



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE INGENIERÍA ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA



CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA DE
AYAVIRI - PUNO, 2022.

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. FELIX EDWIN TAZA APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO

PUNO - PERÚ

2023



DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mis padres Justino y Toribia quienes fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mí, la base de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarlos cada día más.

Felix Edwin Taza Apaza



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por abrirme las puertas y haberme permitido formarme académicamente para el servicio de la sociedad. A la plana docente y personal administrativo de la Facultad de Ingeniería de Estadística e Informática

A mis padres y hermanos(as) por el apoyo económico y emocional continuo y desinteresado en mi formación profesional.

A mi asesor M.Sc. Remo Choquejahuja Acero por la paciencia y empeño profesional para con sus asesoradas.

A la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri, por brindarme un espacio para poder desarrollar mi investigación.

Felix Edwin Taza Apaza



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Pregunta general.....	18
1.2.2. Preguntas específicas	18
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. Hipótesis general	18
1.3.2. Hipótesis específicas	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	19
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	20



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes locales	25
2.2. MARCO TEÓRICO	26
2.2.1. Clima organizacional	26
2.2.2. Compromiso laboral.....	29
2.2.3. Análisis de correspondencia simple	33
2.3. MARCO CONCEPTUAL	40

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	41
3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.2.1. Tipo de investigación	41
3.2.2. Método de investigación	41
3.2.3. Diseño de investigación	41
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	42
3.3.1. Población.....	42
3.3.2. Muestra.....	42
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS.....	43
3.4.1. Técnicas:	43
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	43
3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO	43



3.6. VARIABLES DE ESTUDIO	45
--	-----------

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
4.1.1. Factores Personales del clima organizacional en el compromiso laboral	46
4.1.2. Factores grupales del clima organizacional en el compromiso laboral.	53
4.1.3. Factores organizacionales del clima organizacional en el compromiso laboral	61
4.1.4. Clima organizacional en el compromiso laboral.....	70
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
V. CONCLUSIONES.....	82
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	88

Área : Análisis multivariado

Tema : Clima organizacional

FECHADE SUSTENTACIÓN: 12 de enero de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número y porcentaje de docentes según la condición laboral por sexo de la I.E.S. “Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri.	42
Tabla 2. Correspondencia entre los factores personales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	50
Tabla 3. Resumen de correspondencia de las variables factores personales y compromiso laboral	50
Tabla 4. Puntos de fila generales de los factores personales	51
Tabla 5. Correspondencia entre los factores grupales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	58
Tabla 6. Resumen de correspondencia de las variables factores grupales y compromiso laboral	59
Tabla 7. Puntos de fila generales de los factores grupales.....	59
Tabla 8. Correspondencia entre los factores organizacionales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	65
Tabla 9. Resumen de correspondencia de las variables factores organizacionales y compromiso laboral	66
Tabla 10. Puntos de fila generales de los factores organizacionales.....	67
Tabla 11. Correspondencia entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.	72
Tabla 12. Resumen de correspondencia de las variables clima organizacional y compromiso laboral	72
Tabla 13. Puntos de fila generales del clima organizacional.	73
Tabla 14. Puntos de columna generales del compromiso laboral	74



Tabla 15. Correlación de Spearman entre las variables en investigación 76



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de docentes según la satisfacción con el trabajo de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	46
Figura 2. Porcentaje de docentes según la motivación para el trabajo de los docentes de la I.E.S Nuestra Señora de Alta Gracia.....	47
Figura 3. Porcentaje de docentes según la lealtad con los objetivos de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	48
Figura 4. Porcentaje de docentes según la responsabilidad con el desempeño de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	49
Figura 5. Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna.....	52
Figura 6. Porcentaje de docentes según las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	54
Figura 7. Porcentaje de docentes según el desarrollo de trabajo en equipo de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	55
Figura 8. Porcentaje de los docentes según el liderazgo del jefe de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	56
Figura 9. Porcentaje de docentes según los valores colectivos de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	57
Figura 10. Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna.....	60
Figura 11. Porcentaje de docentes según la estructura organizacional de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	62
Figura 12. Porcentaje de docentes según los riesgos laborales de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	63



Figura 13. Porcentaje de docentes según la infraestructura física de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	63
Figura 14. Porcentaje de docentes según equipamiento tecnológico de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	64
Figura 15. Porcentaje de docentes según dotación de insumos de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	65
Figura 16. Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna.....	68
Figura 17. Porcentaje de docentes según nivel de clima organizacional de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia	70
Figura 18. Porcentaje de docentes según nivel de compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.....	71
Figura 19 Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna.....	74
Figura 20. Diagrama de dispersión de las variables Clima organizacional en el Compromiso laboral	77



ÍNDICE ACRÓNIMOS

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
FP	: Factores personales
FG	: Factores grupales
FO	: Factores organizacionales
TIC	: Tecnologías de información y comunicación



RESUMEN

El compromiso organizacional es el grado de identificación con el cual los docentes se comprometen a cumplir óptimamente las metas educativas en beneficio de una formación académica de los estudiantes a fin de brindar una educación de calidad y tener estudiantes competentes que sean capaces de enfrentar los distintos retos de la sociedad. La investigación tuvo como objetivo “Determinar que la influencia de los factores del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa”. La población la conformaron 88 docentes de los cuales se seleccionó una muestra a criterio de 66 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para la obtención de los datos a investigar. El análisis de los datos se realizó mediante el método estadístico de correspondencias simples y de la correlación bivariada de Spearman donde el grado de correlación fue utilizado como grado de compromiso organizacional. Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional tuvo una influencia positiva baja en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno en un grado de compromiso organizacional del 39%.

Palabras claves: Análisis de correspondencias simple, clima organizacional, compromiso organizacional, grado de compromiso organizacional.



ABSTRACT

Organizational commitment is the degree of identification with which teachers commit to optimally meet educational goals for the benefit of an academic training of students in order to provide quality education and have competent students who are able to face the different challenges of society. The research aimed to "determine that the influence of organizational climate factors on the teaching work commitment of the I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 is significant positive". The population was made up of 88 teachers from whom a sample was selected at the discretion of 66 teachers to whom a questionnaire was applied to obtain the data to be investigated. Data analysis was performed using the statistical method of simple correspondences and Spearman's bivariate correlation where the degree of correlation was used as the degree of organizational commitment. It was concluded that the organizational climate had a low positive influence on the teaching work commitment of the I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno in a degree of organizational commitment of 39%.

Keywords: Simple correspondence analysis, organizational climate, organizational commitment, degree of organizational commitment.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se requiere de organizaciones dinámicas que se adapten a los constantes cambios de una sociedad globalizada, en tanto cada miembro que la conforma debe innovar y flexibilizar, con la finalidad de lograr satisfactoriamente con los objetivos organizacionales, además se requiere que las organizaciones tengan un clima organizacional que promueva la eficiencia, la eficacia, la competitividad y sobre todo el compromiso de cada miembro que la integre.

El dinamismo, innovación y coordinación, no solo se ve en ámbitos empresariales si no en el ámbito educativo, puesto que son instituciones que se enfrentan a las diferencias sociales, culturales y biológicas que presentan los estudiantes. En tanto la sociedad necesita de escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social que estén aptos para educar a niños, niñas y adolescentes a lo largo de sus aprendizajes, y para ello se requiere de docentes motivados que gocen de un clima organizacional armónico ya sea desde sus factores personales, grupales y organizacionales, que les permita desarrollar niveles de compromiso personal y profesional adecuado. Al respecto es necesario enfocar a los miembros de las instituciones educativas, específicamente a docentes, administrativos y el director que son los encargados de coordinar y realizar las actividades que están orientadas al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido el estudio tuvo como objetivo evaluar los factores del clima organizacional que influyen en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno. En base a ello el trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera:



En el capítulo I, se presenta la introducción, el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema donde se tiene las preguntas de investigación, las hipótesis de investigación ya sean generales y específicas, además encontraremos la justificación del estudio y los objetivos generales como específicos.

En el capítulo II, se presenta la revisión de literatura donde se consideró el marco teórico de acuerdo a las variables de estudio y el marco conceptual en función a términos que nos están definidas en la teoría, además, se tiene los antecedentes internacionales, nacionales y locales referentes a las variables.

En el capítulo III, se tiene los materiales y métodos con los que se desarrolló y/o ejecuto la investigación, tomando en cuenta la ubicación geográfica, tipo, método y diseño de investigación, la población y muestra utilizada en el estudio, las técnicas e instrumentos utilizados, además del método estadístico, los procedimiento y variables de estudio.

En el capítulo IV, se tiene los resultados y discusión según los objetivos planteados, estas se presentaron en tablas con su respectivo análisis y las discusiones con distintos autores.

Por último, se tiene las conclusiones a las que se arribó guardando relación con los objetivos e hipótesis planteados, así como las recomendaciones y las referencias bibliográficas utilizada y los anexos donde se encuentra los instrumentos utilizados.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad en distintas partes del mundo se espera que las organizaciones educativas sean eficientes en cuanto al servicio que brindan con la finalidad de lograr una enseñanza – aprendizaje de mejor calidad a los estudiantes para que sean competentes es decir tengan conocimientos, habilidades y actitudes para su desarrollo personal y las oportunidades y retos que se le ofrece la vida. La calidad educativa es un componente que abarca las formas a través de las cuales la educación permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general (estudiantes, docentes, padres de familia, personal administrativo y de servicios, así como la comunidad en general) como entes involucrados en dicho proceso. Asimismo, la labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de profesionales que unen sus habilidades para lograr que el educando adquiera las competencias necesarias para desenvolverse en su vida diaria por lo que el clima organizacional y el compromiso laboral docente es de suma importancia en el logro de los objetivos y metas de toda Institución educativa.

En el Perú las instituciones educativas, 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, sintiéndose así 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 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.



En la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri pretenden brindar una educación de calidad donde el docente cumple un rol muy importante para el logro de los objetivos de la institución ya que son los sujetos directos con los estudiantes para lograr aprendizajes fundamentales, pero existe una gran debilidad el tema de clima organizacional puesto que se observa constantemente una situación de conflictos internos (entre docentes, docentes con alumnos, con los directivos, así como docentes con padres de familia, especialmente en el nivel de educación secundaria), un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, como también si bien es cierto la remuneración es baja y los incentivos que se dan son pocos, por lo que pocos se capacitan y obtienen grados de maestrías o doctorados, por otro lado el compromiso que el docente tiene con la institución es muy baja puesto que algunos velan solo por intereses personales y no por el bien de la institución, todos estos aspectos en factores no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles más altos de calidad educativa.

En tanto, la investigación alcanzará una gran relevancia en el ámbito social y es pertinente, dado que, si bien se contempla la interacción de las variables analizadas en un ámbito institucional sus hallazgos permitirán en lo inmediato, que las autoridades educativas dispongan de información relevante a partir de la cual se dé la toma de decisiones para planificar programas conducentes a renovar el Clima Organizacional y al desarrollo de la identidad y el respeto por los valores y principios institucionales; es decir permitiría que de una forma realista y objetiva, se planteen soluciones a la problemática institucional.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la influencia de los factores del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?

1.2.2. Preguntas específicas

- a. ¿Cuál es la influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?
- b. ¿Cuál es la influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?
- c. ¿Cuál es la influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

La influencia de los factores personales, grupales y organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa.

1.3.2. Hipótesis específicas

- a. La influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno es positiva significativa.



- b. La influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno es positiva significativa.
- c. La influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno es positiva significativa.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El clima organizacional en toda institución educativa debe ir va más allá de la lealtad y llegar a la contribución activa del logro de metas institucionales, ya que esta es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la institución y no sólo al trabajo, al ingresar al ámbito laboral de una organización se debe establece un pacto figurado en el que los empleados se comprometen a llenar las expectativas de ésta y viceversa, los trabajadores mediante el cumplimiento de objetivos, y la institución mediante la entrega de incentivos que idealmente satisfacen las necesidades de los empleados. Y siendo la organización una estructura de jerarquías establecidas y de relaciones de grupos, es comprensible que existan diversos motivadores que ejerzan influencia en su productividad y actitud hacia su trabajo, surgiendo el cuestionamiento sobre qué induce a la gente a actuar de la manera como lo hace y cuáles son sus necesidades.

En tanto, la investigación a partir de un mejor uso que se dará a los datos que servirá para la toma de decisiones así poder aportar y plantear alternativas de solución, a través de políticas de acciones concretas, orientadas a fortalecer el clima organizacional y a la vez contribuir a mejorar el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa. Desde un punto de vista *teórico* es importante, pues se va a contribuir a profundizar el conocimiento de los distintos factores del clima organizacional expresado



desde los factores personales, grupales y organizacionales (intrínsecos y extrínsecos), influir en el compromiso laboral docente, desde el punto de vista *práctico* educativo se observa que las formas de convivir en un determinado clima organizacional repercuten en la comunidad educativa y que su buena práctica tiene vinculación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la mejora del compromiso laboral docente.

Así mismo, a la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri, le será importante para que como institución tomen la decisión de diseñar estrategias de intervención que optimicen el fortalecimiento del clima organizacional en la institución educativa, disminuyendo los factores que puedan afectarla y a la vez mejorar el compromiso laboral de los docentes.

La investigación aportará resultados para que la institución pueda fortalecer el clima organizacional a partir de distintas estrategias con el apoyo de profesionales comprendidos en el área.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar que la influencia de los factores del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar que la influencia de los factores personales del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa.



- b. Determinar que la influencia de los factores grupales del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa.
- c. Determinar que la influencia de los factores organizacionales del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022 es positiva significativa.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los antecedentes referidos a las variables de investigación clima organizacional y compromiso laboral, en ese entender tenemos los siguientes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Segredo, et al. (2015), en su investigación tuvieron como objetivos evaluar el clima organizacional en instituciones docentes de la Habana-Cuba, desarrollaron una investigación sustantiva de nivel descriptivo, no experimental y evaluativa. Entre otras se llegó a la conclusión 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.

Maldonado et al. (2014), en su artículo tuvieron como objetivo identificar



si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales, desarrollaron una investigación cuantitativa de diseño no experimental transversal, trabajaron con una muestra de 58 docentes, entre otras los resultados obtenidos muestran un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad. **12 de enero de 2023**

Alcántar et al. (2018), en su investigación tuvieron como objetivo identificar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional que prevalece entre los empleados del área administrativa de una universidad pública; es una investigación de tipo descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental. Entre otras llegaron a la conclusión que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre los dos parámetros lo cual sugiere que, al favorecer el Clima Laboral, se favorece el compromiso de los empleados: Adicionalmente se identificó que tanto el Clima Laboral como el Compromiso Organizacional tienen un nivel bueno.

Mata (2018) en su investigación tuvo como objetivo fundamental demostrar la influencia del clima sobre el compromiso de los trabajadores, desarrollo una investigación mixta. Entre otras se concluyó 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.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Millones (2018), en su investigación tuvo como objetivo identificar los factores positivos y negativos del clima organizacional percibidos por los profesores de la Facultad de Ciencias Matemáticas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mediante la realización del análisis estadístico multivariante durante el segundo semestre del año 2016, fue una investigación aplicada y descriptiva. Entre otra se llegó a la conclusión que el “Compromiso con su institución”, “Desempeño y reconocimiento” y “Liderazgo y relaciones interpersonales” de los profesores de la FCM presentaron valores del índice de adversidad de 0.53, 0.45 y 0.44 respectivamente, lo cual implica que tienen un nivel del clima organizacional Por mejorar.

Burgos (2018), en su 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, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación básica de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. Entre otras 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.

Alvarado (2018), en la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018, es una investigación de tipo básica con diseño no experimental transversal, utilizo una muestra de 120 docentes, llega entonces a la conclusión de que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, teniendo el valor de $p = 0,000$ además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.356.

2.1.3. Antecedentes locales

Jahaira (2017), es su investigación tuvo como objetivo determinar los factores que influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo nombrado del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2016. Fue una investigación no experimental, utilizando una muestra de 24 administrativos nombrados, entre otras se llegó a la conclusión que el único factor que determina el Compromiso Organizacional del personal administrativo nombrado del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016 es el factor Retribución.



Medrano y Machaca (2017), en su investigación tuvo como objetivo conocer el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales, fue una investigación de tipo descriptiva, de método cuantitativo y diseño no experimental. Entre otras se identificó que existen diferencias en la atmósfera psicológica, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, llegando a la conclusión de que el Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, es deficiente.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

Definiciones

Chiavenato (2017), el clima organizacional es aquel ambiente que se tiene entre los miembros de una organización y está estrechamente ligado al nivel de motivación de los miembros que la conforman.

Según Acosta y Venegas (2010), indican que el clima es aquel grupo de características del entorno de trabajo que son capaces de ser medidas y son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, pues es quien vive y trabaja en ese entorno, además influye en su propio comportamiento y motivación.

Para Bordas (2016), el clima laboral es aquel contexto de trabajo que esta caracterizado por distintos aspectos tangibles e intangibles en una organización, afectando a las actitudes, motivación y comportamiento de quienes la conforman, influyendo en el desempeño de la organización.

En tanto, decimos que el clima organizacional esta inmiscuida en todas las organizaciones ya sean públicas o privadas, esta se revela mediante las



percepciones de los que integran la organización mediante sus emociones ya sea de manera positiva o negativa. Todo ello influenciara en las actitudes y por ende en el desempeño de sus funciones ya sea interna o externa.

Factores del clima organizacional

Existen distintas clasificaciones de los factores del clima organizacional, en la investigación se toma en cuenta la teoría de Lickers, este autor menciona que el comportamiento de los trabajadores es causado por el comportamiento administrativo y las condiciones que éstos perciben en la organización, en tanto decimos que cada persona percibe su mundo en forma individual, determinando como será su conducta en un ambiente determinado. En tanto es posible identificar los factores que influyen sobre la percepción individual del clima al respecto, en tanto según Moreira (2018), se tiene tienen los factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales, los cuales se definen a continuación:

i) Enfoque de factores psicológicos individuales

La definición del clima organizacional está determinada por los procesos psicológicos que la persona tiene en la organización se tiene: La necesidad de establecer interacción social; la necesidad de establecer sentimientos de afinidad; y la construcción de un sentimiento de pertenencia positivo o negativo. Así mismo, se observa que este aspecto psicológico incluye el sentir y la manera cómo reaccionan las personas frente a las particularidades de cada organización.

En tanto dentro de los factores psicológicos individuales que están directamente relacionadas con el clima laboral y son percibidas directamente o indirectamente por los empleados dentro de las cuales se tiene: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso



y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño docente y disposición al cambio (Moreira, 2018).

ii) *Enfoque de factores grupales*

El clima laboral también es definido como aquella percepción colectiva de la realidad interna de la organización, donde los aspectos sociales de la tarea se vuelven en una fuente de satisfacciones permanente, generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y el respeto a las diferencias, generando un ambiente de paz, que reduce la agresividad interpersonal, beneficiando a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar resultados óptimos.

Dentro de los factores grupales se tiene: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (Moreira, 2018).

iii) *Enfoque de factores organizacionales*

Las organizaciones presentan sus propias características únicas y exclusivas, que afectan el ambiente laboral interno repercutiendo en el comportamiento del trabajador, y por ende en el logro de objetivos de las organizaciones. En tanto se tiene factores objetivos o atributos de la organización que afectan en si el clima organizacional como son: comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, nivel jerárquico y su influencia en el cargo, riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumo (Moreira, 2018).



2.2.2. Compromiso laboral

Definiciones

El compromiso laboral es de suma importancia en toda organización y es por ende que este será uno de los factores que determinen el éxito de organizaciones e instituciones, en este sentido distintos autores lo definen de la siguiente manera:

El compromiso laboral es el apego que los trabajadores sienten hacia la organización donde laboran por años, ya sea por querer mantenerse o sentir temor para empezar de nuevo en otra institución, por otro lado, se tiene trabajadores que se sienten obligados a mantenerse porque gracias a ello han tenido nuevas oportunidades de cambio. En tanto el compromiso laboral es indispensable para competir en el entorno globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas que exigen cambios radicales. Así mismo, el grado de compromiso de cada colaborador, para asumir retos en función de un bienestar requieren también de interiorizar lo mejor de sí en función de los objetivos de la organización. (Fuentes, 2018).

Del mismo modo Amorós (2007), indica que se refiere a la intensidad en la que un trabajador se siente comprometido por su organización por medio de su identificación para lograr los objetivos planteados. En tanto Robbins y Coulter (2005) mencionan que los trabajadores sienten un compromiso, identificándose con los objetivos de la organización por ello participan en las actividades para que los consideren parte de ella.

Para Mehech, et al. (2016), el compromiso organizacional son las actitudes y medios por los cuales los colaboradores demuestran su orgullo y reconocimiento



sobre la organización en la cual se desarrollan; además, es un estado psicológico que caracteriza a los colaboradores con la organización, influyendo positivamente en el rendimiento de los trabajadores.

Por tanto, decimos que mientras el compromiso de los funcionarios sea mayor, los resultados serán mejores, demostrando que no sólo tiene influencia en aspectos tan importantes como la competitividad, productividad y estabilidad laboral, sino en la eficacia, participación y estructuración de los equipos de trabajo.

Importancia del compromiso laboral

Las organizaciones e instituciones, poseen un ambiente propio que la diferencia de las demás organizaciones, que influye en las conductas de los trabajadores, así mismo, los líderes deben enfocarse y esforzarse en crear un ambiente propicio y adecuado para el logro de los objetivos organizacionales, considerando las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores (Falcon, 2016)

Así mismo, el compromiso laboral, repercute directamente en las conductas y actitudes de los trabajadores, influyendo en la aceptación de los valores institucionales propuestos, aceptación de las metas y la cultura de la organización. La importancia radica en la relación con las actitudes y las conductas del trabajador hacia la institución en la cual labora, pues de esto dependerá la lealtad y responsabilidad en el desarrollo de su labor (Triveño, 2017).

En este sentido podemos decir que cuando cada individuo que laboran en una institución asume responsablemente y con agrado las funciones y tareas que se les asignan, presentan un alto grado de compromiso. Por ello existe el consenso



de la necesidad de tener empleados con la capacidad de adquirir un alto grado de compromiso, pues ello permitirá que en base al esfuerzo colectivo se alcancen los objetivos organizacionales trazados.

Dimensiones del compromiso organizacional

En la conceptualización dada se ve que el compromiso organizacional está dividido en tres componentes las cuales son: Afectivo, continuidad y normativo.

i. El compromiso afectivo

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, en tanto la estabilidad de un trabajador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado (Rivera, 2010).

Así mismo, Robbins (2004), menciona que la confianza por identificación, permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; en tanto considera cinco dimensiones clave, que constituyen el concepto de confianza, lo que es un elemento vital para que los lazos afectivos se estrechen más:

- Integridad, la cual atañe a la honestidad y la veracidad.
- Competencia, la cual abarca las habilidades y los conocimientos técnicos e interpersonales del individuo.
- Congruencia, la cual relaciona con qué tanto se puede depender de un individuo, qué tan previsible y de buen juicio sea al manejar una situación.
- Lealtad, la cual genera la disposición a defender y dar la cara por la otra persona.
- Franqueza, elemento importante en el que la verdad se constituye como factor



ético de convivencia, aunque a veces pueda tornarse en contra de los intereses de la organización.

Este tema de la confianza permite que los colaboradores conozcan a sus compañeros y el clima que se genere sea creativo.

ii. *Compromiso de continuación*

Este compromiso se ve reflejado en el apego material del colaborador con la organización, en tanto su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Además, radica en las habilidades y competencias con las que no cuenta o carece el colaborador, en tanto, la persona sabe que de ir a otra institución no podrá competir fácilmente y lograr el estatus que sí tiene en su actual empresa (Rivera, 2010).

Entonces podemos decir que el compromiso de continuidad depende sólo a intereses particulares del trabajador, generándose una actitud de interés a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la conveniencia por dichos intereses hace que se evalúe las consecuencias, ante la toma de decisiones que se asuma en función al costo económico que acarrearía el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe tener en cuenta la necesidad económica por la que atraviese el trabajador o la familia de éste y, la comodidad y beneficios que involucre la opción elegida, que también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas laborales.



iii. Compromiso normativo

Este compromiso se conduce de acuerdo a la lealtad que se tenga a la organización, en un sentido moral, o quizá por recibir ciertas prestaciones creándose un sentido de reciprocidad con la organización. En tanto la lealtad del trabajador con su organización tomara importancia cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. La lealtad entonces, posee dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento (Meyer y Allen, 1991)

Para Arciniega (2002), señala que el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la organización. En tanto los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

2.2.3. Análisis de correspondencia simple

El Análisis de Correspondencias es una técnica estadística que se utiliza para analizar, desde un punto de vista gráfico, las relaciones de dependencia e independencia de un conjunto de variables categóricas a partir de los datos de una tabla de contingencia. Además, es una técnica descriptiva o exploratoria cuyo objetivo es resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible, su objetivo es similar al de los métodos factoriales, solo que en el caso del análisis de correspondencias el método se aplica sobre variables categóricas u ordinales.



Así mismo Camacho (2010), la considera como una extensión natural de las tablas de contingencia basadas en la Chi cuadrado, estas son de carácter bidimensional donde vienen representadas en las diferentes casillas, combinación de categorías de ambas variables, las frecuencias de sujetos incluidas en tales categorías.

Para Fuente (2011), el análisis de Correspondencia es concebido como una técnica estadística diseñada para analizar:

- *Tablas de Contingencias:* Muy característica en el ámbito de las ciencias sociales. Esta consiste en el cruce de dos variables que agrupan a los “individuos” en una serie de categorías.
- *Tablas de Frecuencias:* En las filas se puede tener una serie de atributos o características que corresponden a los objetos/ sujetos que parecen en columnas. Las celdas pueden expresar, en términos absolutos o relativos, el grado de aceptación de cada objeto/sujeto, el nivel de asociación de cada característica a cada objeto/sujeto, etc.
- *Tablas de Valoración:* Los valores en lugar de venir expresados en frecuencias absolutas o relativas lo están en puntuaciones numéricas obtenidas para cada uno de los atributos. § Tablas con otras medidas de correspondencia Entre filas y columnas y referidas a su similitud, afinidad, confusión, asociación, interacción, distancia, etc.
- *Tablas múltiples:* En las que se pueden tener tres o más entradas

El análisis de correspondencias simples se utiliza a menudo en la representación de datos que se pueden presentar en forma de tablas de contingencia de dos variables nominales u ordinales. Otras utilidades implican



el tratamiento de tablas de proximidad o distancia entre elementos, y tablas de preferencias.

Si se trata de una tabla de contingencia de dos variables cualitativas, una variable cuyas categorías aparecen en filas y la otra variable cuyas categorías son representadas en columnas, el análisis de correspondencias consiste en resumir la información presente en las filas y columnas de manera que pueda proyectarse sobre un subespacio reducido, y representarse simultáneamente los puntos fila y los puntos columna, pudiéndose obtener conclusiones sobre relaciones entre las dos variables nominales u ordinales de origen (Fuentes, 2011).

Objetivos del análisis de correspondencia

- Asociación entre categorías de columnas o filas: Medir la asociación de solo una fila o columna, para ver, por ejemplo, si las modalidades de una variable pueden ser combinadas.
- Asociación entre categorías de filas y columnas: Estudiar si existe relación entre categorías de las filas y columnas.
- El análisis de correspondencias solo requiere que los datos representen las respuestas a una serie de preguntas y que estén organizadas en categorías.

Proceso de la técnica de análisis de correspondencia simple

Para ello asocia a cada una de las modalidades de la tabla, un punto en el espacio R^n (generalmente $n=2$) de forma que las relaciones de cercanía/lejanía entre los puntos calculados reflejen las relaciones de dependencia y semejanza existentes entre ellas.

Para Salvador (2003), el proceso es el siguiente:



- a) **Cuadro de correspondencia:** Sea X e Y dos variables categóricas con valores $\{x_1, \dots, x_r\}$ y $\{y_1, \dots, y_c\}$, respectivamente. Se observan dichas variables en N elementos de una población.

X/Y	y_1	...	y_j	...	y_c	Marginal Y
x_1	n_{11}	n_{1c}	$n_{1.}$
...
x_i	n_{i1}	...	n_{ij}	..	n_{ic}	$n_{i.}$
...
x_r	n_{r1}	...	n_{rj}	...	n_{rc}	$n_{r.}$
Marginal X	$n_{.1}$...	$n_{.j}$...	$n_{.c}$	n

Donde:

- n_{ij} = número de elementos de la muestra con $X=x_i$, $Y=y_j$
- $n_{i.} = \sum_{j=1}^c n_{ij}$ es el número de casos con $X=x_i$ y recibe el nombre de *frecuencia Marginal de $X = x_i$* .
- $n_{.j} = \sum_{i=1}^r n_{ij}$ es el número de casos con $Y= y_j$ y recibe el nombre de *Frecuencia Marginal de $Y = y_j$* .

- b) **Perfiles marginales y condicionales:** Estas describen la distribución marginal de las variables X e Y.

Perfil marginal de X

X	x_1	...	x_i	...	x_r	Total
Frecuencias Marginales	$100 \frac{n_{1.}}{n_{..}}$...	$100 \frac{n_{i.}}{n_{..}}$...	$100 \frac{n_{r.}}{n_{..}}$	100

Perfil marginal de Y

Y	y_1	...	y_j	...	y_c	Total
Frecuencias Marginales	$100 \frac{n_{.1}}{n_{..}}$...	$100 \frac{n_{.j}}{n_{..}}$...	$100 \frac{n_{.c}}{n_{..}}$	100

PERFILES CONDICIONALES: Estas describen las distribuciones condicionadas asociadas a la tabla de correspondencias.

- i. Los *perfiles fila* describen las distribuciones condicionadas de la variable Y por las distintas modalidades de la variable X. Se obtienen a partir de la Tabla de Correspondencias y el perfil marginal de X mediante las siguientes expresiones:

Y	y_1	...	y_j	...	y_c	Totales
$f(y/X=x_i)$	$100 \frac{n_{i1}}{n_{i.}}$...	$100 \frac{n_{ij}}{n_{i.}}$...	$100 \frac{n_{ic}}{n_{i.}}$	100
...
$f(y/X=x_i)$	$100 \frac{n_{i1}}{n_{i.}}$...	$100 \frac{n_{ij}}{n_{i.}}$...	$100 \frac{n_{ic}}{n_{i.}}$	100
...
$f(y/X=x_r)$	$100 \frac{n_{r1}}{n_{r.}}$...	$100 \frac{n_{rj}}{n_{r.}}$...	$100 \frac{n_{rc}}{n_{r.}}$	100

- ii. Los *perfiles columna* describen las distribuciones condicionadas de la variable X por las distintas modalidades de la variable Y. Se obtienen a partir de la tabla de correspondencias y el perfil marginal de X mediante las siguientes expresiones:

Y	y_i	...	y_j	...	y_c	Totales
$f(y/X=x_i)$	$100 \frac{n_{i1}}{n_{.1}}$...	$100 \frac{n_{ij}}{n_{.1}}$...	$100 \frac{n_{ic}}{n_{.1}}$	100
...
$f(y/X=x_i)$	$100 \frac{n_{i1}}{n_{.i}}$...	$100 \frac{n_{ij}}{n_{.i}}$...	$100 \frac{n_{ic}}{n_{.i}}$	100
...
$f(y/X=x_r)$	$100 \frac{n_{r1}}{n_{.r}}$...	$100 \frac{n_{rj}}{n_{.r}}$...	$100 \frac{n_{rc}}{n_{.r}}$	100

- c) **Dependencia e independencia en tablas de correspondencias:** La existencia o no de algún tipo de relación entre las variables X e Y se analiza mediante contrastes de hipótesis sobre la independencia de dichas variables. El test de hipótesis habitualmente utilizado es el de la χ^2 de Pearson.

H_0 : X e Y son independientes

H_1 : X e Y son dependientes

El estadístico de contraste que nos ayudara a determinar la dependencia es el siguiente

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde

O_{ij} =Frecuencias observadas para la ij-esima casilla.

E_{ij} =Frecuencia esperada para la ij-esima casilla.

Las frecuencias esperadas se hallan con la siguiente con la siguiente

expresión:

$$E_{ij} = \frac{(n_{i.} * n_{.j})}{N}$$

Entonces si la hipótesis nula se rechaza, las variables X e Y son dependientes. En este caso conviene analizar los perfiles condicionales fila y columna, así como los residuos del modelo para estudiar qué tipo de dependencia existe entre ellas. Los residuos más utilizados son los llamados residuos tipificados. Los residuos se distribuyen asintóticamente como una $N(0,1)$ la hipótesis H_0 y a un nivel del 95.5% de confianza, residuos con un valor absoluto mayor que dos se consideran como valores anormalmente altos.

d) Interpretación de resultados:

Para interpretar correctamente los ejes en un análisis de correspondencias es necesario identificar aquellas filas o columnas que mayor participación tienen en la formación del eje, es decir que poseen una mayor contribución absoluta. Si dos filas o columnas tienen un perfil semejante, su situación será próxima en el plano y tal vez podrían reunirse en una sola gráfica, sin embargo, lo contrario no es cierto ya que depende de la calidad de la representación de esos puntos. Existen varios métodos para la interpretación de datos en el análisis de correspondencias, los más comunes son el analítico y el gráfico.

- i. *Método analítico:* Es la representación de la tabla de contingencia de sus frecuencias relativas en términos de comparación de perfiles filas y columnas.
- ii. *Método gráfico:* Puesto que el primer objetivo del análisis es el de representar el conjunto de relaciones que se presentan entre los atributos observados, es evidente que solo la representación Gráfica permite comunicar la síntesis de



las relaciones entre esos atributos. La percepción visual de la posición relativa de una serie de objetos en un espacio dado, permite determinar sintéticamente las relaciones existentes entre las categorías.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima laboral: Es el conocimiento de los aspectos vinculados al ambiente de laboral, permitiendo un diagnóstico que pueda orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para mejorar y fortalecer el funcionamiento de los procesos y resultados de cualquier tipo de organización (Palma, 2004).

Compromiso: Es aquel deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores (Hurtado, 2017).

Análisis multivariado: Es aquel método estadístico más amplio que analizan simultáneamente medidas múltiples de cada individuo u objeto en estudio. Además, es importante considera que cualquier estudio que haga análisis simultáneo de más de dos variables puede ser considerado aproximadamente como análisis multivariantes (Hair et al., 2004)

Análisis factorial: Es una denominación que se da a una clase de métodos estadísticos multivariantes, con el propósito de definir la estructura subyacente en una matriz de datos. (Hair et al., 2004)

Tabla de contingencia: Es una de las formas más comunes de resumir datos categóricos, el interés se centra en estudiar si existe alguna asociación entre una variable denominada fila y otra variable denominada columna y se calcula la intensidad de dicha asociación (Hair et al., 2004).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Este estudio se ejecutó en el departamento de Puno, en la provincia de Melgar, distrito de Ayaviri, en la Institución Educativa “Nuestra Señora De Alta Gracia” la cual se encuentra ubicada en el jr. 2 de mayo s/n. (al frente del coliseo cerrado de Ayaviri).

3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de alcance descriptivo, puesto que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta y correlacional porque como su nombre lo dice relaciona las variables que se tiene, las cuales van hacer analizadas (Hernández et al., 2010).

3.2.2. Método de investigación

En la investigación, el método usado fue el hipotético-deductivo, puesto que dicho método inicio de aseveraciones en calidad de hipótesis para refutar o invalidar dichas hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que fueron confrontadas a partir de los hechos observados (Bernal, 2010).

3.2.3. Diseño de investigación

La investigación fue no **experimental**, en tanto que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables y se observó los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos (Hernández et al., 2010).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.3.1. Población

La población para la investigación estuvo constituida por un total de 66 docentes entre nombrados y contratados de ambos sexos de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri.

3.3.2. Muestra

Para la investigación se tuvo en cuenta el muestreo no probabilístico, puesto que el procedimiento no se basa en fórmulas de probabilidad, sino del proceso de toma de decisiones del investigador (Hernández et al., 2014). En tanto la muestra de estudio estuvo constituida por la totalidad de la población en estudio que vendría a ser los 66 docentes, entre contratados y nombrados de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri.

Tabla 1. Número y porcentaje de docentes según la condición laboral por sexo de la I.E.S. “Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri.

CONDICION	SEXO				TOTAL	
	Masculino		Femenino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Nombrado	30	45.45	13	19.70	43	65.15
Contratado	15	22.73	8	12.12	23	34.85
TOTAL	45	68.18	21	31.82	66	100.00

Fuente: Elaboración propia



3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

3.4.1. Técnicas:

De acuerdo a las características de la investigación, las técnicas que se utilizaron son las siguientes:

- *Encuesta:* Esta técnica permitió plantear un conjunto de preguntas dirigidas a la muestra representativa que estuvo conformada por docentes, así mismo obtener datos referidas a las variables clima organizacional y compromiso laboral.
- *Revisión Bibliográfica:* Se ha revisado distintas fuentes bibliográficas como tesis, tesinas, revistas, libros, páginas web, etc., para los aportes teóricos, el cual permitió realizar la interpretación y el análisis.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En la investigación se tuvo como instrumento de recolección de los datos lo siguiente:

- *Cuestionario:* Este instrumento estuvo compuesto por un conjunto de preguntas respecto a las variables clima organización y compromiso laboral, el cual fue congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández et al., 2014). Además, permitió obtener puntajes, con una escala de tipo Likert.

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

El procesamiento estadístico de los datos recolectados en el proceso de ejecución de la investigación, se realizó considerando la estadística descriptiva y el análisis multivariado. Para este procesamiento ha sido necesario ordenar los instrumentos aplicados en un solo sistema de seriación para poder facilitar su identificación, posterior



a ello se utilizó las hojas de cálculo de Excel para poder ordenar y codificar los datos para su respectivo análisis estadístico multivariado en el paquete estadístico SPSS.

La técnica utilizada fue el análisis de correspondencia simple que tiene como objetivo estudiar si existe relación entre categorías de las filas y columnas. En tanto, Fuente (2011), sugirió el siguiente procedimiento:

- a) **Descomposición de la inercia:** En esta etapa se procede a reducir las dimensiones de la matriz inicial de los datos es decir de la tabla de contingencia, para obtener los ejes factoriales que representaran a la varianza explicada en cada eje.
- b) **Extracción de los ejes factoriales:** En esta etapa se define los ejes factoriales, en tanto es importante conocer que variables de estudio han contribuido en la elaboración de cada eje, este proceso se denomina contribución absoluta que tiene cada modalidad para la formación de los ejes.
- c) **Interpretación de los ejes de estudio:** Uno de los problemas de este tipo de análisis es la interpretación de ejes factoriales, puesto que se disponen de dos conjuntos de valores, una que es las contribuciones absolutas que va desde las categorías a la definición de ejes y las contribuciones relativas que va desde los ejes a la definición de categorías.
- d) **Interpretación del plano factorial ejes (I y II):** Una vez descrita los ejes, se deberán analizar los planos factoriales que se conforman con la unión de los ejes, que el investigador tomo en cuenta, en tanto es importante la lectura de planos factoriales tomando en cuenta elementos que representan una buena calidad en el plano, evitando interpretar elementos que distorsionen las asociaciones.



- e) **Integración de los resultados en su contexto:** Es aquí donde el investigador les da sentido a los resultados, es decir ubica los resultados en el contexto. El análisis y las conclusiones que se llegara se fundamentaran en el nivel de conocimiento o manejo de sus materiales.

3.6. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable independiente: Factores del clima organizacional

Variable dependiente: Compromiso organizacional

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas, mediante gráficos y tablas estadísticas. En tanto, el análisis descriptivo, análisis de correspondencia y las pruebas de hipótesis correspondientes se analizaron mediante el programa SPSS, realizando posteriormente la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Factores Personales del clima organizacional en el compromiso laboral

Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de los factores personales que explican el clima organizacional de la institución educativa en investigación, como son: Satisfacción con el trabajo, motivación para el trabajo, lealtad a los objetivos y responsabilidad en el desempeño.

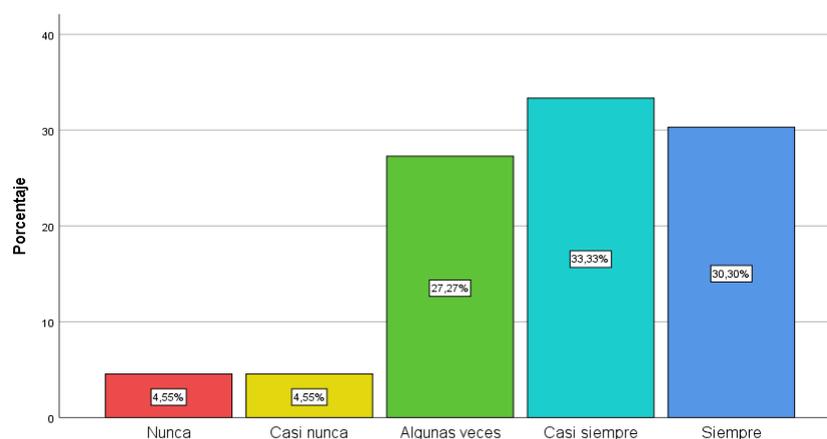


Figura 1.

Porcentaje de docentes según la satisfacción con el trabajo de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 1, se observa que el 33,33% de docentes mencionaron que casi siempre sienten satisfacción con el trabajo que realizan puesto que aparte de brindarles una estabilidad laboral, estos reciben algún tipo de felicitación por el trabajo que realizan, seguido de un 27,27% que indicaron que algunas veces se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y un 4,55% de docentes mencionan que nunca y casi nunca se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, puesto que no siempre reciben felicitaciones por parte de sus superiores.

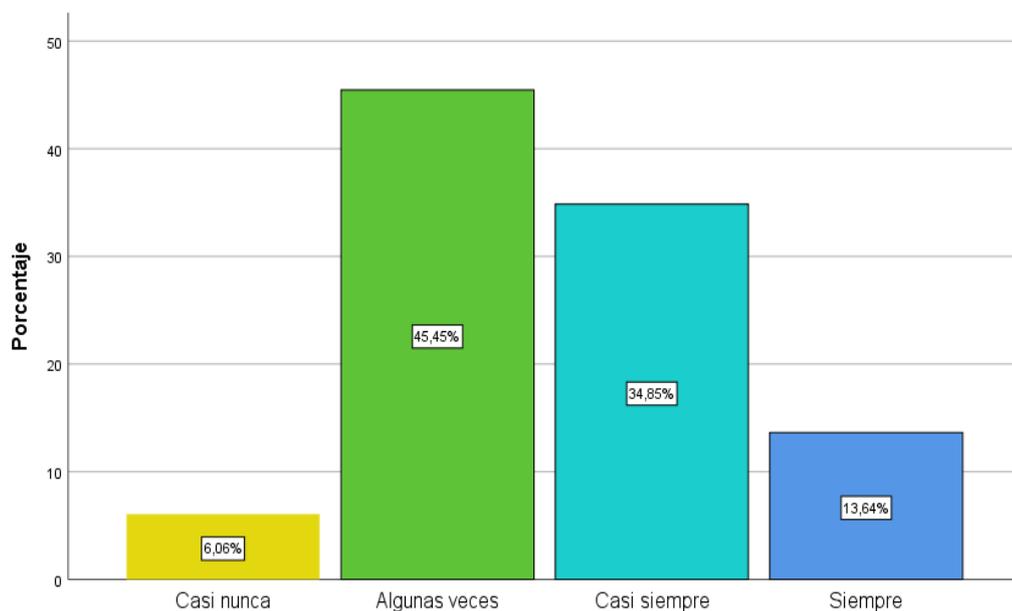


Figura 2.

Porcentaje de docentes según la motivación para el trabajo de los docentes de la I.E.S Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 2, se observa que el 45,45% de docente indicaron que algunas veces se sienten motivados en el trabajo, puesto que reciben a veces se les da algún tipo de reconocimiento o felicitación que los haga sentir motivados, seguido de un 34,85% que mencionaron que casi siempre se siente motivados y realizan sus actividades en el menor tiempo posible además de que se plantean metas adicionales a sus actividades académicas y por ultimo un 6,06% de docente

indicaron que casi nunca están motivados con el trabajo que realizan por el hecho de que sus superiores no les dan algún tipo de felicitación o reconocimiento.

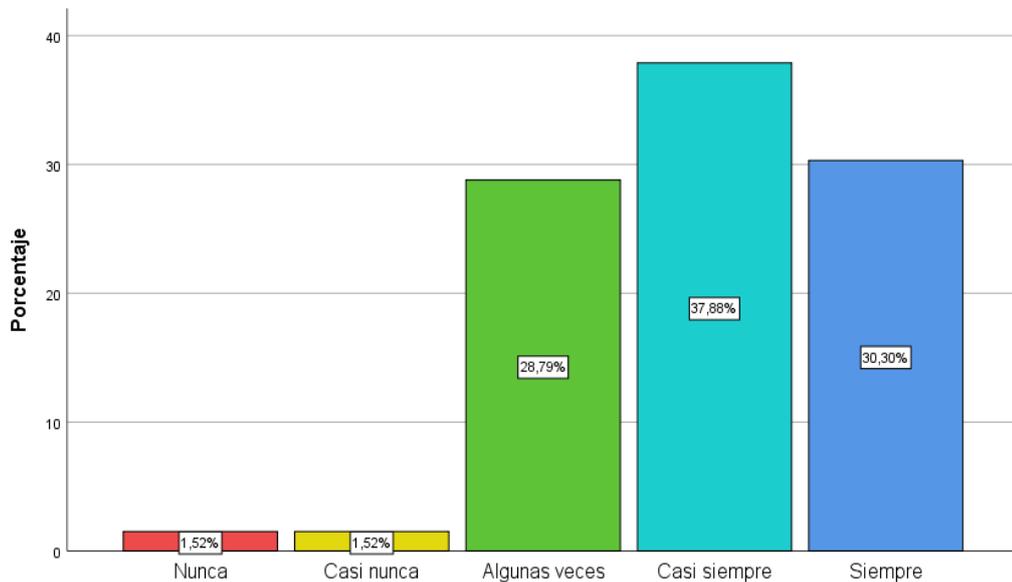


Figura 3.

Porcentaje de docentes según la lealtad con los objetivos de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 3, se tiene a un 37,86% de docentes que indicaron que casi siempre son leales a con los objetivos de la institución puesto que los objetivos que se plantea en su área de trabajo van acorde a los objetivos institucionales y trata de cumplirlos, seguido por un 28,79% que mencionaron que algunas veces son leales a los objetivos institucionales, y por último el 1,52% de docentes mencionaron que nunca y casi nunca son leales a los objetivos institucionales en tanto que solo se enfocan a cumplir sus objetivos de área.

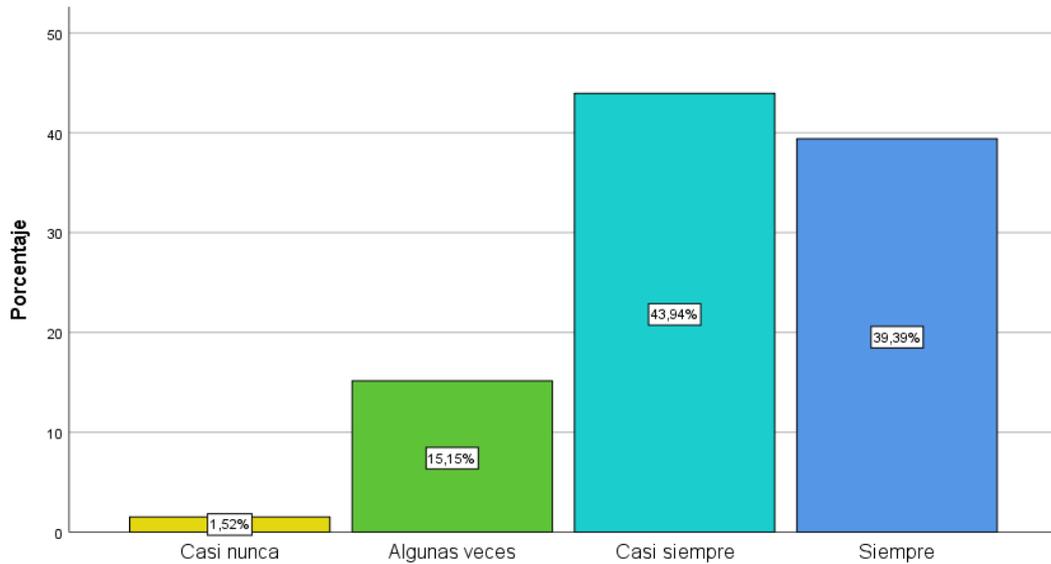


Figura 4.

Porcentaje de docentes según la responsabilidad con el desempeño de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 4, observamos que el 43,94% de docente mencionaron que casi siempre son responsables con su desempeño laboral puesto que cumplen con sus horarios y actividades de trabajo que se le asigna, seguido por un 15,15% que mencionan que a veces son responsables con su desempeño y por último el 1,52% de docentes indicaron que casi nunca son responsables con su desempeño laboral en tanto que se centran en cumplir sus actividades de trabajo.

Análisis de correspondencia

Seguido se presenta el proceso de análisis de correspondencia de la siguiente manera:

Tabla 2. Correspondencia entre los factores personales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

FACTORES PERSONALES	COMPROMISO LABORAL			
	COMP. Bajo	COMP. Medio	COMP. Alto	Margen activo
FP – Malo	0	3	0	3
FP – Regular	9	21	3	33
FP – Bueno	0	20	10	30
Margen activo	9	44	13	66

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se puede observar que los docentes que tienen un compromiso laboral bajo sus factores personales (satisfacción con el trabajo, motivación para el trabajo, lealtad a los objetivos y responsabilidad en el desempeño) serán regulares que está representando por 9 docente, los docentes que tengan un compromiso laboral medio sus factores personales son regulares representando por 21 docentes y por ultimo los docentes que tienen un compromiso laboral alto sus factores personales son buenos representando por 10 docentes.

Tabla 3. Resumen de correspondencia de las variables factores personales y compromiso laboral

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Contabilizado para	Acumulado
1	0,449	0,201			0,895	0,895
2	0,154	0,024			0,105	1,000
Total		0,225	14,853	0,005 ^a	1,000	1,000

a. 4 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se puede observar en la sección proporción de inercia que la dimensión 1 tiene un valor de 0,895 en comparación a la dimensión 2 que tiene

0,105 de dispersión de las variables, por lo tanto, la dimensión 1 tiene mucho mayor poder explicativo y se debe tomar más consideración.

Tabla 4. Puntos de fila generales de los factores personales

FACTORES PERSONALES	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
FP – Malo	0,045	-0,084	1,797	0,023	0,001	0,954	0,006	0,994	1,000
FP - Regular	0,500	0,657	-0,075	0,097	0,482	0,018	0,996	0,004	1,000
FP - Bueno	,455	-0,715	-0,097	0,105	0,518	0,028	0,994	0,006	1,000
Total activo	1,000			,225	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, podemos observar en la sección masa que el aporte a la variable lo realiza el ítem factores personales regulares con 0,500 es decir tiene un mayor poder explicativo, además en la sección contribución del punto en la inercia de dimensión el ítem que explica mejor el modelo en la dimensión 1 son los factores personales regulares y en la dimensión 2 los factores personales malos.

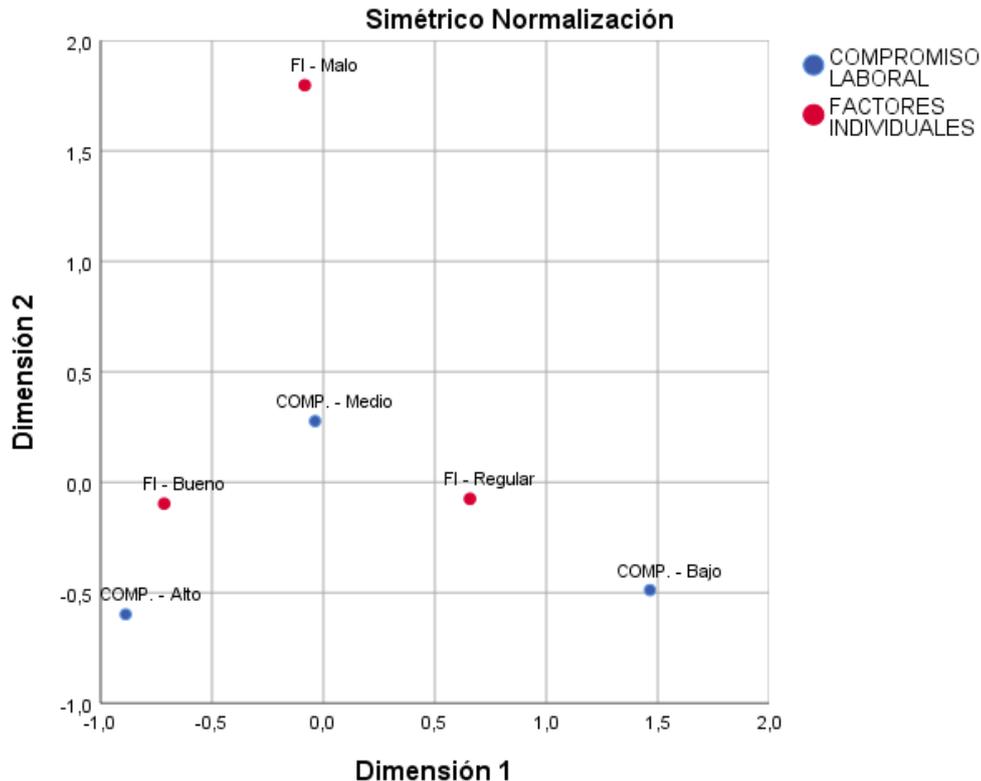


Figura 5.

Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna

Fuente: Elaboración propia

En la figura 5, del análisis de las dos dimensiones (factores personales y compromiso laboral), se puede observar que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso es factores personales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene más peso es compromiso laboral *medio*; además se observa puede observar que existe un grupo similar que es factores personales buenos y compromiso laboral alto.

En conclusión, decimos que mientras los factores personales sean regulares, estas influenciarán en el compromiso laboral medio de los docentes, así mismo mientras que los factores personales sean buenos influenciará en el compromiso laboral alto del docente.



Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

H₁: Existe influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

Nivel de significancia

$$\alpha=0.05 \text{ ó } 5\%$$

Prueba estadística

Chi-cuadrado de Pearson (tabla 3)

Decisión

Tomando referencia la tabla 3, se tiene un $p (0.005) < \alpha (0.05)$, en tanto rechazamos la hipótesis nula, lo que implica que existe influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno.

4.1.2. Factores grupales del clima organizacional en el compromiso laboral

Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de los factores grupales que explican el clima organizacional de la institución educativa en estudio, como son: Relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo del jefe y valores colectivos.

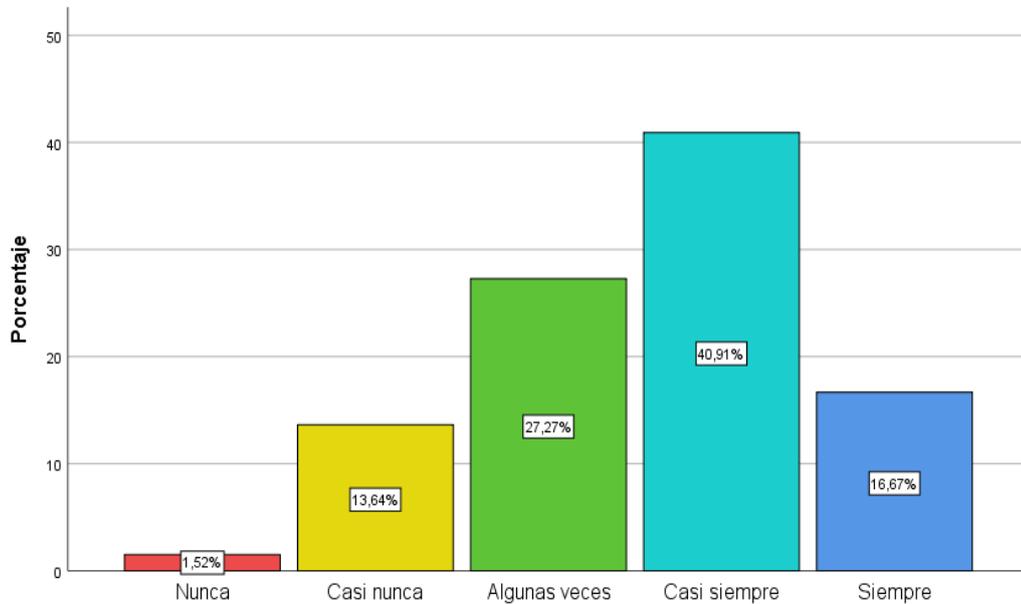


Figura 6.

Porcentaje de docentes según las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 6, se observa que el 40,91% de docentes indicaron que casi siempre mantienen buenas relaciones interpersonales puesto que las actitudes entre colegas generan situaciones armoniosas, además que establecen procesos de colaboración y ayuda mutua entre ellos, seguido de un 27,27% que mencionan que algunas veces tienen buenas relaciones personales y un 1,56% de docentes que mencionan que nunca mantienen relaciones interpersonales debido a algunas diferencias que se tiene en la institución o por el tipo de contrato que tienen para ejercer sus actividades laborales dentro de la institución educativa.

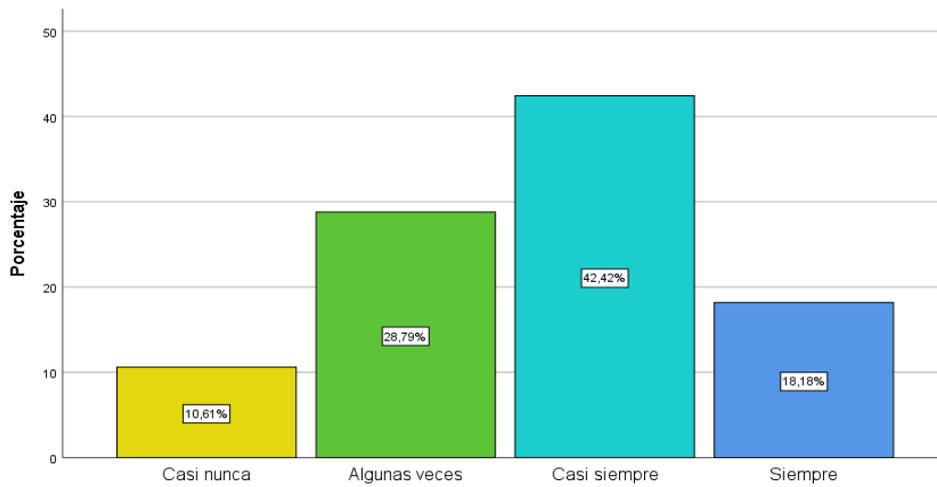


Figura 7.

Porcentaje de docentes según el desarrollo de trabajo en equipo de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 7, se observa que el 42,42% de docentes mencionaron que el desarrollo de trabajo en equipo es casi siempre debido a que existe espíritu de trabajo en equipo y no han tenido problemas con integrarse a la institución educativa, el 28,79% mencionan que algunas veces se da el desarrollo de trabajo en equipo y por último el 10,61% de docentes indicaron que del desarrollo de trabajo en equipo casi nunca lo hacen debido a que aún existe diferencias y desarrollan las actividades encomendadas individualmente.

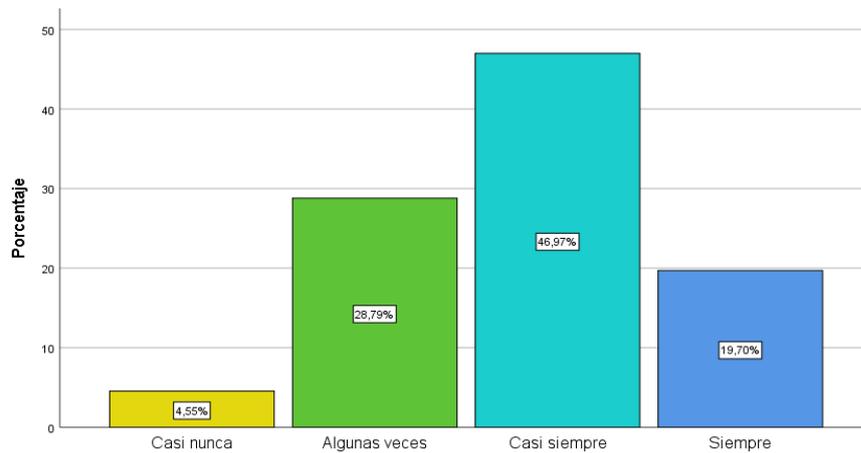


Figura 8.

Porcentaje de los docentes según el liderazgo del jefe de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 8, se observa que 46,97% de docentes indicaron que casi siempre existe liderazgo del jefe/director, en tanto que al director le gusta que su personal se sienta involucrado en la toma de decisiones, además que impulsa a los docentes a lograr sus objetivos propuestos, el 28,79% mencionaron que algunas veces existe el liderazgo del jefe y por último el 4,55% de docentes mencionaron que nunca existió liderazgo del jefe esto porque el director no les dio suficiente confianza a algunos docentes para tomar decisiones y puedan lograr sus metas.

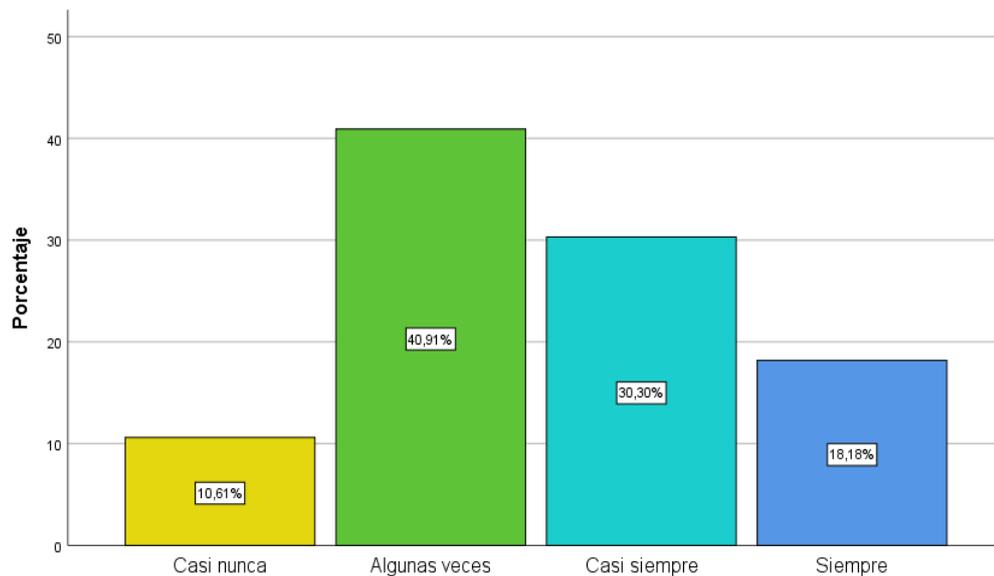


Figura 9.

Porcentaje de docentes según los valores colectivos de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 9, se observa que el 40,91% de docentes indicaron que algunas veces comparten los valores colectivos con la institución, el 30,30% mencionaron que casi siempre comparten los valores colectivos con la institución además que las ponen en práctica en sus actividades académicas y por último el 10,61% de docentes mencionaron que casi nunca comparten los valores colectivos con la institución.

Análisis de correspondencia

Seguido se presenta el proceso de análisis de correspondencia de la siguiente manera:



Tabla 5. Correspondencia entre los factores grupales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

FACTORES GRUPALES	COMPROMISO LABORAL			Margen activo
	COMP. Bajo	COMP. Medio	COMP. Alto	
FG – Malo	3	3	0	6
FG – Regular	6	25	8	39
FG – Bueno	0	16	5	21
Margen activo	9	44	13	66

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se observa que los docentes que tienen un compromiso laboral bajo sus factores grupales (relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo del jefe y valores colectivos) serán regulares que está representando por 6 docente, los docentes que tengan un compromiso laboral medio sus factores grupales son regulares representando por 25 docentes y por ultimo los docentes que tienen un compromiso laboral alto sus factores grupales son regulares representando por 8 docentes.

Tabla 6. Resumen de correspondencia de las variables factores grupales y compromiso laboral

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Contabilizado para	Acumulado
1	0,400	0,160			0,985	0,985
2	0,049	0,002			0,015	1,000
Total		0,162	10,719	0,030 ^a	1,000	1,000

a. 4 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se puede observar en la sección proporción de inercia que la dimensión 1 tiene un valor de 0,985 en comparación a la dimensión 2 que tiene 0,015 de dispersión de las variables, por lo tanto, la dimensión 1 tiene mucho mayor poder explicativo y se debe tomar más consideración.

Tabla 7. Puntos de fila generales de los factores grupales

FACTORES GRUPALES	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
FG – Malo	0,091	-1,734	-0,350	0,110	0,683	0,226	0,995	0,005	1,000
FG – Regular	0,591	-0,069	0,183	0,002	0,007	0,402	0,538	0,462	1,000
FG – Bueno	0,318	0,624	-0,240	0,050	0,310	0,372	0,982	0,018	1,000
Total activo	1,000			0,162	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, podemos observar en la sección masa que el aporte a la variable lo realiza el ítem factores grupales regulares con 0,591 es decir tiene un mayor poder explicativo, además en la sección contribución del punto en la inercia

de dimensión el ítem que explica mejor el modelo en la dimensión 1 son los factores grupales malos y en la dimensión 2 los factores grupales regulares.

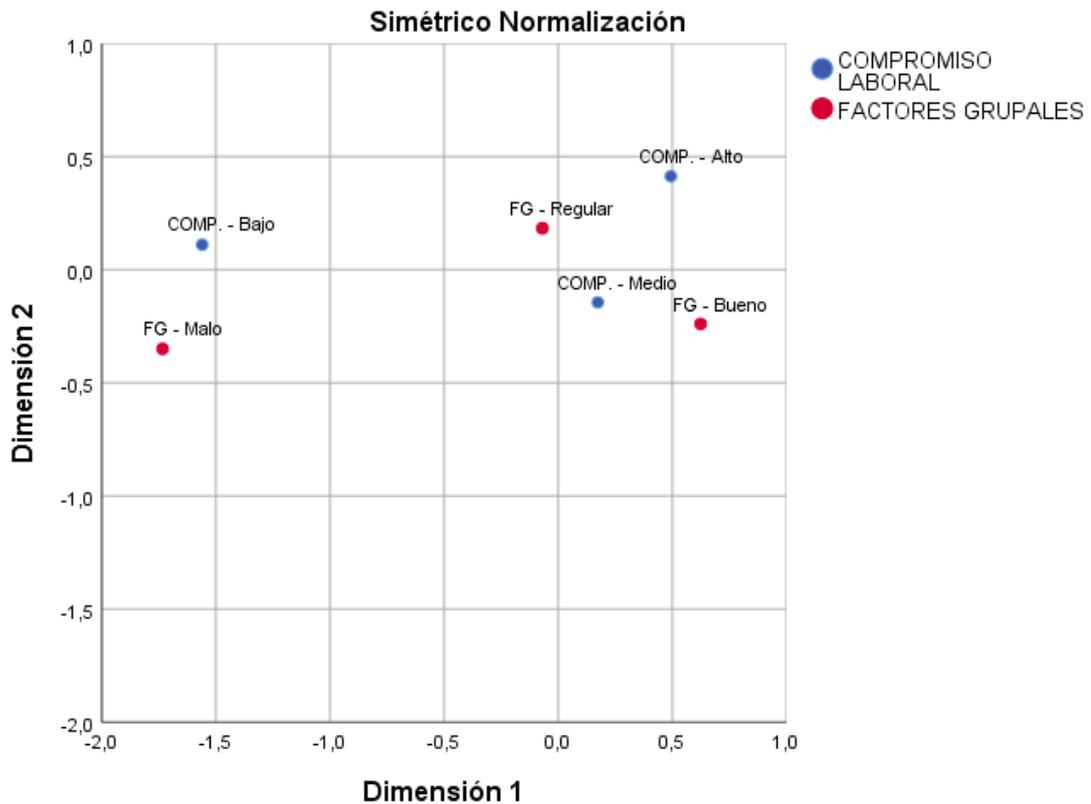


Figura 10.

Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna

En la figura 5, del análisis de las dos dimensiones (factores grupales y compromiso laboral), se puede observar que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso es factores grupales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene más peso es compromiso laboral *medio*; además se observa puede observar que existe dos grupos similares que es factores grupales buenos y compromiso laboral alto, y los factores grupales malos y compromiso laboral bajo.



En conclusión, decimos que mientras los factores grupales sean regulares, estas influenciarán en el compromiso laboral medio de los docentes, así mismo mientras que los factores grupales sean buenos influenciará en el compromiso laboral alto del docente.

Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

H₁: Existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

Nivel de significancia

$$\alpha=0.05 \text{ ó } 5\%$$

Prueba estadística

chi-cuadrado de Pearson (tabla 6)

Decisión

Tomando referencia la tabla 6, se tiene un $p (0.030) < \alpha (0.05)$, en tanto rechazamos la hipótesis nula, lo que implica que existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno.

4.1.3. Factores organizacionales del clima organizacional en el compromiso laboral

Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de los factores organizacionales que explican el clima organizacional de la institución educativa en estudio, como son:

Estructura organizacional, riesgos laborales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumos.

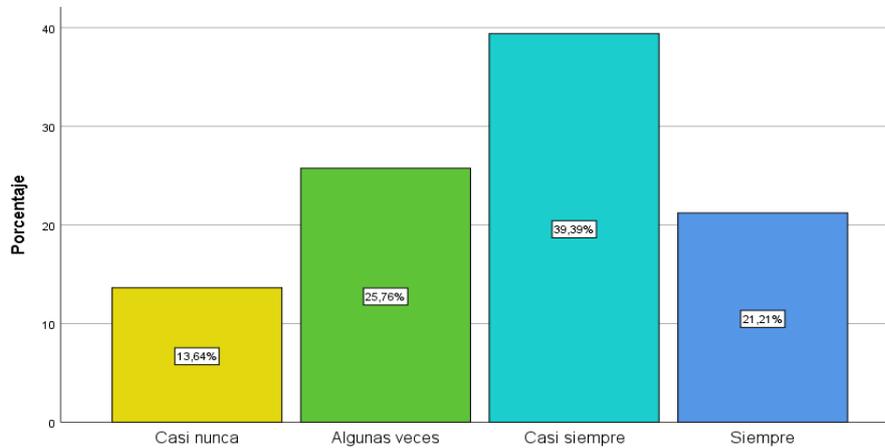


Figura 11.

Porcentaje de docentes según la estructura organizacional de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 11, se observa que el 39,39% de docentes mencionaron que casi siempre es buena en tanto que contribuye al logro de objetivos institucionales con eficacia y eficiencia, seguido del 25,76% que indicaron que algunas veces la estructura organizacional es buena y el 13,64% de docentes mencionaron que casi nunca la estructura organizacional es buena en tanto que algunos docentes más se preocupan con el logro de sus actividades de área mas no por el logro de objetivos institucionales.

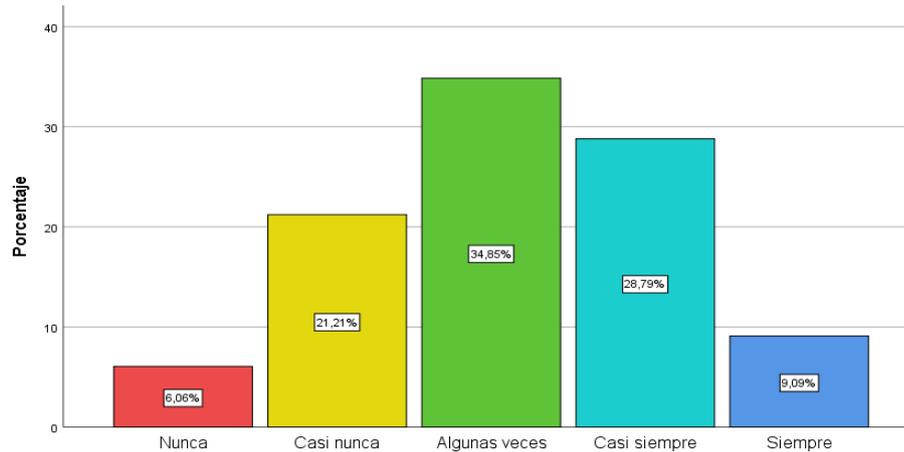


Figura 12.

Porcentaje de docentes según los riesgos laborales de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 12, se observa que el 34,85% de docentes mencionaron que algunas veces se toma en cuenta las medidas de prevención para los riesgos laborales, el 28,79% que indicaron que casi siempre se toma en cuenta las medidas de prevención y el 6,06% de docentes mencionaron que nunca se toma en cuenta las medidas de prevención para riesgos laboral puesto que no se ha dado accidentes laborales dentro de la institución.

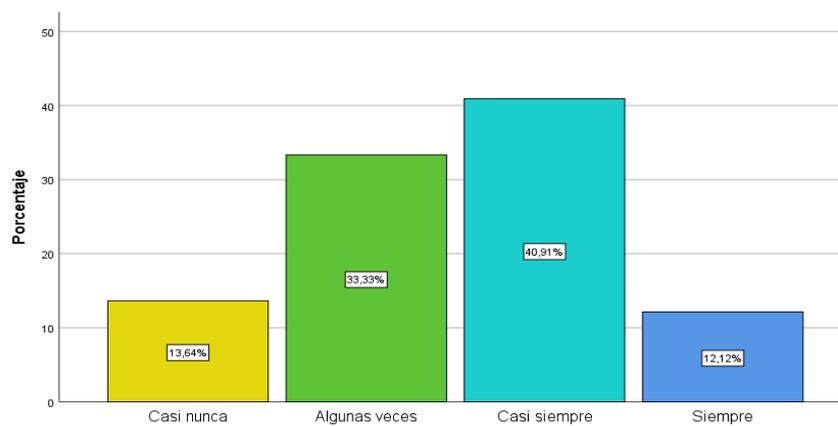


Figura 13.

Porcentaje de docentes según la infraestructura física de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 13, se observa que el 40,91% indicaron que casi siempre la infraestructura física es buena en tanto que se sienten cómodos en las aulas donde desarrollan sus actividades académicas puesto que están acorde al número de estudiantes, el 33,33% de docente mencionaron que algunas veces la infraestructura física es buena y el 13,64% indicaron que casi nunca existe una buena infraestructura física en tanto que no existe muchos espacios para realizar sus actividades no lectivas.

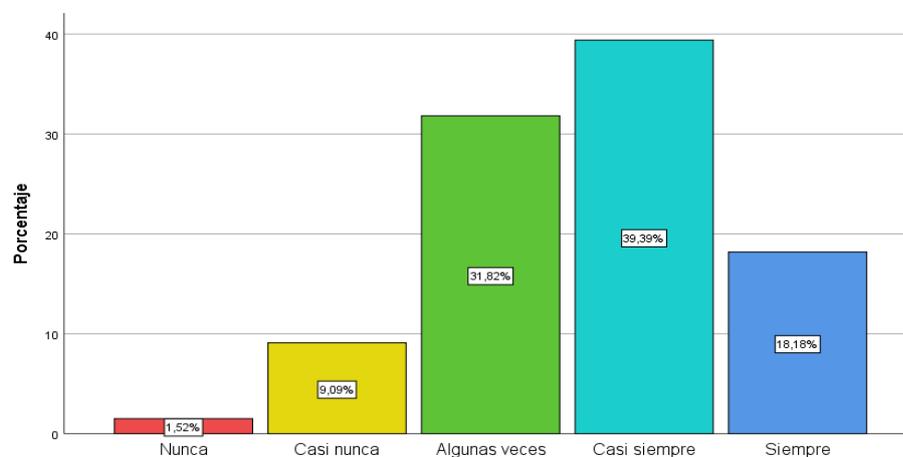


Figura 14.

Porcentaje de docentes según equipamiento tecnológico de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 14, se observa que el 39,39% de docentes mencionaron que casi siempre se cuentan con equipamiento tecnológico puesto que tienen acceso a la tecnología necesaria para realizar sus actividades académicas, el 31,82% indicaron que algunas veces cuentan con equipamiento tecnológico y el 1,52% de docentes que indicaron que nunca cuentan con equipamiento tecnológico esto por el poco uso que le dan para sus actividades académicas, además que no reciben suficiente capacitación en el manejo de las TIC.

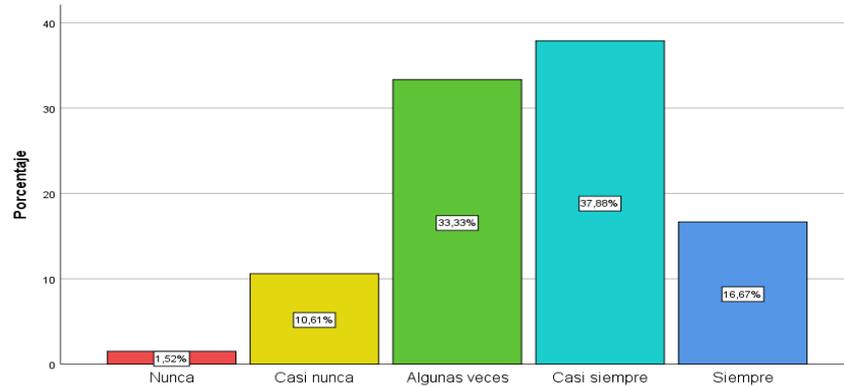


Figura 15.

Porcentaje de docentes según dotación de insumos de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la tabla 15, se puede observar que el 37,88% de docentes mencionan que casi siempre la institución educativa provee insumos necesarios que les permite innovar y agilizar los procesos educativos, el 33,33% mencionan que algunas veces de les provee insumos y el 1,52% indica que nunca se les provee insumos para el ejercicio docente.

Análisis de correspondencia

Seguido se presenta el proceso de análisis de correspondencia de la siguiente manera:

Tabla 8. Correspondencia entre los factores organizacionales y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

FACTORES ORGANIZACIONALES	COMPROMISO LABORAL			Margen activo
	COMP. Bajo	COMP. Medio	COMP. Alto	
FO – Malo	4	10	0	14
FO – Regular	5	27	8	40
FO – Bueno	0	7	5	12
Margen activo	9	44	13	66

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se puede observar que los docentes que tienen un compromiso laboral bajo sus factores organizacionales (estructura organizacional, riesgos laborales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumos.) serán regulares que está representando por 5 docentes, los docentes que tengan un compromiso laboral medio sus factores organizacionales son regulares representando por 27 docentes y por ultimo los docentes que tienen un compromiso laboral alto sus factores organizacionales son regulares representando por 8 docentes.

Tabla 9. Resumen de correspondencia de las variables factores organizacionales y compromiso laboral

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Contabilizado para	Acumulado
1	0,385	0,148			0,994	0,994
2	0,029	0,001			0,006	1,000
Total		0,149	9,841	0,043 ^a	1,000	1,000

a. 4 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se puede observar en la sección proporción de inercia que la dimensión 1 tiene un valor de 0,994 en comparación a la dimensión 2 que tiene 0,006 de dispersión de las variables, por lo tanto, la dimensión 1 tiene mucho mayor poder explicativo y se debe tomar más consideración.

Tabla 10. Puntos de fila generales de los factores organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	Masa	Puntuación en dimensión			Inercia	Contribución					
				1		2	Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
							1	2	1	2	Total
							1	2	1	2	Total
FO – Malo	0,212	-0,971	0,192	0,077	0,479	0,269	0,997	0,003	1,000		
FO – Regular	0,606	0,038	-0,137	0,001	0,002	0,392	0,500	0,500	1,000		
FO – Bueno	0,182	1,007	0,233	0,071	0,519	0,340	0,996	0,004	1,000		
Total activo	1,000			0,149	1,000	1,000					

a. Normalización simétrica

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, podemos observar en la sección masa que el aporte a la variable lo realiza el ítem factores organizacionales regulares con 0,606 es decir tiene un mayor poder explicativo, además en la sección contribución del punto en la inercia de dimensión el ítem que explica mejor el modelo en la dimensión 1 son los factores organizacionales buenos y en la dimensión 2 los factores organizacionales regulares.

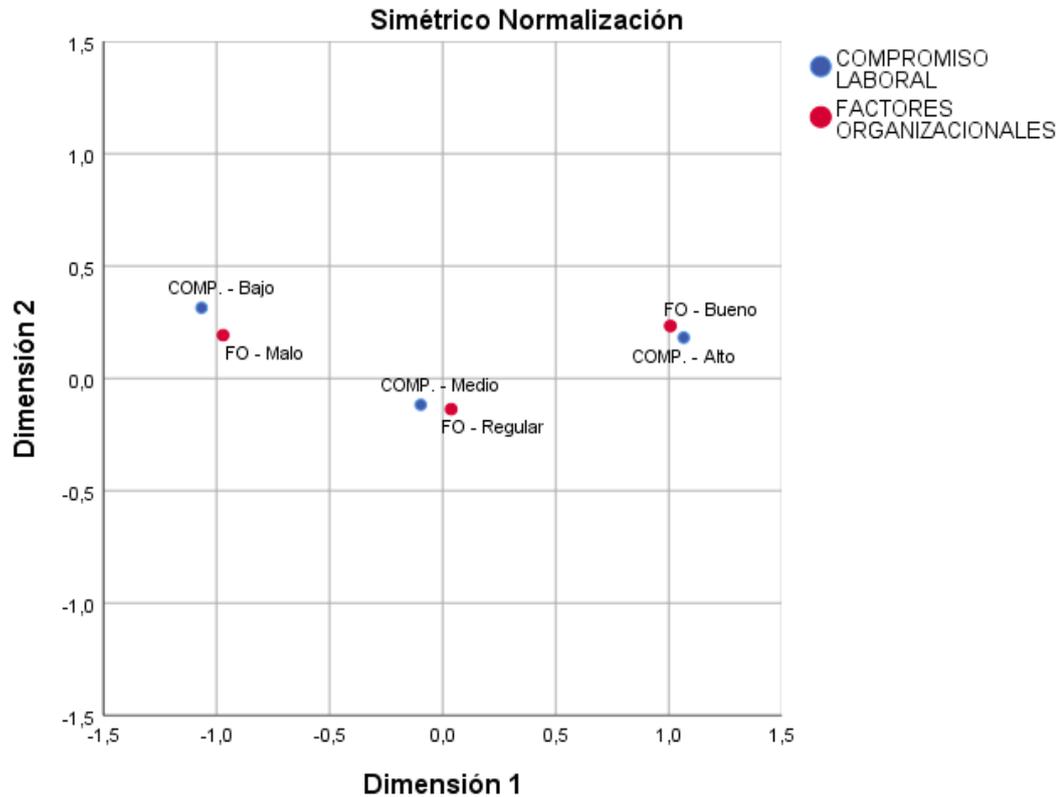


Figura 16.

Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna

En la figura 16, del análisis de las dos dimensiones (factores organizacionales y compromiso laboral), se puede observar que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso es factores organizacionales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene más peso es compromiso laboral *medio*; además se observa puede observar que existe dos grupos similares que son los factores organizacionales buenos y compromiso laboral alto, además de los factores organizacionales malos y compromiso laboral bajo.

En conclusión, decimos que mientras los factores organizacionales sean regulares, estas influenciarán en el compromiso laboral medio de los docentes, así



mismo mientras que los factores organizacionales sean buenos influenciara en el compromiso laboral alto del docente.

Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

H₁: Existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

Nivel de significancia

$$\alpha=0.05 \text{ ó } 5\%$$

Prueba estadística

chi-cuadrado de Pearson (tabla 9)

Decisión

Tomando referencia la tabla 9, se tiene un $p (0.043) < \alpha (0.05)$, en tanto rechazamos la hipótesis nula, lo que implica que existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno.

4.1.4. Clima organizacional en el compromiso laboral

Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo del clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri.

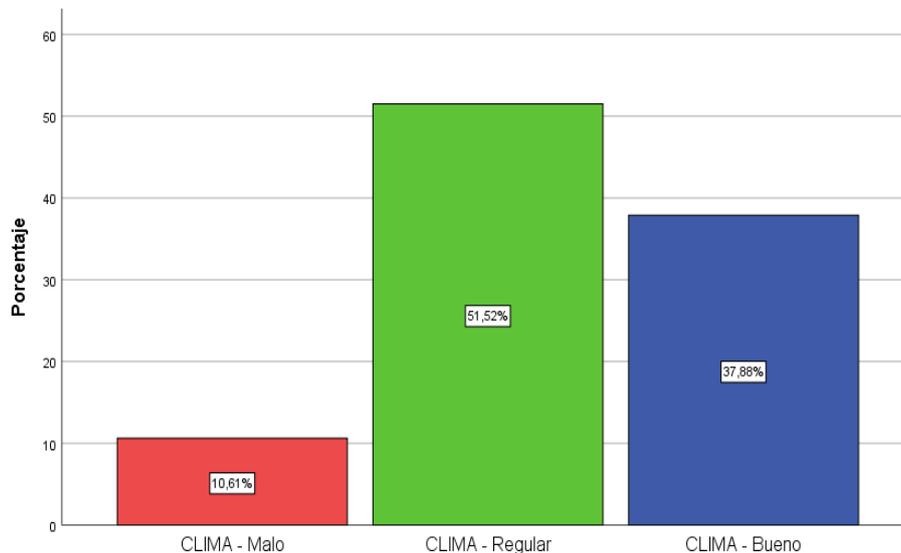


Figura 17.

Porcentaje de docentes según nivel de clima organizacional de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 17, observamos que en un 51,52% se tiene un nivel de clima organizacional regular, en tanto comprendemos que se tiene factores grupales y organizacionales con un nivel regular con tendencia alta y en cuanto a los factores personales tiene niveles regulares con tendencia baja, seguido de un 37,88% con un nivel de clima organizacional bueno y por último en un 10,61% se tienen un nivel de clima organizacional malo. Considerando que el clima organizacional es aquel ambiente que se tiene entre los miembros de una organización y está

estrechamente ligado al nivel de motivación de los miembros que la conforman (Chiavenato, 2017).

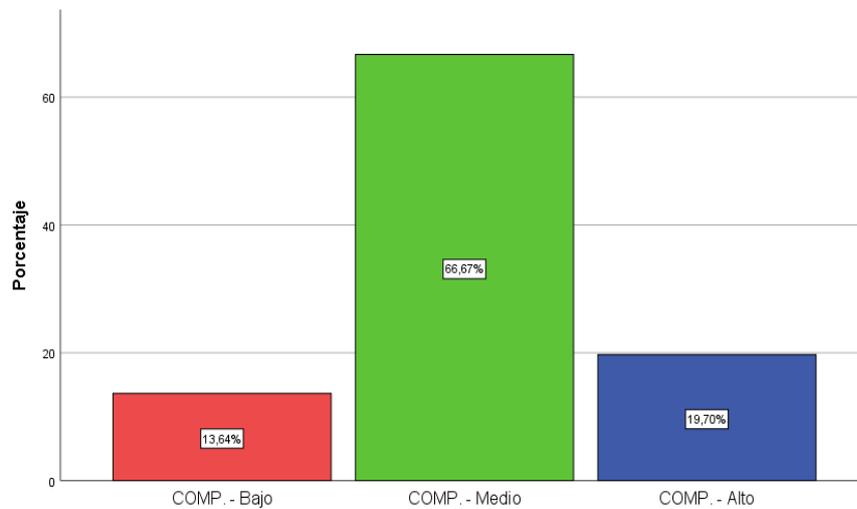


Figura 18.

Porcentaje de docentes según nivel de compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia

En la figura 18, se observa que el 66,67% de docentes tienen un compromiso laboral medio, seguido de un 19,70% que tienen un compromiso laboral alto y el 13,64% tienen un compromiso laboral bajo. Considerando que el compromiso organizacional es la intensidad en la que un trabajador se siente comprometido por su organización por medio de su identificación para lograr los objetivos planteados (Amorós, 2007).

Análisis de correspondencia

Seguido se presenta el proceso de análisis de correspondencia de la siguiente manera:

Tabla 11.

Correspondencia entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia.

CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPROMISO LABORAL			Margen activo
	COMP. Bajo	COMP. Medio	COMP. Alto	
CLIMA – Malo	3	4	0	7
CLIMA – Regular	6	23	5	34
CLIMA – Bueno	0	17	8	25
Margen activo	9	44	13	66

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, se puede observar que los docentes que tienen un compromiso laboral bajo y el clima organizacional es regular que está representando por 6 docentes, los docentes que tengan un compromiso laboral medio el clima organizacional es regular representando por 23 docentes y por ultimo los docentes que tienen un compromiso laboral alto el clima organizacional es bueno representando por 8 docentes.

Tabla 12.

Resumen de correspondencia de las variables clima organizacional y compromiso laboral

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Contabilizado para	Acumulado
1	0,425	0,180			0,989	0,989
2	0,045	0,002			0,011	1,000
Total		0,182	12,030	0,017 ^a	1,000	1,000

a. 4 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, se puede observar en la sección proporción de inercia que la dimensión 1 tiene un valor de 0,989 en comparación a la dimensión 2 que tiene 0,011 de dispersión de las variables, por lo tanto, la dimensión 1 tiene mucho mayor poder explicativo y se debe tomar más consideración.

Tabla 13.

Puntos de fila generales del clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
CLIMA – Malo	0,106	-1,397	0,414	0,089	0,447	0,406	0,991	0,009	1,000
CLIMA – Regular	0,515	-0,233	-0,191	0,013	0,066	0,419	0,934	0,066	1,000
CLIMA – Bueno	0,379	0,708	0,144	0,081	0,488	0,175	0,996	0,004	1,000
Total activo	1,000			0,182	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, podemos observar en la sección masa que el aporte a la variable lo realiza el ítem clima organizacional regular con 0,515 es decir tiene un mayor poder explicativo, además en la sección contribución del punto en la inercia de dimensión el ítem que explica mejor el modelo en la dimensión 1 son el clima organizacional bueno y en la dimensión 2 el clima organizacional regular.

Tabla 14.

Puntos de columna generales del compromiso laboral

COMPROMISO LABORAL	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
COMP – Malo	0,136	-1,462	0,241	0,124	0,687	0,177	0,997	0,003	1,000
COMP – Regular	0,667	0,058	-0,148	0,002	0,005	0,328	0,595	0,405	1,000
COMP – Bueno	0,197	0,815	0,335	0,057	0,308	0,495	0,983	0,017	1,000
Total activo	1,000			0,182	1,000	1,000			

a. Normalización simétrica

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, podemos observar en la sección masa que el aporte a la variable lo realiza el ítem compromiso laboral regulares con 0,667 es decir tiene un mayor poder explicativo, además en la sección contribución del punto en la inercia de dimensión el ítem que explica mejor el modelo en la dimensión 1 son el compromiso laboral malo y en la dimensión 2 el compromiso laboral bueno.

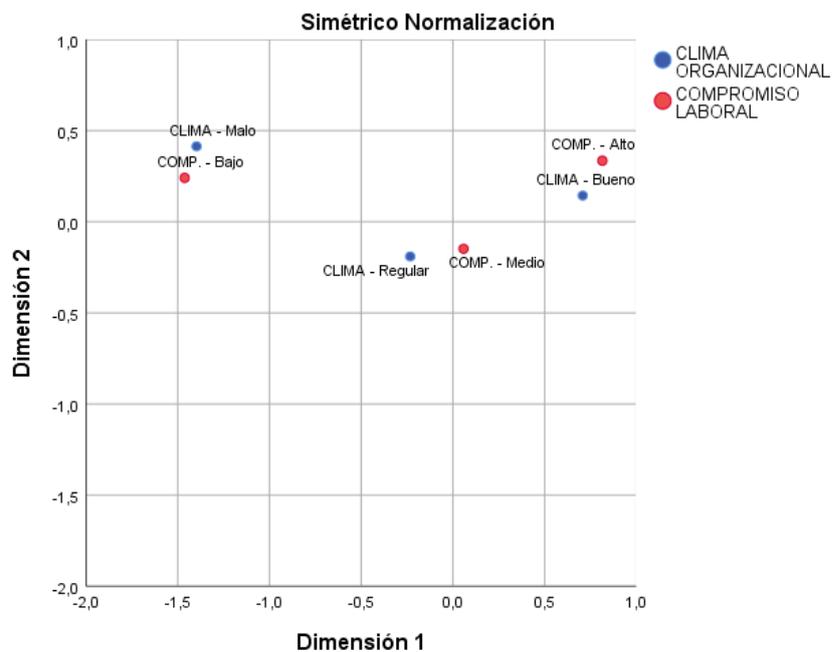


Figura 19

Análisis de correspondencia de puntos fila y puntos columna

En la figura 19, del análisis de las dos dimensiones (clima organizacional y compromiso laboral), se puede observar que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso es el clima organizacional *regular* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene más peso es compromiso laboral *medio*; además se observa puede observar que existe dos grupo similares que son el clima organizacional bueno y compromiso laboral alto, además del clima organizacional malo y el compromiso laboral bajo.

En conclusión, decimos que mientras que el clima organizacional sea regular, estas influenciaran en el compromiso laboral medio de los docentes, así mismo mientras que el clima organizacional sea bueno influenciara en el compromiso laboral alto del docente.

Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe influencia del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

H₁: Existe influencia del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno

Nivel de significancia

$$\alpha=0.05 \text{ ó } 5\%$$

Prueba estadística

chi-cuadrado de Pearson (tabla 12)

Decisión

Tomando referencia la tabla 12, se tiene un $p (0.017) < \alpha (0.05)$, en tanto rechazamos la hipótesis nula, lo que implica que existe influencia del clima

organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno.

4.1.5. Prueba de la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral

El análisis de la correlación de la influencia se realizó con la prueba de Spearman con la finalidad de obtener el nivel de influencia de la variable Clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes de la institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri y así mismo, probar si ocurre significación. La prueba de la influencia se analizó bajo el planteamiento de hipótesis estadísticas siguiente:

$$H_0 : \rho_{XY}=0$$

$$H_0 : \rho_{XY}\neq 0$$

En la tabla 13, se dan los resultados del análisis:

Tabla 15. Correlación de Spearman entre las variables en investigación

			VAR 1	VAR 2
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1.000	.390**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	66	66
	Y	Coefficiente de correlación	.390**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	66	66

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

Como el nivel de la correlación resultante fue de 0.39 altamente significativo, entonces se concluye que, la variable Clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes de la institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri Puno influyó positivamente en un nivel

bajo y significativo. Esta influencia tuvo dicho nivel en razón de la fuerte variabilidad en las respuestas de opinión., tal como se muestra en el gráfico de dispersión.

En conclusión, el clima organizacional en el Compromiso laboral tuvo una influencia del 39% positiva significativa.

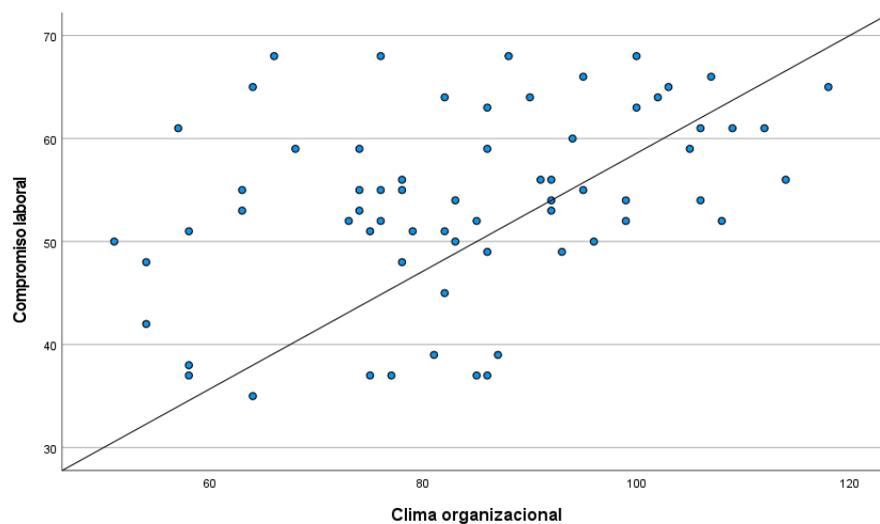


Figura 20.

Diagrama de dispersión de las variables Clima organizacional en el Compromiso laboral

La figura 20, muestra una tendencia positiva de la nube de puntos los cuales se ubicaron por encima y debajo de la línea recta con una gran dispersión de allí que exista entre las variables Clima organizacional y Compromiso laboral un nivel de correlación positivo bajo ($r_{XY}=0.39$).



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo determinar que, la influencia de los factores del clima organizacional tiene influencia en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno positiva significativa. Actualmente el tema del clima organizacional y compromiso laboral no es un tema solo para empresas, si no para centros educativos que requieren de docentes innovadores y comprometidos con la labor docente que garanticen un buen rendimiento académico, sin embargo, es importante considerar que este compromiso dependerá del clima organizacional que se tenga dentro de la institución educativa para lograr la calidad educativa, puesto que el clima es aquel grupo de características del entorno laboral que son capaces de ser medidas y son percibidas por los trabajadores (Acosta y Venegas, 2010).

Se pudo verificar que existe influencia del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p -valor de 0.017 menor al nivel de significancia de 0.05, evidenciando estadísticamente que el clima organizacional influye en el compromiso laboral docente, teniendo una percepción regular del 51,5% con respecto al clima organización, de los cuales el 66,6% tiene un compromiso laboral medio. Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Chiavenato (2017) el clima organizacional es aquel ambiente que se tiene entre los miembros de una institución, así mismo el compromiso laboral es el grado de compromiso de cada trabajador, para asumir retos e interiorizar lo mejor de sí en función de los objetivos de la institución (Fuentes, 2018). En tanto en las instituciones educativas no solo se requiere un clima organizacional que promueva la calidad, sino que considere el desarrollo del compromiso laboral de cada uno de sus docentes. Se encontró resultados similares como el de Jiménez (2018), donde concluye que existe una incidencia positiva entre el clima laboral y compromiso organizacional con un p -valor de 0.002.



Además se pudo verificar que existe influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p -valor de 0.005 menor al nivel de significancia de 0.05, evidenciando estadísticamente que los factores individuales influyen en el compromiso laboral docente, de acuerdo a los resultados descriptivos se tuvo que el 33,3% de docentes se sienten satisfechos con las oportunidades laborales que le ha brindado la institución, también el 45,4% algunas veces ha recibido reconocimiento por el trabajo realizado, pero a pesar de ellos el 37,8% casi siempre tienen lealtad a los objetivos y el 43,9% casi siempre son responsables con su trabajo, en tanto que están dispuestos a entregar toda su capacidad de trabajo para brindar calidad educativa a los estudiantes. Considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son factores individuales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral *medio*. Estos resultados concuerdan con lo dicho Moreira (2018) que menciona que el clima organizacional está determinado por procesos psicológicos (individuales) puesto que incluye el sentir y la manera cómo reaccionan las personas frente a las particularidades de cada institución, dentro de estas están consideradas la satisfacción, la motivación, la lealtad que se tiene con los objetivos institucionales y la responsabilidad. Además, se encontró resultados similares como el de Ucros (2011), donde demuestra que los factores individuales tienen una tendencia regular en la Universidad Popular del Cesar.

También, se pudo verificar que existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p -valor de 0.030 menor al nivel de significancia de 0.05, evidenciando estadísticamente que los factores grupales influyen en el compromiso laboral docente, de acuerdo a los resultados descriptivos se tuvo que el 40.9% de docentes casi siempre tienen



buenas relaciones interpersonales, el 42,4% casi siempre desarrollan un trabajo en equipo, el 46,9% indican que casi siempre existe liderazgo por parte del director y el 40,9% algunas veces comparten valores colectivos. Considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son factores grupales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral *medio*. Estos resultados concuerdan con lo dicho Moreira (2018) que menciona que el clima organizacional es la percepción colectiva de la realidad interna de la institución, donde los aspectos sociales de la tarea se vuelven en una fuente de satisfacciones permanente, generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y el respeto a las diferencias, dentro de estas están consideradas las interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos. Además, se encontró resultados similares como el de Ucros (2011), donde demuestra que los factores grupales tienen una tendencia regular en tanto que a pesar de existir buenas relaciones interpersonales el jefe no es receptivo para discutir problemas estudiantiles y no genera confianza para tratar problemas con docentes.

Por último, se pudo verificar que existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p -valor de 0.043 menor al nivel de significancia de 0.05, evidenciando estadísticamente que los factores organizacionales influyen en el compromiso laboral docente, de acuerdo a los resultados descriptivos se tuvo una percepción del 39,3% de docentes que indican que casi siempre se tiene una buena estructura organizacional, el 34,8% indican que algunas veces se toma en cuenta las medidas de prevención de riesgos laborales, el 40,9% indican que casi siempre se tiene una infraestructura física buena en tanto que aún no existe espacios para realizar actividades no lectivas, el 39,3% mencionan que casi siempre se cuenta con equipamiento tecnológico pero no se recibe suficiente



capacitación en el manejo de TIC y el 37,8% de docente indican que la dotación de insumos se da casi siempre. Considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son factores organizacionales *regulares* y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral *medio*. Estos resultados concuerdan con lo dicho Moreira (2018) que menciona Las organizaciones presentan sus propias características únicas y exclusivas, que afectan el ambiente laboral interno repercutiendo en el comportamiento del trabajador, y por ende en el logro de objetivos de las organizaciones, dentro de estas están consideradas, la estructura organizacional, los riesgos laborales, la infraestructura física, el equipamiento tecnológico y la dotación de insumo. Además, se encontró resultados similares como el de Ucros (2011), donde demuestra que los factores organizacionales tienen una tendencia regular considerando que la estructura organizacional, modelo de toma de decisiones, infraestructura física, nivel jerárquico, riesgos laborales, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente son factores que determinarían un buen clima organizacional.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que el clima organizacional tuvo una influencia positiva baja en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno en un grado de compromiso organizacional del 39%.

SEGUNDA: Se concluye que existe influencia pasiva de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p_valor de 0,005, considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son los factores personales regulares con 0,500 de poder explicativo y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral medio con 0,667 de poder explicativo.

TERCERA: Se concluye que existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p_valor de 0,030, considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son los factores grupales regulares con 0,591 de poder explicativo y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral medio con 0,667 de poder explicativo.

CUARTA: Se concluye que existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, con un p_valor de 0,043, considerando el análisis de correspondencia se tiene que de las distancias puntos-filas el factor que tiene peso son los factores organizacionales regulares con 0,606 de poder explicativo y en cuanto a las distancias puntos columnas el factor que tiene peso es compromiso laboral medio con 0,667 de poder explicativo.



VI. RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Educación se le recomienda desarrollar evaluaciones constantes no solo de desempeño docentes, si no del clima organizacional de las instituciones educativas para tener docentes satisfechos, motivados y comprometidos con la labor docente para así brindar una educación de calidad a los estudiantes.
- A las unidades de gestión educativa (UGEL), implementar proyectos que promuevan al desarrollo personal docentes, para propiciar distintas oportunidades de estudio y capacitación fuera de la institución educativa para que así los docentes se sientan comprometidos con la labor que realizan y por ende con la institución educativa donde laboran.
- Al director de la institución educativa se le recomienda implementar talleres de habilidades blancas que les permita a los docentes tener buenas relaciones interpersonales, además de contar con herramientas personales que le permita tener una comunicación fluida, clara y coherente con los miembros que integran la institución educativa.
- Al director de la institución educativa se le recomienda promover la autonomía y la participación de todos los docentes ya sean nombrados o contratados en la en la toma de decisiones.
- A los investigadores se les recomienda profundizar este estudio en realización a las variables estudiadas para obtener mejor información a partir de los indicadores propuestas de las dos variables.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una Empresa Cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec*, 13(1) 163 – 172.
- Alcántar, V., Maldonado, S. y Arcos, J. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una Universidad Pública* (tesis de grado). Universidad Autónoma de Baja California. México. Recuperado de: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_06_Clima_Laboral.pdf
- Amóros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Escuela de Economía.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* Recuperado de: <http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Articulo/LuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educacion.
- Bordas, J. M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Lima.
- Burgos, G. (2018). *Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018* (tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21267/Burgos_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, C. (2010). *Análisis de correspondencias simples*. Universidad de Sevilla.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica* (1ra ed.). Lima: San Marcos.



- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A
- Falcón, P (2015). *Compromiso organizacional y gestión de la Sub-dirección administrativa en la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica-2015* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica- Perú.
- Figuroa, C. y Moreno, A. (2003). *Técnicas e instrumentos para la recolección de información*. Santiago de Cali.
- Fuente, S. (2011). *Análisis de correspondencias simples y múltiples*. Recuperado de: <http://www.Fuenterrebollo.com/Economicas/Econometria/Reducir-Dimension/Correspondencias/Correspondencias.pdf>
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hair, J., Anderson, R., Tathan, R. y Black, W. (2004). *Análisis Multivariante*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5 edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail*



- de Piura* (tesis de grado). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
- Jahura, C. (2017). *Análisis de los factores que determinan el compromiso organizacional del personal administrativo nombrado del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016* (tesis de grado). Universidad Nacional del altiplano. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3963>
- Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del distrito de Piura – 2017* (tesis de grado). Universidad Alas Peruanas. Piura, Perú.
- 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>
- Medrano, D. y Machaca, A. (2017). *Clima organizacional en la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno* (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3516>
- Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa.* (Tesis de grado). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Manegement Review*, 1(2), 61-89.
- Millones, C. (2018). *Análisis estadístico multivariante de las variables que explican el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor



de San Marcos. Perú. Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10559>

Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/323346966.pdf>

Palma, S. (2004) Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 101 p.

Rivera, O.M. (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. Escuela de Graduados. Lima.

Robbins, S., Coulter, M., (2005). *Administración*. México: Pearson Education,

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=S086421412015000300012

Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa

Triveño, I. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11574/Trive%C3%B1o_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable X CLIMA ORGANIZACIONAL	FACTORES PERSONALES	Satisfacción con el trabajo	1,2	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Motivación para el trabajo	3,4	
		Lealtad a la organización	5,6	
	FACTORES GRUPALES	Responsabilidad en el desempeño	7,8	
		Relaciones interpersonales	9,10	
		Desarrollo de trabajo en equipo	11,12	
		Liderazgo del jefe	13,14	
		Valores colectivos	15,16	
	FACTORES ORGANIZACIONALES	Estructura organizacional	17,18	
		Riesgos laborales	19,20	
		Infraestructura física	21,22	
		Equipamiento tecnológico	23,24	
Dotación de insumos		25,26		
Variable Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Apego del individuo al grupo de trabajo	1,2,3,4,5,6,7	
	COMPROMISO CONTINUIDAD	Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales. Evaluación de permanencia.	8,9,10,11,12,13,14,15	
	COMPROMISO NORMATIVO	Reciprocidad con la institución	16,17,18,19,20,21	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INFLUYEN EN EL COMPROMISO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA DE AYAVIRI - PUNO, 2022.

Planteamiento de problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones
<p>Pregunta general ¿Influyen los factores del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?</p>	<p>Hipótesis General: Existe influencia de los factores del clima organizacional en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri -Puno.</p>	<p>Objetivo general Determinar los factores del clima organizacional que influyen en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL (X)</p>	Factores personales
				Factores grupales
				Factores organizacionales
<p>Preguntas específicas ¿Influyen los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022? ¿Influyen los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022? ¿Influyen los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022?</p>	<p>Hipótesis Específicas: Existe influencia de los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno. Existe influencia de los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno. Existe influencia de los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno.</p>	<p>Objetivos específicos Analizar los factores personales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022. Analizar los factores grupales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022. Analizar los factores organizacionales en el compromiso laboral docente de la I.E.S. Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri - Puno, 2022.</p>	<p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Y)</p>	Compromiso afectivo
				Compromiso de continuidad
				Compromiso normativo



ANEXO 3. INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE INGENIERIA ESTADISTICA E INFORMATICA

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DIRIGIDA A DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DE ALTA GRACIA DE AYAVIRI, PUNO

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene por finalidad obtener información para evaluar el clima organizacional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia, como una forma de contribuir a la comprensión de la realidad institucional.

Marque según usted crea conveniente con una (x), la información será eminentemente anónima y confidencial, las que serán utilizadas con fines académicos, agradeciéndole anticipadamente su apoyo y sinceridad.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

1.1. Edad:

- a) < 30 años
- b) De 30 a 39 años
- c) De 40 a 49 años
- d) > 49 años

1.3. Años de servicio

- a) Menos de 5 años
- b) De 5 a 14 años
- c) De 15 a 24 años
- d) De 25 años a mas

1.2. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

1.4. Perfil docente

- a) Contratado
- b) Nombrado

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

FACTORES PSICOLOGICOS		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Satisfacción con el trabajo	Me siento satisfecho con la estabilidad laboral que se me brinda, para realizar mi labor docente con normalidad					
	He recibido reconocimiento de felicitación cuando realizo bien mi trabajo en la institución educativa.					
Motivación para el trabajo	Siento la necesidad de realizar mis actividades en el menor tiempo posible					
	Tiende a plantearse retos adicionales a sus actividades asignadas					
Lealtad con los objetivos	Comparto los objetivos institucionales y los de mi área de trabajo.					
	Logro los objetivos de mis actividades en la institución.					
Responsabilidad en	Diariamente comienzo y termino mis actividades de trabajo dentro del horario asignado.					



	Asisto habitualmente a las reuniones académicas convocadas por el director de la institución educativa.					
FACTORES GRUPALES		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Relaciones interpersonales	Las actitudes de los profesores generan situaciones armoniosas en la institución educativa.					
	Los profesores de mi institución educativa establecen procesos de colaboración y ayuda mutua en la institución.					
Desarrollo de trabajo en equipo	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que laboran en la institución educativa					
	Se me es fácil trabajar en grupos con mis compañeros de trabajo					
Liderazgo de los jefes	Al director le gusta que me involucre de manera en la toma de decisiones y pueda realizar mi trabajo de distintas formas.					
	El director tiene influencia en su desempeño para el logro de las metas propuestas					
Valores colectivos	Comparto los valores colectivos de mi institución educativa					
	Pongo en práctica en mis actividades académicas los valores que rigen en la institución educativa					
FACTORES ORGANIZACIONALES		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Estructura organizacional	La estructura institucional contribuye al logro de objetivos con eficacia de la institución educativa					
	La estructura institucional contribuye al logro de objetivos con eficiencia de la institución educativa					
Riesgos laborales	Existe medidas de prevención para los riesgos laborales en el ejercicio de mis actividades académicas					
Infraestructura física	Dispongo de un espacio suficiente para realizar mis actividades no lectivas					
	Me siento cómodo en las aulas de clase en relación al número de estudiantes					
Equipamiento tecnológico	Todos los docentes tenemos acceso a la tecnología necesaria para realizar nuestras actividades académicas.					
	Recibo capacitaciones para el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación.					
Dotación	La institución educativa provee los insumos necesarios para el ejercicio docente					



	La dotación de insumos a los docentes nos permite innovar y agilizar los procesos educativos en la institución					
--	--	--	--	--	--	--

III. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ENUNCIADO	Muy de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo
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.				
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.				
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				
TOTAL				



ANEXO 4. FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del Autor: Grupo de investigación GIMAE.

Adaptado: Por Ucrós (2010)

Objetivo: Medir el nivel de clima organizacional

Características del instrumento

Escala : Tipo Likert
 Numero de ítems : Consta de 41 ítems
 Administración : Individual
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 10 minutos

Estructuración:

Dimensión	Sub ítems	Ítems	N° de ítems
Factores personales	Satisfacción con el trabajo	1-8	8
	Motivación para el trabajo		
	Lealtad con los objetivos		
	Responsabilidad en el desempeño		
Fatores grupales	Relaciones interpersonales	9-16	8
	Desarrollo de trabajo en equipo		
	Liderazgo del jefe		
	Valores colectivos		
Factores organizacionales	Estructura organizacional	17-25	9
	Riesgos laborales		
	Infraestructura física		
	Equipamiento tecnológico		
	Dotación de insumos		
TOTAL			25

Escala de medición:

Categoría	Puntuación
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Baremos del instrumento: Comprende los rangos en base a las puntuaciones de medición

Escala	Factores personales	Fatores grupales	Factores organizacionales	Clima Organizacional
Malo	8-18	8-18	9-21	25 – 58
Regular	19 -30	19 -30	22-33	59 – 92
Bueno	31 – 40	31 – 40	34-45	93 – 125



FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del Autor: Meyer y Allen

Adaptado: Ps. Pedro Jaramillo Arica

Objetivo: Medir el compromiso organizacional en los docentes

Características del instrumento

Escala : Tipo Likert

Numero de ítems : Consta de 21 ítems

Administración : Individual

Tiempo de aplicación : Aproximadamente 7 minutos

Estructuración:

Dimensión	Ítems	Nº de ítems
Compromiso afectivo	1-7	7
Compromiso de continuidad	8-15	8
Compromiso normativo	16-21	6
TOTAL		21

Escala de medición:

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

Baremos del instrumento: Comprende los rangos en base a las puntuaciones de medición

Escala	Compromiso organizacional
Alto	21 -42
Medio	43 - 63
Bajo	64 - 84

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE DATOS

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, *et al.* 2014). En tanto para determinar la confiabilidad de los instrumentos de clima organizacional y compromiso laboral se aplicó el Alfa de Cronbach, el cual define el nivel de precisión del instrumento de acuerdo a la siguiente escala

Escala de confiabilidad para el alfa de Cronbach

Nivel de confiabilidad	Valores
Confiabilidad Nula	0.53 a menos
Confiabilidad baja	0.54 a 0.59
Confiable	0.60 a 0.65
Muy Confiable	0.66 a 0.71
Excelente Confiabilidad	0.72 a 0.99
Confiabilidad Perfecta	1.00

Fuente: Hernández *et al.* (2006). Metodología de la Investigación científica.

Para determinar la confiabilidad para el instrumento de COMPROMISO ORGANIZACIONAL con 25 ítems, teniendo como resultados lo siguiente:

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

En la tabla se tiene el resumen del procesamiento de datos para el instrumento de actitud innovadora, en el que se observa que se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 15 docentes.



Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,27	143,924	,305	,900
VAR00002	76,07	141,924	,392	,898
VAR00003	76,93	148,210	,117	,902
VAR00004	76,60	146,543	,198	,901
VAR00005	76,27	140,210	,373	,899
VAR00006	75,87	145,552	,213	,901
VAR00007	75,53	148,410	,062	,905
VAR00008	75,87	140,410	,552	,895
VAR00009	76,60	135,543	,765	,891
VAR00010	76,73	128,924	,775	,888
VAR00011	76,20	142,314	,524	,896
VAR00012	76,40	140,686	,456	,897
VAR00013	76,20	135,171	,690	,892
VAR00014	76,07	146,638	,179	,902
VAR00015	76,27	142,924	,359	,899
VAR00016	76,67	135,667	,652	,892
VAR00017	76,53	138,267	,474	,896
VAR00018	76,20	136,029	,474	,897
VAR00019	76,80	140,029	,594	,895
VAR00020	76,33	135,381	,550	,895
VAR00021	76,53	138,267	,575	,894
VAR00022	76,60	135,971	,741	,891
VAR00023	76,40	132,971	,623	,893
VAR00024	76,33	129,095	,768	,889
VAR00025	76,53	130,838	,664	,892

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se muestran los resultados del alfa de Cronbach de cada ítem del cuestionario de compromiso organizacional, en el que se observa que los 25 ítems están entre el rango de excelente confiabilidad a confiabilidad perfecta.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	25

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, en la tabla se observa el alfa de Cronbach para el instrumento de clima organizacional es de 0,900, el que oscila en el rango de 0,72 a 0,99, es decir que tiene una excelente confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad para el instrumento del COMPROMISO LABORAL con 21 ítems, teniendo como resultados lo siguiente:

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

En la tabla se tiene el resumen del procesamiento de datos para el instrumento Compromiso laboral, en el que se observa que se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 15 docentes.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	46,80	46,886	,196	,755
VAR00002	46,73	45,495	,478	,734
VAR00003	46,87	49,981	-,005	,765
VAR00004	47,13	42,410	,683	,716
VAR00005	46,87	45,695	,351	,741
VAR00006	46,93	47,210	,244	,749
VAR00007	47,27	47,067	,352	,743
VAR00008	46,93	48,781	,127	,756
VAR00009	48,13	44,981	,433	,735
VAR00010	47,93	45,210	,435	,736
VAR00011	47,60	45,400	,264	,750
VAR00012	47,47	47,410	,172	,756
VAR00013	47,87	48,695	,114	,757
VAR00014	47,27	47,067	,288	,746
VAR00015	46,60	43,257	,502	,728
VAR00016	47,27	46,067	,391	,739
VAR00017	47,80	47,314	,219	,751



VAR00018	47,93	50,210	-,018	,764
VAR00019	48,20	45,029	,496	,732
VAR00020	46,47	41,267	,632	,715
VAR00021	47,27	48,781	,152	,754

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se muestran los resultados del alfa de Cronbach de cada ítem del cuestionario de compromiso laboral, en el que se observa que los 21 ítems están entre el rango de excelente confiabilidad a confiabilidad perfecta.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	21

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, en la tabla el alfa de Cronbach para el instrumento de compromiso laboral es de 0,754 el que oscila en el rango de 0,72 a 0,99, es decir que tiene una excelente confiabilidad.