ingreso económico que los docentes, además que en esta institución los entes jerárquicos generalmente son profesionales de la administración, por lo que se encuentran dotados de las herramientas administrativas para dirigirla, mientras que en el campo educativo los directivos son profesionales de la educación que muchas veces no cuentan con la capacitación adecuada para dirigir y/o administrar una organización. Esta explicación se vería fundamentada por los reportes de Rojas (2017) quien al analizar la satisfacción laboral de los docentes de centros de educación básica encontró que el 88,1% de docentes tuvieron malas experiencias y que sólo el 11% se encontraba satisfecho.

Por otro lado es importante mencionar que los resultados descriptivos respecto al clima organizacional de la presente investigación, no coinciden con la información hallada por Torrez y Zegarra ( 2015), reportaron que el 60% de los docentes consideraron al clima como favorable, el 28% como medianamente favorable y solo el 2% como infavorable, esta significativa diferencia se debe probablemente a las características culturales de la institución, pues al ser

instituciones educativas organizadas (bolivarianas) comparten ideales y valores, aspecto que garantiza el desarrollo de un adecuado clima organizacional.

Los resultados encontrados acerca del compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de a UGEL 3 y presentados en la tabla 12, dan cuenta que 61,2% de los docentes en las instituciones educativas presentaban poco compromiso laboral, el 27,2% presentaba un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil, es decir el docente aún no ha desarrollado un adecuado deseo de permanecer en la institución porque no ha creado lazos emocionales con la misma tal como lo propusieron Meyer y Allen (1991). Esta información coincide con los reportes a nivel internacional de Mata (2018), Crespo (2016) y Segredo et al. (2015) quienes reportaron que los docentes presentaban poco compromiso laboral en las diferentes instituciones donde realizaron las investigaciones respectivas. A nivel nacional los resultados coinciden con los reportes de Rivas-Plata que determinó que el 65,7% de los docentes presentaron poco compromiso organizacional. Pero difieren significativamente con los reportes de Del Rosario, quien encontró que el 67% de los trabajadores presentaron un nivel de compromiso laboral fuerte, el 30% poco compromiso, diferencias que se deben fundamentalmente al régimen laboral de los trabajadores tal como se explicó con mayor detalle en párrafos anteriores.

El análisis de cada una de las dimensiones del compromiso reveló que más del 60% de los docentes presentaba un compromiso de continuidad fuerte, es decir habían creado un vínculo con la institución, gracias a que habían invertido tiempo, dinero y esfuerzo, dejar la organización le implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, por lo tanto se incrementa su apego con la institución; sin que esto signifique que ya no espere mejoras o busque oportunidades externas para dejar la organización (Meyer y Allen, 1991). Las dimensiones compromiso afectivo y el normativo fueron las menos consideradas por los docentes, es decir, no han desarrollado un apego emocional pues sienten que sus necesidades han sido satisfechas como lo señalaron Meyer y Allen (1991), coincidiendo con los reportes internacionales de Mejía (2014), Segredo et al. (2015) y Rivas-Plata a nivel nacional, que también encontraron niveles medianamente favorables para el compromiso afectivo y normativo. Siendo



diferentes a los reportes de Del Rosario, que estableció que el 67% de los trabajadores presentaban un fuerte compromiso laboral, al respecto es importante reconsiderar lo planteado en párrafos anteriores de que las diferencias en los resultados hallados son probablemente debido al tipo de labor desarrollada por los elementos de la muestra (Rojas, 2017).

## **V. Conclusiones**

### **Primera conclusión**

El clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.530^{**}$ ), es decir a medida que se mejore el clima organizacional también mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

### **Segunda conclusión**

El nivel de autorrealización se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.476^{**}$ ), es decir que a medida que se mejore el nivel de autorrealización, también se mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

### **Tercera conclusión**

El nivel de supervisión se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y baja ( $Rho= 0.300^{**}$ ).

### **Cuarta conclusión**

El nivel de comunicación se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.637^{**}$ ), es decir que a medida que se mejore el nivel de comunicación, también se mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

### **Quinta conclusión**

El nivel de involucramiento laboral se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.535^{**}$ ), es decir que a medida que se mejore el nivel de involucramiento laboral, también se mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

**Sexta conclusión**

El nivel de condiciones laborales se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.585^{**}$ ), es decir que a medida que se mejore el nivel de condiciones laborales, también se mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

## **V. Recomendaciones**

**Primera recomendación**

Habiéndose encontrado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel 3 y que más del 50 % de los trabajadores consideran que el clima requiere ser mejorado, se recomienda propiciar acciones institucionales que fortalezcan el sentido de pertenencia y satisfacción de las necesidades de los trabajadores, se debe además promover la comunicación y confianza entre jefes y trabajadores, de tal manera que se promueva el compromiso mutuo para mejorar la calidad educativa.

**Segunda recomendación**

Se recomienda la implementación de mecanismos que garantice que la capacitación realizada a los docentes esté relacionada con la promoción de éstos, de tal manera que los docentes perciban que tienen posibilidades de desarrollo personal y profesional en la institución, pues ésta permitirá el incremento de su compromiso laboral, fundamentalmente del compromiso de continuidad, asegurando de esta manera que la inversión realizada en la capacitación del personal no se pierda por la constante rotación laboral en busca de mejores condiciones laborales.

**Tercera recomendación**

Es necesario que la supervisión desarrollada por los entes directivos sea considerada como un medio que permita a los docentes mejorar su actividad docentes, por lo que se recomienda su reestructuración considerando no sólo los

aspectos normativos, sino los aspectos relacionados con su real función que es el acompañamiento y orientación de las tareas que forman parte del desempeño docente diario.

#### **Cuarta recomendación**

Dada la importancia de la comunicación en toda organización y en el desarrollo de niveles adecuados de compromiso laboral, se recomienda la implementación de programas de capacitación en habilidades blandas, dirigido fundamentalmente a los entes directivos, pues son los directos responsables de la conducción de la institución, para lo cual requieren contar con las herramientas personales que les permita una comunicación fluida, clara y coherente con todos los miembros de la institución educativa.

#### **Quinta recomendación**

Toda organización debe desarrollar una cultura con la que se identifiquen todos sus miembros, los valores deben estar arraigados y se debe contar con objetivos dirigidos a alcanzar las metas institucionales en estas instituciones por lo que se recomienda promover la autonomía y la participación de todos los docentes en la toma de decisiones, evaluar los resultados y realizar la retroalimentación para mejorarlos.

#### **Sexta recomendación**

Dada la importancia de la investigación acerca de las condiciones laborales en las que se desenvuelve el proceso educativo, es necesario ampliar la investigación acerca de los diferentes aspectos relacionados con el clima y compromiso

organizacional en las instituciones educativas públicas, por lo que se recomienda profundizar este estudio y aplicar otros enfoques de investigación con el fin de obtener mayor información respecto a las variables estudiadas, se sugiere además replicar la investigación en otros ámbitos y considerar las diferentes características socio demográficos y ocupacionales de los docentes.



## **VII. Referencias**

- Álvarez, G. (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73-88. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE0808110073A/9307>
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. Madrid: McGraw Hill.
- Antunes, R. (2000). Metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista Nómadas*, 12, 28-37. Recuperado de [https://ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/.../nomadas\\_12\\_3\\_metamorfosis.PDF](https://ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/.../nomadas_12_3_metamorfosis.PDF)
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de [http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838\\_1\\_.htm](http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1_.htm)
- Bisquerra, R. (Coordinador). (2009). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). : Editorial Madrid, España: La Muralla
- Cáceres, P. (2000). *El compromiso organizacional: un concepto actitudinal*. Recuperado de [www.senda.cl/asesoriaempresalpaperlab/comp/compromiso.htm](http://www.senda.cl/asesoriaempresalpaperlab/comp/compromiso.htm)
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial san Marcos
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América latina. Ponencia del Congreso nacional REDUC, 4-15. Santiago: REDUC.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). México: McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Conway, E. (2004). Relating Career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 417-446. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/13594320444000155>
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de san Luis de Postosí, México). Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>
- Del Rosario, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú, 2016.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/154578310.pdf>
- Dessler. Gary. *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. Recuperado de Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- González, T.F y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gonzales, A. (2017). *El clima y compromiso organizacional en las instituciones de educación superior desde la perspectiva de los docentes y líderes educativos*. (Tesis doctoral, Universidad de Puerto Rico en Cayey) Puerto

Rico. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/f868c35a38e5d3aece61f0e55df12f14/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública* [en línea], 39 Recuperado de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556006>> ISSN 0864-3466

Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

López- Callirgos, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Pacha- distrito de Chulucanas, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Privada de Piura. Lima, Perú).

Lorenzano, C. (1994). *La estructura del conocimiento científico* (2da. ed.). Buenos Aires: Biblos

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.

Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao, España: Deusto

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business

MacNeil, I. R. (1985) Relational Contracts: What We Do and Do Not Know. *Wisconsin Law Review*, 5, 483-525. Recuperado de <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/wlr1985&div=25&id=&page=>

- Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, E. (2011). El compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 4(4), 121-131E
- Martín, M. et. al. (1998). *Clima de trabajo y participación en las Organizaciones Y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria Y Secundaria*. España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.
- Mata, H. (2018) *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa- Edición única*. (Tesis de Maestría, tecnológico de Monterrico, México). Recuperada de <https://repositorio.itesm.mx/handle/11285/569605>
- Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución educativa pública del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad de Manizales. Colombia). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1805>
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations: *Human resources management review*, 1 (1), 61-89. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J.P, & Herscovitch, L. (2001): "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11, pp. 299-326. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Ministerio de Educación. (2013). *Rutas de aprendizaje*. Perú: el autor. Recuperado de <http://www.tudocente.com/rutas-del-aprendizaje-2013/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Perú: el autor. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación. (2012). *Decreto Supremo N° 011-2012-E*. Perú: El autor, recuperado el 23 de julio del 2017 de <http://www.minedu.gob.pe/otd/pdf/normas/ds-011-2012-ed.pdf>
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. *Pirámide. Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Palma, S. (2004a). *Escala clima laboral CLSPC*. Lima: Cartolan.
- Panta (2015) en la tesis titulada Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la Ciudad de Chiclayo
- Peralta, M. Gómez, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. 1(19), 81-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/213/21301905/>
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143-185. Recuperado de <http://bit.ly/2owaFFS>
- Rivas-Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas\\_PAJL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1)
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/28PGqQm>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10ma. edición). México DF: Pearson Education.

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), Recuperado de <http://www.uancv.edu.pe/revistas/index.php/RCIA/article/view/352/294>
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 67 – 86. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en las Instituciones de Miramar – Alto Salaverry*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica* (5ta ed.). Lima, Perú: Bussiness Support Aneth SRL.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativa* 27, 78-82 Recuperado de [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)
- Segredo, A., Rigñack , L., García, R., Cabrera, I. y García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412015000300012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012)
- Torrez, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú.

*Comunicación. Revista de Comunicación y Desarrollo.* 6(2), 5-14.  
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>

Trujillo, V. (2015). *Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima. Perú).

Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia* 17(2), 91 – 102. Recuperado de <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/08/797.pdf>

Unesco. (2017). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.* Recuperado de <https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/docentes-responsables/>

Unesco (2015). *La educación para todos, 2000-2015: logros y desafíos.* París, Francia: Unesco. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232565s.pdf>



## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **Artículo científico**



**TÍTULO:** Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018

Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas  
[giuliana.ebc@gmail.com](mailto:giuliana.ebc@gmail.com)

Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima

### **Resumen**

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes de instituciones educativas estatales de la Red 9 del distrito de la Victoria. Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La población estuvo constituida por 139 docentes, la muestra fue de 103 docentes seleccionados por muestreo aleatorio estratificado. Se emplearon como instrumentos dos escalas: la del clima organizacional de Palma (2004) y de compromiso laboral de Meyer y Allen (1991). Los resultados evidenciaron que el 46,6% de docentes percibió que el clima organizacional era medianamente favorable, el 45% infavorable y el 5% favorable. Respecto al compromiso, se encontró que el 61% de los docentes presentaban poco compromiso, el 27,2% un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil. Se concluyó en que el clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, siendo esta relación directa y moderada ( $Rho= 0.530^{**}$ ).

Palabras clave: Recursos humanos, condiciones laborales, estructura organizacional, compromiso laboral

### **Abstract**

The objective was to determine the relationship between the organizational climate and the level of commitment of the teachers of state educational institutions of Network 9 of the district of the Victory. A non-experimental cross-sectional and correlational design was applied. The population was made up of 139 teachers, the sample was 103 teachers selected by stratified random sampling. Two scales were used as instruments: the organizational climate of Palma (2004) and work commitment of Meyer and Allen (1991). The results showed that 46.6% of teachers perceived that the organizational climate was

moderately favorable, 45% unfavorable and 5% favorable. Concerning the commitment, 61% of the teachers had little commitment, 27.2% had a strong commitment and 11.7% had a weak work commitment. It was concluded that the perceived organizational climate is related to the level of commitment that the teachers present in the educational institutions of Network 9 of the Victory District, being this relation direct and moderate ( $Rho = 0.530^{**}$ ).

**Keywords:** Management skills, internal communication.

### Introducción

Actualmente en las instituciones educativas del país, la gestión de los recursos humanos se basa en procesos netamente administrativos, sin incluir dentro de éstos, aspectos relacionados con el compromiso o satisfacción de los docentes, éstos se sienten abandonados toda vez que no logran la estabilidad laboral deseada, o que no reciben el apoyo y/o materiales suficientes para desarrollar su trabajo. En la investigación se abordaron las diferentes concepciones y teorías que explican el clima organizacional y cómo estas están relacionados con el nivel de compromiso laboral de los docentes, toda vez que el comportamiento de los docentes y fundamentalmente su compromiso dependen de las percepciones que tengan del centro educativo donde laboran, las mismas que dependen de la interacción y diversas experiencias que cada miembro tiene en la institución educativa. Cabe resaltar que a pesar de que es vasta la información teórica acerca de estas variables y son variados los trabajos de investigación al respecto, son muy pocos los reportes acerca de las características de los docentes en instituciones educativas estatales, por lo tanto la información sistematizada acerca de estas variables servirá a los directivos para identificar los aspectos que se requieren mejorar y tomar decisiones informadas que permitan el desarrollo de un clima organizacional que favorezca el compromiso de sus docentes y la calidad del servicio educativo que brindan estas instituciones educativas.

Se espera que los resultados obtenidos en esta investigación puedan ser empleados para justificar la necesidad de elaborar y ejecutar programas de intervención para incrementar el compromiso docente, disminuyendo los factores que puedan afectar la percepción que tienen acerca del clima en la institución. De esta forma se procura insistir en la necesidad de mejorar el compromiso de los docentes en estas instituciones pues se encontró que presentaban niveles de compromiso laboral poco adecuados a través de la mejora del clima organizacional pues ambas variables se encuentran directamente relacionadas.

### **Teorías relacionadas**

En la investigación se ha considerado la propuesta de Litwin y Stringer (1968), estos investigadores establecieron que el clima organizacional viene a ser una propiedad del ambiente donde realizan sus labores los trabajadores, por lo que puede ser descrito por los miembros que forman la organización. Esta propuesta considera al clima organizacional como el producto de la interacción de los aspectos subjetivos de las personas y objetivos del ambiente donde se desenvuelven los trabajadores. Bajo esta perspectiva Palma (2004) definió al clima organizacional como la percepción que tiene el trabajador respecto al ambiente laboral en el cual se desenvuelve.

El clima organizacional fue analizado considerando la propuesta de Palma (2004) quien consideró que estaba constituido por cinco dimensiones: (a) la realización personal, que es la apreciación que tiene el trabajador acerca de sus posibilidades de desarrollo personal y profesional en la institución; (b) el involucramiento laboral, relacionado con la cultura organizacional, los valores y el compromiso; (c) la supervisión, que viene a ser la percepción de la funcionalidad del apoyo que brinda la supervisión desarrolladas por el entes directivos; (d) comunicación, que es la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información que se proporciona en la institución y (e) condiciones laborales, que está constituido por la percepción que tienen los trabajadores acerca de los elementos, materiales y presupuesto que se le proporciona para cumplir con las labores que se le asigna.

Para fundamentar la variable compromiso laboral se consideró el enfoque multidimensional planteado por Meyer y Allen (1991), para estos investigadores, el compromiso laboral viene a ser el estado psicológico que se produce al establecer una relación entre la persona y la organización, constituye el estado psicológico de los trabajadores reflejo de un deseo, una necesidad y/o una obligación para permanecer como miembro de la organización. Está constituido por tres componentes que representan un estado psicológico único e interdependientes: (a) El compromiso afectivo, que se refiere a la asociación emocional que el trabajador presenta frente a la organización, de tal manera que continúa en el trabajo porque así lo desea; (b) el compromiso de continuidad, que se refiere a la conciencia de los costos relacionados con dejar la organización, por lo tanto permanecen en ella por necesidad y (c) el compromiso normativo, que está relacionado con los sentimientos de obligación, es decir el deber que sienten frente a la organización.

### **Rol de la motivación laboral en el desempeño docente.**

Es ampliamente conocido que como consecuencia de los cambios socioeconómicos y

culturales que han ocurrido en las últimas décadas, el desarrollo humano también requiere de cambios que le permitan adaptarse a esta sociedad caracterizada por el cambio constante, tal es así que la sociedad globalizada, actualmente requiere de organizaciones dinámicas capaces de adaptarse a estos cambios, por lo tanto cada uno de los miembros que la conforman deben ser flexibles y creativos, se requiere además asegurar que en ellas se establezcan ambientes dinámicos y que promuevan la calidad para no perder su competitividad (Ramírez, Abreu y Badii., 2008). Según estos investigadores, este desafío no sólo es para la institución, por el contrario está dirigido fundamentalmente a las personas que trabajan en ella, pues el núcleo de todo sistema organizacional precisamente es la relación que se desarrolla entre la organización y las personas que trabajan en ella.

### **Problema**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?

### **Objetivo**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.

### **Método**

1. La investigación fue sustantiva. Se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Las variables analizadas fueron el clima organizacional y el compromiso laboral. Estas variables son de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías. La población estuvo conformada por 139 docentes nombrados y contratados de tres instituciones educativas estatales de la Ugel 3 del distrito de la Victoria. Se empleó el muestreo probabilístico estratificado y estuvo constituida por 103 docentes que fueron seleccionados aplicando la técnica de la balota sin reposición. La técnica usada fue la encuesta y como instrumentos se emplearon dos escalas de medición: El clima organizacional se midió empleando una escala construida y validada por Palma (2004) y para el compromiso organización la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada por Rivera (2010). Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos y su confiabilidad se determinó a través de la prueba alfa de Cronbach. Los datos recolectados fueron organizados en una matriz de datos y procesados usando el software Spss 21.0.

Los resultados descriptivos se presentaron en tablas y figuras considerando la frecuencia y porcentaje y la correlación se determinó mediante la prueba Rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas de escala ordinal

## 2. Resultados

3. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 46,6% de docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria percibieron que el clima organizacional era medianamente favorable, el 44,7% lo percibió infavorable y un escaso 4,9% como favorable y que el 61,2% de estos docentes presentaban poco compromiso laboral, el 27,2% presentaba un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil. Estos resultados estarían mostrando que la mayoría de los docentes en estas instituciones educativas consideraban que el clima organizacional no era favorable y que presentaban poco compromiso laboral (tabla 1 y 2).

Tabla 1

*Clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy infavorable	1	1,0
Infavorable	46	44,7
Medianamente favorable	48	46,6
Favorable	5	4,9
Muy favorable	3	2,9
Total	103	100,0

Tabla 2

*Nivel de compromiso afectivo de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil compromiso	11	10,7
Poco compromiso	59	57,3
Fuerte compromiso	33	32,0
Total	103	100,0

Los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman (Tabla 3) mostraron que el clima organizacional se relaciona con el nivel de compromiso que

presentan los docentes en las I.E. de la Red 9 del distrito de la Victoria ( $p = 0.001 < \alpha = 0.05$ ), siendo esta relación directa y moderada ( $Rho = 0.530^{**}$ ).

*Tabla 3*

*Correlación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.*

4.	7.	5. Rho	Compromiso laboral	8.	P
6.					
9. Clima organizacional	10.	0.530**		11.	0,001

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

12.

### **Discusiones y conclusiones**

El análisis de los resultados a los que se arribó en la presente investigación, mostraron que existía una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018 ( $Rho = 0.530^{**}$ ), es decir, que a medida que se mejore el clima organizacional, también se mejorará el nivel de compromiso de los trabajadores, este resultado confirma lo planteado por Chiavenato (2014), quien afirmó que un clima organizacional adecuado depende de la percepción que tengan los individuos acerca de los beneficios que puedan obtener de ella

A nivel internacional estos resultados coinciden con lo reportado en México por Mata (2017), quien al analizar la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa de México, encontró que el trabajo personal explicaba el 27% del compromiso de continuidad, el apoyo percibido de la organización explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal, es decir, el clima organizacional y cada uno de sus componentes estarían relacionados con el nivel de compromiso laboral en forma directa y moderada ( $r = 0.268$ ). Por su parte Crespo (2016) demostró también que existía una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral ( $Rho = .644$ ), cabe resaltar que este investigador trabajó bajo la propuesta de Meyer y Allen al emplear como instrumento de medición del compromiso su teoría tridimensional. Así mismo, los resultados coinciden con los reportes de Mejía (2014), quien reportó que existía una relación positiva y débil ( $Rho = 0.32$ ) entre el clima organizacional y los factores motivacionales de los docentes de una institución pública en el sector norte de La Dorada en Colombia.



A nivel nacional nuestros resultados coinciden con la información proporcionada por Rivas Plata (2017) quien encontró también una relación directa entre el clima organizacional y el compromiso de los docentes en instituciones educativas estatales ( $Rho=0.596$ ). Al analizar la relación entre el clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de Serpost, Del Rosario (2017) encontró que existía una relación directa y elevada entre el clima y el compromiso laboral ( $Rho= 0.808^{**}$ ), relación que es más elevada que la encontrada en la presente investigación, al respecto cabe resaltar que en esta investigación se analizaron las percepciones de trabajadores con actividades de comunicación y trámite documentario, mientras que la investigación desarrollada el objeto de estudio fueron los docentes e involucra además de aspectos profesionales una vocación de servicio, además no se puede dejar de lado que los incentivos salariales en Serpost son mejores que en el campo educativo, por lo que el vínculo generado entre el trabajador y la institución sería también mayor. Coinciden parcialmente además con los resultados de Torrez y Zegarra (2015) que encontraron una relación directa y fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r=0,828$ ) de los docentes en instituciones Bolivarianas de Puno, siendo importante destacar que el desempeño es una variable que depende tanto del clima como del compromiso organizacional y que probablemente en esta institución se haya logrado desarrollar una cultura organizacional adecuada, generando vínculos que favorecen el compromiso entre el trabajador y la institución bolivariana.

El análisis detallado de los resultados descriptivos de cada una de las variables es realmente relevante, se encontró que el 46,6% de docentes percibieron que el clima organizacional era medianamente favorable y el 44,7% lo percibió infavorable. Es decir el clima organizacional no es el más adecuado en estas instituciones, por lo que requiere ser mejorado. La gestión actual no ha logrado que el personal se sienta realizado personal y profesionalmente, no existe una cultura organizacional arraigada por lo que los docentes no se han involucrado con la institución educativa y sus labores diarias, consideran que la supervisión no es efectiva y que el sistema de comunicación no es el más eficiente, tal como lo señaló Palma (2004) al describir cada una de las dimensiones del clima organizacional.

Estos resultados han permitido evidenciar que las condiciones bajo las cuales laboran los docentes no son adecuadas por lo que se requiere la implementación de estrategias que permitan la permanencia, adaptabilidad, productividad, creatividad, satisfacción, sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización, tal como la manifestaron Gan y Berbel (2007).

Los resultados no coinciden con lo reportado a nivel internacional por Segredo et al. (2015) quienes al evaluar el clima organizacional en instituciones docentes de la Habana-Cuba, encontraron que en general los docentes percibieron el clima como adecuado, al respecto es importante considerar que los niveles para medir a esta variable empleados por estos investigadores fueron diferentes a los planteados por Palma (2004), sin embargo se basan en los mismos principios teóricos, además es importante considerar que los docentes en estas instituciones educativas podrían encontrarse más sensibilizados o comprometidos con la institución debido a las políticas y modelo socioeconómico en el que se desenvuelven. Mientras que a nivel nacional, coinciden con los reportes de Rivas-Plata (2017), quien al medir el clima organizacional en instituciones educativas, encontró que el 73% de los docentes percibieron al clima como medianamente favorable, el 17,5% como favorable y solo el 9,5% como muy infavorable. Coinciden también con los reportes de Sáenz (2014), este investigador encontró que el 47% de los docentes de las instituciones educativas en Miramar - Alto Salaverry consideraron que el clima organizacional era infavorable y el 33% que era medianamente favorables.

Los resultados encontrados acerca del compromiso organizacional de los docentes en las instituciones estudiadas, dan cuenta que 61,2% de los docentes presentaban poco compromiso laboral, el 27,2% un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil, es decir el docente aún no ha desarrollado un adecuado deseo de permanecer en la institución porque no ha creado lazos emocionales con la misma tal como lo propusieron Meyer y Allen (1991). Esta información coincide con los reportes a nivel internacional de Mata (2018), Crespo (2016) y Segredo et al. (2015) quienes reportaron que los docentes presentaban poco compromiso laboral en las diferentes instituciones donde realizaron las investigaciones respectivas. A nivel nacional los resultados coinciden con los reportes de Rivas-Plata (2017) que determinó que el 65,7% de los docentes presentaron poco compromiso organizacional. Pero difieren significativamente con los reportes de Del Rosario, quien encontró que el 67% de los trabajadores presentaron un nivel de compromiso laboral fuerte, el 30% poco compromiso, diferencias que se deben fundamentalmente al régimen laboral de los trabajadores tal como se explicó con mayor detalle en párrafos anteriores.

### Referencias

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México). Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>
- Del Rosario, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú, 2016.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/154578310.pdf>
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales.* Barcelona: UOC.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate.* Harvard Business.
- Mata, H. (2018) *Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa- Edición única.* (Tesis de Maestría, tecnológico de Monterrico, México). Recuperada de <https://repositorio.itesm.mx/handle/11285/569605>
- Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución educativa pública del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral.* (Tesis de Maestría, Universidad de Manizales. Colombia). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1805>
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations: *Human resources management review*, 1 (1), 61-89. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. *Pirámide. Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143-185. Recuperado de <http://bit.ly/2owaFFS>

- Rivas-Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas\\_PAJL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1)
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/28PGqQm>
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en las Instituciones de Miramar – Alto Salaverry*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Segredo, A., Rigñack, L., García, R., Cabrera, I. y García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412015000300012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012)
- Torrez, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comunicación. Revista de Comunicación y Desarrollo*. 6(2), 5-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844870001>

## **Anexo 2**

### **Matriz de consistencia**

Título: Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018																																									
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables																																						
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	El clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Variable 1: Clima organizacional</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de valores</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Autorrealización</td> <td>Desarrollo Profesional</td> <td>1-6</td> <td rowspan="5">(1) Total desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Total acuerdo</td> <td rowspan="5">Muy favorable (210 – 250) Favorable (170 – 209) Medianamente favorable (130 – 169) Infavorable (90 – 129) Muyinfavorabl e (50 – 89)</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento y estímulo</td> <td>7- 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Supervisión</td> <td>Apoyo</td> <td>11- 15</td> </tr> <tr> <td>Orientación</td> <td>16- 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Comunicación</td> <td>Claridad</td> <td>21- 24,</td> </tr> <tr> <td>Fluidez</td> <td>25- 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Involucramiento laboral</td> <td>Identificación</td> <td>31-33</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>34- 40</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Condiciones laborales</td> <td>Recursos</td> <td>41-48</td> </tr> <tr> <td>Remuneración</td> <td>49- 50</td> </tr> </tbody> </table>		Variable 1: Clima organizacional					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango	Autorrealización	Desarrollo Profesional	1-6	(1) Total desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Total acuerdo	Muy favorable (210 – 250) Favorable (170 – 209) Medianamente favorable (130 – 169) Infavorable (90 – 129) Muyinfavorabl e (50 – 89)	Reconocimiento y estímulo	7- 10	Supervisión	Apoyo	11- 15	Orientación	16- 20	Comunicación	Claridad	21- 24,	Fluidez	25- 30	Involucramiento laboral	Identificación	31-33	Compromiso	34- 40	Condiciones laborales	Recursos	41-48	Remuneración	49- 50
Variable 1: Clima organizacional																																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango																																					
Autorrealización	Desarrollo Profesional	1-6	(1) Total desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Total acuerdo	Muy favorable (210 – 250) Favorable (170 – 209) Medianamente favorable (130 – 169) Infavorable (90 – 129) Muyinfavorabl e (50 – 89)																																					
	Reconocimiento y estímulo	7- 10																																							
Supervisión	Apoyo	11- 15																																							
	Orientación	16- 20																																							
Comunicación	Claridad	21- 24,																																							
	Fluidez	25- 30																																							
Involucramiento laboral	Identificación	31-33																																							
	Compromiso	34- 40																																							
Condiciones laborales	Recursos	41-48																																							
	Remuneración	49- 50																																							
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Variable 2: Compromiso laboral</th> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Compromiso afectivo</td> <td>Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la organización</td> <td>1-7</td> <td rowspan="3">Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Relativamente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)</td> <td rowspan="3">Fuerte compromiso [63 ; 84] Poco compromiso [42 ; 62] Débil compromiso [21; 41]</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> <td>Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de permanencia</td> <td>8 - 15</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td>Reciprocidad con la institución</td> <td>16 - 21</td> </tr> </tbody> </table>		Variable 2: Compromiso laboral					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la organización	1-7	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Relativamente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Fuerte compromiso [63 ; 84] Poco compromiso [42 ; 62] Débil compromiso [21; 41]	Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de permanencia	8 - 15	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	16 - 21																
Variable 2: Compromiso laboral																																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel																																					
Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades Orgullo de pertenencia a la organización	1-7	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Relativamente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Fuerte compromiso [63 ; 84] Poco compromiso [42 ; 62] Débil compromiso [21; 41]																																					
	Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de permanencia			8 - 15																																				
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	16 - 21																																							
¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre la autorrealización el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	La autorrealización se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018																																							
¿Qué relación existe entre la supervisión y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre la supervisión y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	La supervisión se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018																																							
¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre la comunicación y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	La comunicación se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018																																							
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	El involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018																																							

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018?	Determinar la relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018.	Las condiciones laborales se relacionan con el compromiso laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018	
--	---	--	--

Nivel- Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva - inferencial
<p><b>Nivel:</b> Se desarrolló una investigación sustantiva de nivel correlacional, porque midió el grado de relación que existía entre la variable clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de las I.E. de la red 9 de la Victoria (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).</p> <p><b>Diseño</b> Dado que no se manipularon las variables de estudio, el diseño fue no experimental y de corte transversal, pues se tomaron los datos en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)</p> <p><b>Método</b> La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y se aplicó el método hipotético deductivo, pues se realizó la observación del fenómeno a estudiar, se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y luego del análisis correspondiente se verificó y comprobaron las hipótesis, por lo que se dedujeron las conclusiones respectivas. (Lorenzano, 1994).</p>	<p><b>Población</b> La poblacional para la presente investigación, estuvo conformada por los docentes de tres instituciones educativas de la Red N°9 del distrito de la Victoria.</p> <p><b>Muestra</b> Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocidas; en el estudio la muestra quedó conformada por 103 docentes distribuidos de acuerdo al nivel educativo en el que se encontraban laborando.</p> $n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$ <p><b>Muestreo</b> Se empleó el muestreo probabilístico estratificado, considerando como criterio de clasificación para los estratos las instituciones educativas donde laboraban los docentes que participaban de la investigación. Para la selección de los elementos de la muestra se empleó la técnica de la balota sin reposición</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Escala</p> <p><b>Nombre:</b> Escala para medir el clima organizacional Autor: Adaptado de Palma, Sonia Año: 2004 Monitoreo: ninguno Ámbito de aplicación: instituciones educativas Forma de Administración: grupal o individual</p> <p><b>Variable 2: Motivación laboral</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Escala para medir el compromiso laboral docente Autor: Adaptado de Rivera Oscar. Año: 2010 Monitoreo: ninguno Ámbito de aplicación: instituciones educativas Forma de Administración: grupal o individual</p>	<p><b>Estadística descriptiva - inferencial</b></p> <p><b>Descriptiva</b> <i>Este estudio permite determinar si la hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</i></p> <p><i>Para la descripción de los resultados descriptivos se emplearon tablas y figuras de distribución de frecuencias.</i></p> <p><b>Inferencial</b> <i>Para determinar la relación entre variables se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas de escala ordinal.</i></p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

--	--	--	--



**Anexo 3**  
**Instrumentos**

## Escala para medir el clima organizacional

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir el clima organizacional en la institución donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número cinco; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero cuatro, si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca, marque el casillero 1.

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

AFIRMACIONES		ESCALA				
<b>DIMENSIÓN 1: Autorrealización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de los empleados.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
7	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 2: Supervision</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	Existe un trato justo en la empresa.					
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
18	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
20	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar la tarea.					

<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21</b>	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
<b>22</b>	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
<b>23</b>	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
<b>24</b>	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
<b>25</b>	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
<b>26</b>	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
<b>27</b>	Existen suficientes canales de comunicación.					
<b>28</b>	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
<b>29</b>	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
<b>30</b>	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
<b>DIMENSIÓN 4: Involucramiento laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>31</b>	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>32</b>	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
<b>33</b>	Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la organización.					
<b>34</b>	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
<b>35</b>	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
<b>36</b>	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
<b>37</b>	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
<b>38</b>	Cumplir con los productos y/o servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.					
<b>39</b>	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
<b>40</b>	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>41</b>	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
<b>42</b>	Los objetivos de trabajo son retadores.					
<b>43</b>	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
<b>44</b>	El grupo, en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
<b>45</b>	Existe buena administración de los recursos.					
<b>46</b>	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
<b>47</b>	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
<b>48</b>	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
<b>49</b>	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
<b>50</b>	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores.					

### Escala para medir el compromiso laboral de los docentes

Estimado docente, la presente escala tiene la finalidad de recoger datos para un estudio acerca del compromiso laboral de los docentes en instituciones educativas inclusivas, las respuestas que consigne son totalmente anónimas y serán de utilidad sólo para tal fin.

Sírvase completar la siguiente escala según su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas.

En desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

	<b>Compromiso afectivo</b>	1	2	3	4
1	Tengo confianza en los valores de la institución.				
2	Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito de la institución.				
3	Me he integrado plenamente con la institución.				
4	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.				
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.				
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí				
7	Siento apego emocional a la institución.				
	<b>Compromiso de continuidad</b>				
8	Cuento con diversas opciones de trabajo				
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución				
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo (a) en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo				
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.				
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo				
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				
	<b>Compromiso normativo</b>				
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución				
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución				
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos				
19	Tengo una sensación de deuda con la institución				
20	Soy leal a la institución				
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución				

## **ANEXO 4**

### **Validez de los instrumentos**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Autorrealización</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de los empleados.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
7	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	✓		✓		✓		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Supervisión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
12	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
17	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
20	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
22	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
24	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
25	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		



26	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓	
27	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓	
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
29	Existe colaboración entre el personal de la institución.	✓		✓		✓	
30	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Involucramiento laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓	
32	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓	
33	Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	✓		✓		✓	
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓	
36	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
37	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓	
38	Cumplir con los productos y/o servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓	
39	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓	
40	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓	
44	El grupo, en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
48	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
49	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miloska Vega Guerrero ..... DNI: 28284526 .....

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación .....

.....14...de...04.....del 2018.

<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

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
6	Ésta institución tiene un gran significado para mí	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuento con diversas opciones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo (a) en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	✓		✓		✓		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	✓		✓		✓		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		

15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución	✓		✓		✓	
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓	
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos	✓		✓		✓	
19	Tengo una sensación de deuda con la institución	✓		✓		✓	
20	Soy leal a la institución	✓		✓		✓	
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska Vega Guevara ..... DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la investigación .....

<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

...14...de...04...del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Autorrealización</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	El director se interesa por el éxito de sus docentes.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de los docentes.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
7	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	X		X		X		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Supervisión</b>							
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
12	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		

14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X	
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X	
17	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X	
18	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X	
19	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
20	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3 Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
22	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
24	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X	
25	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
26	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
27	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
29	Existe colaboración entre el personal de la institución.	X		X		X	
30	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Involucramiento laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
32	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X	
33	Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X	
34	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X	
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X	
36	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el						



	desarrollo del personal.	X		X		X	
37	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
38	Cumplir con los productos y/o servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
39	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
40	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	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>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
44	El grupo, en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
45	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
48	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
49	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Josmel Ray Pacheco Mandaza   DNI: 40076503

Especialidad del validador: Ag. Gestión de Información y del conocimiento.

**Relevancia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido  
**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

22 de 09 del 2013

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza en los valores de la institución,	X		X		X		
2	Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito de la institución.	X		X		X		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	X		X		X		
4	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	X		X		X		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
6	Ésta institución tiene un gran significado para mi	X		X		X		
7	Siento apego emocional a la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad</b>							
8	Cuento con diversas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	X		X		X		

10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo (a) en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



20	Soy leal a la institución	X		X		X	
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pacheco Mendoza Josmel Ray   DNI: 40076503

Especialidad del validador: Gestión de Información y del Conocimiento.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

22 de 04 del 2012

  
Firma del Experto-Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de los empleados.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
7	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	✓		✓		✓		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
12	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
17	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
20	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
22	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
24	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
25	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		

26	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓	
27	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓	
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
29	Existe colaboración entre el personal de la institución.	✓		✓		✓	
30	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Involucramiento laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓	
32	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓	
33	Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	✓		✓		✓	
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓	
36	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
37	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓	
38	Cumplir con los productos y/o servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓	
39	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓	
40	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓	
44	El grupo, en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
48	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
49	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PEREZ YOLANDA    DNI: 10590428

Especialidad del validador: DRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


<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

15 de ABRIL del 2018



---

Dra. Yolanda F. Soria Pérez  
Aunora Pedagógica y de Investigación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo</b>								
1	Tengo confianza en los valores de la institución.	✓		✓		✓		
2	Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
6	Esta institución tiene un gran significado para mí	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad</b>								
8	Cuento con diversas opciones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		
10	Si no hubiera dado tanto de mí mismo (a) en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo	✓		✓		✓		
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo	✓		✓		✓		
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		

15	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución	✓		✓		✓		

Observaciones): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg:* **SORIA PEREZ YOLANDA**    **DNI: 10590428**

Especialidad del validador: **DRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

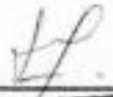
**15 de ABRIL del 2018**

<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.

  
 Dra. Yolanda F. Soria Pérez  
 Asesora Pedagógica y de Investigación

## **ANEXO 5**

**Permiso de la institución donde se aplicó el estudio**





-----INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 1123---

## Sagrado Corazón de Jesús

Prolongación Raimondi cdra. 09 s/n y  
Prolongación Huamanga N° 217 – La  
Victoria / Teléfono 324-5932  
UGEL 03

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos  
de la investigación de la Lic. Giuliana Burgos Cárdenas

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Giuliana Burgos Cárdenas, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 9 del distrito de La Victoria. Lima, 2018" lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.



  
Jose Lin Chu Chu  
Director  
C.M. 1025808863





## INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1105 "LA SAGRADA FAMILIA"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos  
de la investigación de la Lic. Giuliana Burgos Cárdenas

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Giuliana Burgos Cárdenas, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 9 del distrito de La Victoria. Lima, 2018" lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

*Se autoriza.*

*E. José Vargas Vasquez*  
DIRECTOR  
INICIAL-PRIMARIA-SECUNDARIA  
D.P.P. U. 1105





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 19 de abril de 2018

Carta P. 0208-2018-EPG-UCV-LN

Sra. Canales Castro Nelly  
Directora  
Institución Educativa N° 1110 República de Panamá



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas** identificada con DNI N.° 09797592 y código de matrícula N.° 7000346463; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

## **ANEXO 6**

### **Matriz de datos**

Matriz de datos de la variable compromiso organizacional																						
Nº	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad								Compromiso normativo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	3	4	2	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	4	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	
3	4	3	4	3	3	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	4	2	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	4	3	
5	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	
6	2	2	2	3	4	2	1	3	2	2	1	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	
7	4	2	2	3	4	4	2	3	1	1	3	2	1	1	4	2	3	1	1	4	2	
8	2	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	4	1	
9	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2	1	3	3	
10	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
11	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	1	2	1	3	2	
12	3	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	3	
13	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	4	3	
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	
15	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	3	
16	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	
17	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	1	
18	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	
19	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	
20	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	
21	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	
22	3	3	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	
23	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1	1	1	4	2	
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	
30	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
31	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	
32	2	3	2	4	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	
33	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
34	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
35	1	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
36	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	
37	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
38	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	

39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
40	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4
41	1	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	4
42	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
43	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2
44	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2
45	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4
46	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1
47	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	2	2	4	1	1	1	3	3
48	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
49	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1
50	1	1	1	2	2	2	2	4	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
51	2	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	4	1
52	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	1	2	1
53	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	1	1	1	4	2
54	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
55	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3
56	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
57	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
58	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4
59	1	4	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4
60	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
61	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2
62	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2
63	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
64	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
65	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4
66	1	4	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4
67	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
68	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2
69	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2
70	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
72	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4
73	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
74	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	3
75	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
76	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2
77	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2
78	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	1
79	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
80	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2
81	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2
82	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2

83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
84	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	
85	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
86	1	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	
87	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	
88	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	
89	1	4	3	3	4	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	
90	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
91	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	
92	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	
93	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	
94	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	
95	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	
96	2	3	2	2	4	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
97	1	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	
98	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
99	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	
100	2	2	1	3	1	2	1	2	4	3	1	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	
101	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
103	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	

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








82	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	1	1	5	4	4	4	2	4	5	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	2						
83	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5				
84	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4					
85	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3				
86	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2						
87	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	5	3	4	5	4	3	4	1	3	1	4	3	1	5	1	4	1	3	1	1	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4					
88	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3					
89	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3				
90	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4						
91	4	5	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4				
92	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	5	5	5	5	5	5	5	5					
93	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
94	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	3	1	3	3	2	3	3	5	3	2	5	5	4	3	2	1	4	3	3	5	5	4	4	4						
95	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3					
96	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	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	2	3	3	3	3	4		
98	2	2	2	1	1	2	1	2	1	5	3	3	3	5	3	5	5	4	2	2	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3				
99	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4				
100	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
101	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	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			
102	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	1	1	5	4	4	4	2	4	5	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	2						
103	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5

## **ANEXO 7**

### **Prints de resultados**

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1051413498&o=982009377

feedback studio | BURGOS\_GIULIANA.pdf



**ESCUOLA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<sup>20</sup> Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria.  
Lima, 2018

<sup>38</sup> **TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

**AUTORA:**  
Br. Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas

Resumen de coincidencias

22 %

1	repositorio.une.edu.pe	4 %
<small>Fuente de Internet</small>		
2	www.scribd.com	2 %
<small>Fuente de Internet</small>		
3	repositorio.umch.edu.pe	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
4	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
5	es.scribd.com	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
6	repositorio.itesm.mx	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
7	Entregado a Colegio Ch...	1 %
<small>Trabajo del estudiante</small>		
8	repositorio.upeu.edu.pe	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
9	www.medigraphic.com	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		
10	www.uancv.edu.pe	1 %
<small>Fuente de Internet</small>		

Página: 1 de 69    Número de palabras: 15932    Text-only Report | High Resolution    Activado

11:44  
ES 18/07/2018



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de aprobación de originalidad de tesis**

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Clíma organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018”** de la estudiante: **Giuliana Emperatriz Burgos Cárdenas**, y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

**Lima, 18 julio de 2018**

**Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe**

**DNI: 07059554**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BURGOS CÁRDENAS Giuliana Emperatriz  
D.N.I. : 09797592  
Domicilio : Urb. Mariscal Cáceres, H2, V2 Lt. 9, San Juan de Lurigancho  
Teléfono : Fijo : 3925248 Móvil : 945847974  
E-mail : giuliana\_ebc@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..... Maestra  
Mención : ..... Docencia y Gestión Educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BURGOS CÁRDENAS Giuliana Emperatriz

Título de la tesis:

Clima Organizacional y Compromiso Laboral de los Docentes  
en las Instituciones Educativas de la Red 9 del Distrito de la Victoria,  
Lima, 2018

Año de publicación : ..... 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 09-10-2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BURGOS CÁRDENAS GIULIANA EMPERATRIZ

INFORME TÍTULADO:

clima organizacional y compromiso laboral de los docentes  
en las Instituciones Educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria.  
Lima, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 08 - de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN