



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE
PILCUYO EL COLLAO 2023

TESIS PRESENTADA POR:
NATTY LUPACA LUPACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2024



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE
PILCUYO EL COLLAO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

NATTY LUPACA LUPACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

: 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 356-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09637, presentado por el (la) Bachiller **LUPACA LUPACA NATTY**, con número de DNI. **01852693**, asignado (a) con código de matrícula **1510200044**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **LUPACA LUPACA NATTY**, con número de DNI. **01852693**, asignado (a) con código de matrícula **1510200044**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de julio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **LUPACA LUPACA NATTY**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
- Miembro del Jurado : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Miembro del Jurado : Dr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miércoles 16 de octubre del 2024**
- Hora : 11:00 a.m.**
- Lugar : Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron despues a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)

Cc./Archiv:EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/InsV



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0861-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 11 de Julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **07867**, Presentado por el (a) **Bach. NATTY LUPACA LUPACA**, con número de DNI **01852693** y con Código de matrícula N.°**1510200044**, quien solicita cambio del asesor del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** Líneas de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. NATTY LUPACA LUPACA**, quien solicita el cambio del asesor, aprobado con Resolución Directoral N° **1098-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **21 de Noviembre del 2023**, en el que se le asignó como asesor a la **Dra. Danya Castillo Monroy**, la misma que se cambia indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 08 de noviembre del 2023, registrado en el Folio N° 0003769 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** presentado por el (a) **Bach. NATTY LUPACA LUPACA**, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente** : **Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
- Primer Miembro** : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Segundo Miembro** : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor** : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (s)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@VVRCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1098-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 21 de Noviembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 011099 de fecha 08 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **NATTY LUPACA LUPACA**, con DNI N° **01852693**, código de matrícula **1510200044**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** Línea de investigación **DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 587-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 22 de Agosto del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente** : **Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
- Primer miembro** : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Segundo miembro** : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor** : **Dra. DANYA CASTILLO MONROY**

Que, con registro N° 0003769, de fecha 08 de noviembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** presentado por el (la) Bach. **NATTY LUPACA LUPACA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023** presentado por el (la) Bach. **NATTY LUPACA LUPACA**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Gorden Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO (e)

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	19%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.ulasalle.edu.pe	



TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NATTY LUPACA LUPACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01852693
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-2677-7914
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: EL COLLAO Distrito: PILCUYO -16.09701, -69.51579 https://maps.app.goo.gl/pjhkP9sqF1k6MI.Rk7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Chacaya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NATTY LUPACA LUPACA, identificado con DNI
Nro. 01852693 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023"

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de OCTUBRE del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, que me guía a lo largo de mi trayectoria profesional y vida personal.

A mi familia, que son personas maravillosas que siempre han impulsado mi desarrollo profesional



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por permitirme optar el grado de maestro.

A mi asesor y los miembros jurados revisores; por las sugerencias y aportes que me brindaron para la culminación y fortalecimiento de la presente tesis.



ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1. Pregunta general	2
1.2.2. Preguntas específicas	2
1.3. Justificación de la investigación	3
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación	5
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	6
1.6.1. Limitaciones	6
1.6.2. Delimitaciones	6
1.7. Hipótesis	7
1.7.1. Hipótesis general	7
1.7.2. Hipótesis específicas	7
1.8. Variables e indicadores	7
1.8.1. Conceptualización de variables	7



1.8.2. Operacionalización de las variables e indicadores 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 11
2.1.1. A nivel internacional 11
2.1.2. A nivel nacional 13
2.1.3. A nivel regional o local 15
2.2. Bases teóricas 17
2.2.1. Variable 1: Clima institucional 17
2.2.2. Variable 2: Compromiso laboral 23
2.3. Marco conceptual 29

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación..... 35
3.2. Método(s) aplicados a la investigación 35
3.3. Tipo de investigación 36
3.4. Nivel de investigación 36
3.5. Diseño de investigación..... 36
3.6. Población y muestra 38
3.6.1. Población..... 38
3.6.2. Muestra..... 39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 40
3.7.1. Técnicas de la investigación 41
3.7.2. Instrumentos de la investigación..... 41
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 42



3.8.1. Validez	42
3.8.2. Confiabilidad	42
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	45
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	125
4.3. Discusión de los resultados	130
CONCLUSIONES.....	133
RECOMENDACIONES	135
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	138
ANEXOS	145
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	146
INSTRUMENTO(S) DE INVESTIGACIÓN.....	148
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	151
MATRIZ INSTRUMENTAL.....	155
FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	157



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables..... 8

Tabla 2 Esquema de la investigación 37

Tabla 3 Población del estudio por nivel educativo 39

Tabla 4 Muestra del estudio por nivel educativo 39

Tabla 5 Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de clima institucional 42

Tabla 6 Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso laboral
..... 43

Tabla 7 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk..... 43

Tabla 8 Escala de correlación de Spearman..... 44

Tabla 1 Ítem 1 del cuestionario de clima institucional 45

Tabla 2 Ítem 2 del cuestionario de clima institucional 47

Tabla 3 Ítem 3 del cuestionario de clima institucional 49

Tabla 4 Ítem 4 del cuestionario de clima institucional 51

Tabla 5 Ítem 5 del cuestionario de clima institucional 53

Tabla 6 Ítem 6 del cuestionario de clima institucional 55

Tabla 7 Ítem 7 del cuestionario de clima institucional 57

Tabla 8 Ítem 8 del cuestionario de clima institucional 59

Tabla 9 Ítem 9 del cuestionario de clima institucional 61

Tabla 10 Ítem 10 del cuestionario de clima institucional 63

Tabla 11 Ítem 11 del cuestionario de clima institucional 65

Tabla 12 Ítem 12 del cuestionario de clima institucional 67

Tabla 13 Ítem 13 del cuestionario de clima institucional 69

Tabla 14 Ítem 14 del cuestionario de clima institucional 71

Tabla 15 Ítem 15 del cuestionario de clima institucional 73



Tabla 16 Ítem 16 del cuestionario de clima institucional	75
Tabla 17 Ítem 17 del cuestionario de clima institucional	77
Tabla 18 Ítem 18 del cuestionario de clima institucional	79
Tabla 19 Ítem 19 del cuestionario de clima institucional	81
Tabla 20 Ítem 20 del cuestionario de clima institucional	83
Tabla 21 Ítem 21 del cuestionario de clima institucional	85
Tabla 22 Ítem 22 del cuestionario de clima institucional	87
Tabla 23 Ítem 23 del cuestionario de clima institucional	89
Tabla 24 Ítem 1 del cuestionario de compromiso laboral.....	90
Tabla 25 Ítem 2 del cuestionario de compromiso laboral.....	92
Tabla 26 Ítem 3 del cuestionario de compromiso laboral.....	94
Tabla 27 Ítem 4 del cuestionario de compromiso laboral.....	96
Tabla 28 Ítem 5 del cuestionario de compromiso laboral.....	98
Tabla 29 Ítem 6 del cuestionario de compromiso laboral.....	100
Tabla 30 Ítem 7 del cuestionario de compromiso laboral.....	102
Tabla 31 Ítem 8 del cuestionario de compromiso laboral.....	104
Tabla 32 Ítem 9 del cuestionario de compromiso laboral.....	106
Tabla 33 Ítem 10 del cuestionario de compromiso laboral.....	108
Tabla 34 Ítem 11 del cuestionario de compromiso laboral.....	110
Tabla 35 Ítem 12 del cuestionario de compromiso laboral.....	112
Tabla 36 Ítem 13 del cuestionario de compromiso laboral.....	114
Tabla 37 Ítem 14 del cuestionario de compromiso laboral.....	116
Tabla 38 Ítem 15 del cuestionario de compromiso laboral.....	118
Tabla 39 Ítem 16 del cuestionario de compromiso laboral.....	120
Tabla 40 Ítem 17 del cuestionario de compromiso laboral.....	122



Tabla 41 Ítem 18 del cuestionario de compromiso laboral.....	124
Tabla 42 Correlación entre clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	126
Tabla 43 Correlación entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	127
Tabla 44 Correlación entre el clima institucional y la lealtad institucional de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	128
Tabla 45 Correlación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	129
Tabla 46 Matriz de consistencia	¡Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del Ítem 1 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	46
Figura 2 Resultados del Ítem 2 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	47
Figura 3 Resultados del Ítem 3 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	49
Figura 4 Resultados del Ítem 4 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	51
Figura 5 Resultados del Ítem 5 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	53
Figura 6 Resultados del Ítem 6 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	55
Figura 7 Resultados del Ítem 7 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	57
Figura 8 Resultados del Ítem 8 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	59
Figura 9 Resultados del Ítem 9 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	61
Figura 10 Resultados del Ítem 10 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	63
Figura 11 Resultados del Ítem 11 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	65
Figura 12 Resultados del Ítem 12 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	67



Figura 13 Resultados del Ítem 13 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	69
Figura 14 Resultados del Ítem 14 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	71
Figura 15 Resultados del Ítem 15 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	73
Figura 16 Resultados del Ítem 16 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	75
Figura 17 Resultados del Ítem 17 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	77
Figura 18 Resultados del Ítem 18 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	79
Figura 19 Resultados del Ítem 19 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	81
Figura 20 Resultados del Ítem 20 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	83
Figura 21 Resultados del Ítem 21 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	85
Figura 22 Resultados del Ítem 22 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	87
Figura 23 Resultados del Ítem 23 del cuestionario de clima institucional en porcentajes.....	89
Figura 24 Resultados del Ítem 1 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	91



Figura 25 Resultados del Ítem 2 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	92
Figura 26 Resultados del Ítem 3 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	94
Figura 27 Resultados del Ítem 4 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	96
Figura 28 Resultados del Ítem 5 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	98
Figura 29 Resultados del Ítem 6 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	100
Figura 30 Resultados del Ítem 7 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	102
Figura 31 Resultados del Ítem 8 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	104
Figura 32 Resultados del Ítem 9 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	106
Figura 33 Resultados del Ítem 10 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	108
Figura 34 Resultados del Ítem 11 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	110
Figura 35 Resultados del Ítem 12 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	112
Figura 36 Resultados del Ítem 13 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	114



Figura 37 Resultados del Ítem 14 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	116
Figura 38 Resultados del Ítem 15 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	118
Figura 39 Resultados del Ítem 16 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	120
Figura 39 Resultados del Ítem 17 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	122
Figura 40 Resultados del Ítem 18 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes.....	124



RESUMEN

El objetivo principal del estudio, "Clima Institucional y Su conexión con la dedicación de los maestros a su trabajo en el distrito de Pilcu y Collao 2023" fue establecer una conexión entre el clima institucional y el compromiso laboral de los educadores en el mencionado distrito. De acuerdo con la hipótesis general, se establece una compensación positiva y significativa entre las dos variables. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con metodología deductiva, un nivel correlacional básico y un diseño no experimental y transversal. El estudio incluyó una muestra de cincuenta educadores a quienes se les hicieron preguntas sobre el entorno institucional y el compromiso laboral. El resultado principal mostró una notable correlación positiva entre las variables, como lo muestra el coeficiente de Spearman de 0.870. Esto permite concluir que existe una relación significativa y positiva entre el clima institucional y el nivel de compromiso de los educadores: cuanto más comprometidos están los educadores, mejor es el clima institucional. Esto sugiere que la gestión educativa puede reforzar el compromiso de los docentes al optimizar el entorno organizacional. La implementación de planeamiento que ayude a la unidad, la comunicación activa y el reconocimiento puede resultar en un aumento en la productividad y la dedicación del personal educador.

Palabras clave: clima institucional, compromiso laboral, educadores, institución educativa y desempeño laboral.



ABSTRACT

This can make educators more committed to their work and achieve better results. This study aims to answer the questions: "What is the relationship between the institutional climate and the job commitment of teachers in Pilcuyo, El Collao, 2023?" by specifically investigating both aspects in this school district. A positive and statistically significant relationship between the two variables was proposed under the general hypothesis. The research was non-experimental and cross-sectional, using a quantitative methodology based on a basic deductive technique and a correlation level. The questionnaires on institutional climate and job commitment were sent to fifty selected instructors from a sample population. A Spearman coefficient of 0.870 between the variables revealed a strong positive correlation, leading to the conclusion that there is a positive and significant relationship between institutional climate and job commitment. The commitment of the teachers increases when the climate in their institutions improves. Based on these findings, it seems that educational management has the capacity to improve the organizational environment and increase teacher commitment. Taking measures to promote teamwork, open lines of communication, and improve public relations can lead to a more committed and productive faculty.

Keywords: The institutional atmosphere, employee engagement, educational institutions, and workplace success are all crucial factors to consider.



INTRODUCCIÓN

El problema de investigación abordado se centra en los desafíos relacionados con el clima institucional, compromiso laboral, liderazgo directivo y motivación laboral De los maestros en el sector educativo del distrito de Pilcuyo, El Collao, durante el año 2023. La educación, considerada un pilar fundamental para el desarrollo nacional, resalta La relevancia de comprender y abordar los factores que impactan en el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes, quienes juegan un rol clave en la formación de las futuras generaciones.

A nivel internacional, se han identificado desafíos comunes en el clima institucional de los educadores, como Grandes cargas laborales, escasez de recursos, bajos salarios y estrés laboral, lo que puede afectar directamente su compromiso y motivación. A nivel nacional, el sistema educativo peruano enfrenta retos similares, incluyendo condiciones de trabajo, remuneración y Asignación de recursos. En el caso específico del distrito de Pilcuyo, se evidencian conflictos constantes entre docentes y la dirección, afectando negativamente la motivación y generando la búsqueda de oportunidades laborales fuera del distrito.

La metodología empleada en esta investigación ha consistido en una revisión exhaustiva de la literatura académica y el uso de metodologías de investigación apropiadas. Se ha utilizado un enfoque correlacional básico, no experimental, transversal y con un método deductivo en el análisis cuantitativo. Se les dieron cuestionarios y 50 maestros del distrito de Pilcuyo formaron la muestra de clima institucional y compromiso laboral. Los resultados conseguidos permiten contribuir al conocimiento científico y ofrecer hallazgos útiles para



directores, autoridades educativas y la comunidad académica interesada en el liderazgo y la motivación en el contexto educativo.

Los resultados conseguidos no solo ayudan una representación detallada de la situación actual, que se caracteriza por el conflicto y la desmotivación, sino que también ofrecen una base empírica para la implementación de estrategias específicas. Al identificar estos componentes críticos, los líderes educativos pueden orientarse hacia prácticas más efectivas. Este evento fomenta un ambiente de trabajo positivo que influye de manera favorable en el La dedicación, el impulso personal y el crecimiento en la carrera profesional de los docentes. Además, esta investigación cuenta con el potencial de actuar como una fuente clave para orientar decisiones locales y promover la evolución constante de las políticas y estrategias educativas en la región.

La sección siguiente delinea la estructura del capítulo de la investigación:

El primer capítulo Ofrece una descripción exhaustiva que abarca La situación problemática, la formulación del problema, la justificación, los objetivos, la importancia, el alcance y las limitaciones y delimitaciones de la investigación, así como la formulación de la hipótesis, las variables y los indicadores contemplados, y más.

El segundo capítulo ofrece un relato detallado del contexto del estudio, los fundamentos teóricos que se examinan y el marco conceptual que se requiere para su desarrollo.

El enfoque del estudio, los métodos empleados, Los participantes, el grupo seleccionado, los métodos aplicados y las herramientas utilizadas utilizados, el



nivel, el diseño, el tipo de estudio, la muestra y la validez y fiabilidad de la información obtenida se detallan en el Capítulo III.

El cuarto capítulo aborda La presentación, análisis e interpretación de los datos, el procedimiento de prueba de hipótesis y la discusión de los resultados del estudio.

En conclusión, también se incluyen las recomendaciones del estudio, Las citas bibliográficas y los anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Los educadores desempeñan un papel esencial en la formación de las futuras generaciones, y La educación desempeña un papel clave en el avance de las naciones. Por tanto, comprender y tratar los elementos que impactan el bienestar y la satisfacción es Es crucial para optimizar la calidad educativa a nivel mundial laboral de los docentes.

A nivel global, diversas naciones han identificado problemas comunes relacionados con el entorno institucional de los docentes, tales como las elevadas cargas laborales, la carencia de apoyo y recursos, los salarios insuficientes, la falta de reconocimiento y valoración social, y el estrés laboral, entre otros. El rendimiento académico y el éxito estudiantil pueden ser influenciados por factores que afectan directamente el La dedicación y el impulso de los docentes en su trabajo pedagógico.

A nivel nacional, El estado del ambiente institucional y el compromiso laboral de los profesores no es ajena a los desafíos que se presentan a nivel internacional. El sistema educativo peruano enfrenta retos en cuanto a las condiciones de trabajo de los docentes, la remuneración, la formación y



desarrollo profesional, la infraestructura educativa y la distribución de recursos en las diferentes regiones del país.

En la zona de Pilcuyo, ubicada en la provincia de El Collao, en el departamento de Puno, Perú, el clima institucional es negativo, dado que existen constantes enfrentamientos entre los docentes y la directiva, llegando a agredirse verbalmente, chantajearse, calumniar sin fundamentos, llegando incluso en algunos casos a agresiones físicas; estas circunstancias son altamente perjudiciales. Para alcanzar las metas de las instituciones, ya que los docentes no encuentran suficiente motivación para continuar laborando en el sitio, y buscan un contrato, destaque, nombramiento o permuta con docentes de instituciones de otras localidades.

Como alternativa de solución, resulta imprescindible trabajar en la implementación de un programa de coaching en clima institucional, puesto que es un proceso que favorece la autorreflexión, el aprendizaje y el crecimiento personal, lo que conllevará a una reducción de los enfrentamientos y agresiones observadas dentro de las instituciones educativas del distrito de Pilcuyo. En base a lo mencionado, se formulan los siguientes interrogantes de investigación:

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

PE₁. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023?



PE₂. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023?

PE₃. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Desde un enfoque práctico, esta investigación se lleva a cabo debido a que es necesario brindar información relevante y útil a las instituciones educativas del Distrito de Pilcuyo, así como a los docentes que laboran en ellas. Al entender cómo El clima institucional está vinculado al nivel de compromiso de los docentes con su labor, así como con las instituciones educativas podrán implementar estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral más favorable, contribuyendo a mejorar la satisfacción y motivación de los docentes.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se lleva a cabo con el fin de aportar al desarrollo de enfoques y métodos de investigación que posibiliten evaluar de forma exhaustiva la relación entre el clima institucional y el compromiso. Los métodos y herramientas utilizados en esta investigación podrían ser replicados en futuros estudios sobre temas similares en el ámbito educativo o en otros contextos laborales.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se realiza porque puede aportar a la comprensión y fortalecimiento de las teorías y conceptos relacionados con El ambiente organizacional y el compromiso profesional. Al profundizar en esta relación en el contexto específico de los docentes del Distrito de Pilcuyo, se podrán identificar factores específicos que influyen en el bienestar y compromiso de este grupo de profesionales.



A nivel práctico, esta investigación es relevante para Las entidades educativas del Distrito de Pilcuyo, ya que proporcionará información valiosa sobre la situación del clima institucional de los docentes y su nivel de compromiso con el trabajo. Los hallazgos de la investigación permitirán a las autoridades educativas Reconocer aspectos a mejorar en el ambiente de trabajo y elaborar estrategias adecuadas para promover un entorno que favorezca el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes.

Desde una perspectiva metodológica, la La investigación aportará al avance y la mejora de métodos y técnicas de investigación en el ámbito del clima institucional y el compromiso. Al abordar este tema específico, se podrán aplicar enfoques adecuados para la recolección y análisis de datos, lo que enriquecerá el conocimiento metodológico en este campo.

A nivel teórico, la investigación aportará conocimiento valioso Acerca de la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral en el contexto de los docentes del Distrito de Pilcuyo, los hallazgos de este estudio podrían enriquecer las teorías actuales sobre dicha conexión.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo

OE₂. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo



OE₃. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de Pilcuyo

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La investigación es fundamental para mejorar las condiciones laborales de los docentes, ya que permite entender la relación entre el clima institucional y su nivel de compromiso laboral. Los resultados obtenidos podrán proporcionar insumos claves para implementar estrategias que favorezcan un ambiente de trabajo de este estudio ofrecerán a las instituciones educativas la oportunidad de implementar estrategias y políticas que fomenten un entorno laboral más favorable, contribuyendo directamente a la satisfacción y motivación de los docentes.

Así también, el estudio permite contribuir al desarrollo de enfoques y técnicas rigurosas. El estudio es relevante para optimizar las condiciones laborales de los docentes, ya que permite entender la conexión entre el clima institucional y su nivel de compromiso laboral. Los hallazgos en esta investigación no solo beneficiarán la comprensión de la problemática específica abordada, sino que también podrán ser replicados en futuros estudios, tanto en el ámbito educativo como en otros contextos laborales, ampliando así la base de conocimientos y prácticas metodológicas en la investigación.

Finalmente, el estudio es esencial para el avance y fortalecimiento de las teorías y conceptos relacionados con el clima institucional y el compromiso laboral. Al profundizar en la relación específica entre estos elementos en el contexto de los docentes del Distrito de Pilcuyo, se pueden identificar factores específicos que influyen en el bienestar y compromiso de este grupo profesional, enriqueciendo así el panorama teórico existente.



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones

La investigación se basó en una muestra censal de 50 docentes, lo cual, aunque práctico dada la población del distrito, podría limitar la representatividad de los resultados. Un tamaño de muestra más grande habría permitido una mayor generalización de los hallazgos.

La investigación se centra en un contexto geográfico y cultural particular, lo suficientemente representativos para otros contextos educativos. Las particularidades de cada región pueden influir en los resultados, lo que limita su aplicabilidad directa en otros entornos aplicables universalmente.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, lo que puede limitar de los elementos subjetivos que influyen en el clima institucional y el compromiso laboral. Utilizar un enfoque combinado de métodos cuantitativos y cualitativos habría permitido obtener una perspectiva más integral y detallada de estos factores.

Dado que se trata de un diseño no experimental, la investigación está restringida a la observación de correlaciones, sin la posibilidad de determinar relaciones causales. La implementación de un diseño experimental podría haber permitido un mayor control de variables y una comprensión más profunda de las relaciones identificadas.

1.6.2. Delimitaciones

La investigación fue desarrollada en el distrito de Pilcuyo, perteneciente a la provincia de El Collao, la cual a su vez se circunscribe a la región de Puno, perteneciente a la República del Perú durante el periodo 2023.



1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. Existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE₁. Existe relación positiva entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

HE₂. Existe relación positiva entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

HE₃. Existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao 2023.

1.8. Variables e indicadores

En este estudio se han considerado las siguientes variables de investigación:

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Compromiso laboral

1.8.1. Conceptualización de variables

Clima Institucional

El clima institucional se refiere al entorno psicológico y emocional que predomina en una organización, particularmente en una institución educativa. Este entorno es el resultado de elementos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas institucionales y las percepciones colectivas que interactúan entre sí. En un ambiente institucional favorable, los elementos que



promueven el bienestar y un rendimiento laboral más satisfactorio son la confianza, la comunicación transparente, la colaboración y el respaldo recíproco. Por otro lado, la moral de los trabajadores y el rendimiento organizacional pueden verse afectados negativamente cuando hay muchos desacuerdos, malentendidos y tensiones en el lugar de trabajo.

Compromiso Laboral

El compromiso en el lugar de trabajo se refiere a la vinculación emocional, cognitiva y conductual de un empleado con su trabajo y la organización. La identificación y pertenencia a la organización, además de la dedicación y entusiasmo que un individuo invierte en las tareas laborales, están implicadas. Los empleados comprometidos no solo cumplen con las responsabilidades laborales, sino que también demuestran un interés activo en contribuir al éxito de la empresa. Un incremento en el esfuerzo, la iniciativa y la lealtad emanan de este compromiso, que trasciende la mera obligación contractual. El desempeño individual y organizacional, así como la retención de talento y la generación de un entorno laboral favorable, dependen del compromiso laboral.

1.8.2. Operacionalización de las variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variab	Dimensio	Indicadores	Escala de valores	Tipo de variable
Clima institucional	Liderazgo	1. Buen ambiente de trabajo	1=Muy en desacuerdo	Nominal
		2. Fomento de relaciones humanas	; 2=en desacuerdo;	
		3. Aceptar ideas ajenas	3=ni de acuerdo ni	



		4. Apoyo al equipo	en
		5. Retroalimentación al equipo	desacuerdo ; 4=de
		6. Asignación de actividades	acuerdo;
		7. Capacidad de escucha	5=muy de acuerdo
		8. Gestión de conflictos	
	Motivación	1. Herramientas necesarias	
		2. Crecimiento laboral	
		3. Realización profesional	
		4. Reconocimiento	
		5. Sentido de pertenencia	
		6. Apoyo por parte del equipo	
	Reciprocidad	1. Recursos disponibles	
		2. Actualización de conocimientos	
		3. Oportunidades de capacitación	
		4. Igualdad de oportunidades	
		5. Cooperación entre el personal	
	Participación	6. Flujo de información	
		Información oportuna	
		7. Intercambio correcto de información	
		8. Ambiente laboral agradable	
Compromiso laboral	Conexión emocional con el trabajo	1. Trabajo por placer (1)	Nomina
		2. Sensación de pertenencia (3)	I
		3. Significado personal (7)	



	4. Pertenencia a familia (10)	1=Muy en desacuerdo
	5. Problemas de institución (11)	; 2=en desacuerdo
	6. Conversación sobre la institución (12)	3=neutral;
	7. Deseo de permanecer (15)	4=de acuerdo;
	1. Prestaciones laborales (4)	5=muy de acuerdo
Sentido de responsabilidad de los docentes	2. Capacidad de conseguir trabajo (8)	
	3. Oferta laboral (13)	
	4. Dificultades (16)	
	5. Situación personal (17)	
Compromiso de continuidad	1. Obligación moral de permanecer (2)	
	2. Ética en permanencia (5)	
	3. Sentido de culpabilidad (6)	
	4. Deuda con la institución (9)	
	5. Lealtad laboral (14)	
	Deuda moral (18)	

NOTA: Elaborado por el investigador (2023)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Ángel y Ávila (2022) El enfoque estuvo en evaluar La atmósfera organizacional y el entorno escolar en relación con el desempeño profesional de los maestros en la Unidad Educativa Milenio "Jorge Rodríguez Román" en Ecuador. Participaron 44 docentes, y los resultados mostraron que los aspectos más importantes del clima organizacional para el desempeño estuvo influenciado por factores como la estructura, los incentivos y las relaciones y la identidad. La recompensa financiera, el reconocimiento y la motivación demostraron ser los componentes más cruciales del compromiso laboral.

Crespo y Moreno (2022) realizaron un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para identificar Los elementos del entorno organizacional en una unidad académica de una institución de educación superior en Ecuador. Constituido por 54 miembros, los hallazgos indicaron cinco factores teóricos: clima organizacional, relaciones interpersonales, liderazgo directo, formación continua y comunicación asertiva. Debido a la comunicación constante entre individuos y



autoridades, el clima organizacional fue generalmente favorable, incluso cuando la comunicación asertiva reveló bajos factores de carga.

Mejillones (2022) exploró en la Unidad Educativa Santa Elena de Ecuador, entre el compromiso académico de los estudiantes y la calidad de la enseñanza. A través de encuestas y análisis estadísticos, se encontró que había un vínculo débil pero positivo entre el compromiso académico y la calidad educativo, con un grado de relevancia de 0.005. Esto significa que, aunque hay un vínculo, otros factores pueden afectar la calidad de la educación que esta institución proporciona. El estudio enfatiza lo importante que es considerar varios factores para entender y mejorar el nivel educativo.

Brasales (2021) Descubrir cómo se sentían los instructores de las Unidades Educativas Milenio de Ecuador sobre su lugar de trabajo y las razones de su desempeño excepcional fue el objetivo principal. Setenta instructores participaron, y la correlación promedio (0.412) entre el desempeño laboral y el ambiente fue buena. De manera similar, el desempeño laboral fue considerado excelente. En consecuencia, se hace evidente lo crucial que es crear un ambiente que permita tanto a los instructores como a los estudiantes desempeñarse al más alto nivel.

Rodríguez y Raga (2021) En una escuela de Medellín, Colombia, se examinó la conexión entre la felicidad percibida por los maestros y cómo esta afectaba su satisfacción laboral y compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron una conexión significativa y directa entre estos factores, sugiriendo que los maestros con niveles más bajos de felicidad están más satisfechos con su trabajo y, al mismo tiempo, muestran un mayor compromiso con la institución educativa donde trabajan. El bienestar emocional de los maestros influye de



manera considerable en la calidad educativa y el ambiente de aprendizaje, según este hallazgo.

Manzano (2019) En Quito, Ecuador, se enfocó en La conexión entre el sentido de pertenencias y el compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas y privadas. Los datos revelaron que en la institución pública existía un compromiso normativo basado en la necesidad de permanecer en la misma, en contraste con La institución privada, en la que los docentes demostraban un alto nivel de compromiso afectivo, lo que indicaba una profunda conexión emocional con la organización. Estos hallazgos subrayan la necesidad de identificar y fomentar diversas modalidades de compromiso organizacional, en función del tipo de institución educativa.

2.1.2. A nivel nacional

Crevoisier y Guerra (2022) En una institución educativa estatal ubicada en el Cercado de Lima, se estudió la importancia del clima institucional en el rendimiento docente. La confianza, el apoyo, el reconocimiento, la motivación, la planificación y la colaboración fueron algunas de las categorías que se examinaron. Sí se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas y un enfoque etnográfico cualitativo. Al observar métricas como el apoyo, la confianza y el reconocimiento, los hallazgos mostraron cuán importante es la atmósfera institucional, lo que influye positivamente en el desempeño docente a través de una comunicación efectiva y apoyo mutuo.

Corrales y Pucho (2021) Investigadores de Institución Educativa La fuerza de la conexión entre la motivación intrínseca de los docentes y el compromiso organizacional fue evaluada por Alejandro Velasco Astete de Cusco. Se observó una correlación positiva del 75.6% entre el compromiso organizacional y la



motivación de producción, lo que sugiere que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación de los docentes para desempeñarse bien.

Salazar (2021) mostró que, en En 2019, existe una correlación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Concepción. Hubo un nivel de confiabilidad del 97.5% y un nivel de significancia bilateral por debajo del 5%. Las relaciones interpersonales y la autorrealización también influyeron en el desempeño docente, destacando la importancia de abordar la comunicación, autoconocimiento, autoestima y estabilidad laboral para mejorar el rendimiento docente.

Damián (2020) Un estudio examinó el nivel de compromiso de los maestros con sus trabajos en una escuela pública de Lima. Los resultados mostraron Que el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones. partes principales: normativo, continuo y emocional. Se demostró que el compromiso emocional está vinculado a la construcción de relaciones con la institución y sus miembros. Los docentes con más años de experiencia tendían a desarrollar un compromiso más fuerte. También se destacó la importancia de la retribución económica como un motivador para los docentes y su compromiso laboral. Además, se observó que el apoyo de los directores tenía un impacto positivo en el compromiso de los docentes.

Guevara (2020) examinaron el enfoque entre el liderazgo y el apoyo laboral de 92 profesores en Callao. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, junto con un cuestionario de escala Likert validado. Los resultados revelan una relación sólida y positiva entre la responsabilidad gerencial y el



compromiso de los empleados, con un valor de R2 de 0.894, lo que sugiere una compensación favorable muy fuerte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.050$) fue menor que el valor de significancia ($p = 0.000$), demostrando la necesidad de una gestión efectiva para lograr el compromiso de los maestros de aula con su trabajo.

Meléndez (2020) Se realizó un estudio en 2020 para examinar la conexión la conexión entre el clima institucional y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese en Juanjuí, Región San Martín. Un total de treinta a cincuenta docentes participaron en el estudio, el cual utilizó un enfoque cuantitativo en lugar de experimental. La hipótesis fue validada, mostrando una correlación significativa y positiva (correlación mediana positiva) entre el clima institucional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.505. Esto sugiere que un clima institucional positivo es esencial para el rendimiento de los trabajadores, especialmente durante las pandemias.

Rodríguez (2019) examinó la relación Entre la dedicación organizacional y la trabajo pedagógica de los educadores en las instituciones de educación inicial de Nasca, Ica. Los hallazgos demostraron la importancia de cultivar un alto compromiso organizacional para maximizar la calidad de la instrucción en la educación infantil, al demostrar Se observará una relación positiva considerable (coeficiente de compensación de 0.91661114) entre el nivel de compromiso organizacional y la excelencia de la labor pedagógica.

2.1.3. A nivel regional o local

Taza (2023) investigó cómo los factores del clima organizacional afectaron el compromiso laboral de En los docentes del IES Nuestra Señora de



Alta Gracia de Ayaviri-Puno, se halló que, con un nivel de compromiso organizacional del 39%, el clima organizacional tuvo una influencia adversa en el compromiso laboral de los educadores. Estos hallazgos implican que otros factores pueden tener un impacto en el compromiso laboral de los profesores en esta institución.

Quispe (2022) en 2019 en El estudio realizado en la Institución Educativa Secundaria Agropecuaria de Larimayo, ubicada en el distrito de Antauta, Puno, se enfocó en examinar la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes. Este análisis se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional no experimental descriptivo con una muestra de treinta educadores. Un alto nivel de conciencia sobre esta relación en la comunidad educativa se indica por el 83.3% de los docentes que confirmaron que eran conscientes La relación entre el ambiente institucional y el compromiso profesional, mientras que el 16.7% indicó lo contrario.

Tintaya (2021) investiga La relación entre el ambiente organizacional y el liderazgo directo en las instituciones educativas del distrito de Laraqueri-Pichacani. Un total de 124 docentes fueron incluidos en el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional. Los hallazgos demostraron una fuerte correlación positiva entre el liderazgo directo y el entorno organizacional, lo que sugiere que ambos están relacionados con un liderazgo efectivo. (0.563 significativa). Las observaciones mostraron que el 37% de los casos tenían un clima organizacional favorable, mientras que el 55% de los líderes son democráticos.

Centeno (2020) estudió en los programas habituales del día escolar en UGEL San Antonio De Putina, la relación entre el clima institucional y la



resolución de disputas entre los docentes. Los objetivos específicos eran establecer la relación entre los métodos alternativos de resolución de conflictos y las habilidades de resolución de conflictos relacionadas con el clima institucional. Un total de 102 maestros de 138 fueron incluidos en la muestra. Según los resultados, el clima institucional sufrió porque la variable de resolución de conflictos era muy mala (48.0%) o muy buena (37.3%).

Copaja (2019) observó la institución educativa privada UGEL Puno, CRAMER, La vinculación entre la administración de recursos y el ambiente organizacional. Utilizando un enfoque correlacional descriptivo transversal, todos los instructores de las escuelas primarias y secundarias participaron en el estudio no experimental.

Chayña (2019) Se encargó de determinar cómo la gestión institucional estaba afectada por el clima. El estudio descriptivo-explicativo, no experimental, que incluyó profesores y estudiantes, tuvo un tamaño de muestra intencionado y no aleatorio. Los hallazgos indican que el 65% de los participantes consideraron que institucional tenía una influencia muy positiva en la gestión institucional, especialmente en la planificación y evaluación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Clima institucional

2.2.1.1. Clima institucional

García, et al. (2023) El ambiente organizacional se describe como un conjunto de atributos ambientales que las personas que viven allí perciben y que influyen en su comportamiento. Este método postula que los elementos



perceptuales que afectan el entorno organizacional incluyen aspectos como el proceso de toma de decisiones, la comunicación, las relaciones entre compañeros de trabajo y la estructura de autoridad.

Carlos, et al. (2023) El ambiente organizacional es un conjunto de características ambientales e interpersonales que los empleados perciben como influyentes en su comportamiento en el trabajo. Sostienen que las percepciones de los empleados sobre el liderazgo, la estructura organizativa, las relaciones interpersonales y las políticas son todas parte del entorno organizacional.

Domínguez (2016) Define el clima organizacional como la manifestación más obvia de la cultura organizacional, que está compuesta por valores, creencias y prácticas que impactan directamente en el funcionamiento y el rendimiento de una organización. Desde este punto de vista, la cultura organizacional gira en torno a características ambientales y culturales que afectan el comportamiento de los empleados, como el énfasis en la innovación, la cohesión del equipo y la orientación al cambio.

2.2.1.2. Clima institucional

Carlos, et al. (2023) mencionan que El objetivo del gobierno es establecer un clima institucional. Un grupo de individuos que trabajan juntos dentro de una organización, y a través de procedimientos que cumplen con los requisitos laborales y mejoran las circunstancias individuales, familiares y sociales, mientras respetan los derechos individuales y se adhieren a las directrices del liderazgo..

Según Rodríguez (2019), el clima institucional es una condición fundamental para lograr una mayor motivación y productividad en el entorno



laboral. Además, mejora la adaptación al ambiente de trabajo, lo que facilita la aceptación de los cambios que puedan surgir y afecta positivamente a las Actitudes y comportamientos esenciales para la eficiencia y el rendimiento personal.

Por otro lado, Estrada y Ramírez (2020) afirman que el El clima institucional está vinculado antes de satisfacer las necesidades organizativas y humanas en el trabajo, incluyendo las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados. Esto se logrará abordando las necesidades primarias de cada empleado a través de la misión y los objetivos de la empresa, superando con éxito los desafíos en el lugar de trabajo.

Menciona, García, et al. (2023) coincide en que el clima institucional se refiere al buen estado de las personas o grupos de trabajadores, considerándolo como un término relativo que está relacionado con su trabajo. Una planificación adecuada puede generar un desempeño laboral destacado y reforzar el sentido de pertenencia e identificación con la entidad. En conclusión, el clima institucional es esencial para aumentar la motivación y productividad en el ámbito laboral, satisfaciendo las necesidades tanto organizacionales como individuales, y promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso con la organización cuando se planifica adecuadamente

2.2.1.3. Evolución del clima institucional

(viejo, et al. 2023) Tras la Segunda Guerra Mundial, surgió la idea de un estado del bienestar institucional con el objetivo de abordar las secuelas de ese conflicto. Esta idea abarca una serie de disposiciones legislativas que otorgan a los ciudadanos el derecho a recibir beneficios de seguridad social obligatorios y acceso a servicios estatales en campos como la salud y la



educación bajo diversas circunstancias definidas como necesidad y contingencia.

Inicialmente, el clima institucional se asociaba con la eficiencia del trabajador, y se enfocaba en programas que proporcionaran beneficios como vacaciones o servicios de salud para aumentar la motivación de los empleados. Posteriormente, los esfuerzos se dirigieron a incrementar la lealtad y el compromiso laboral, y más tarde se comenzó a

el bienestar en el entorno de trabajo, en respuesta a la insatisfacción que algunos colaboradores manifestaban frente a su trabajo (García, et al. 2023).

No obstante, el estudio del clima institucional adquirió mayor relevancia cuando en 1948 de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades que involucra aspectos físicos, psicológicos y sociales (Goetendia, 2020).

Además, en 1998, Martin Seligman asumió la la presidencia de la Asociación Americana de Psicología (APA) y sugirió un cambio de enfoque en la Psicología, pasando de centrarse únicamente en el análisis de los síntomas de las enfermedades a estudiar también las cualidades positivas, dando origen a lo que se conoce como Psicología Positiva (Goetendia, 2020).

2.2.1.4. Enfoques del clima institucional

Enfoque Ecologista

Según Guzmán, et al. (2021) el enfoque ecologista se centra en El estudio y análisis de la relación entre las personas y los espacios físicos en los que viven. Además, tiene en cuenta la influencia de las características ambientales, su



efecto en el estilo de vida y la escala de valores que los determinan dicha relación.

Enfoque Económico

El enfoque económico, como señalan Rugel, et al. (2023), se fundamenta en el estudio de las consecuencias del consumo. A medida que aumenta la riqueza del consumidor, tiende a consumir más, lo que resulta en un crecimiento de la demanda y, consecuentemente, en el aumento de los precios. Este enfoque considera esencial que el Estado corrija las condiciones de vida de la población.

Enfoque Sociológico

El enfoque sociológico analiza las condiciones objetivas y observables que conforman una sociedad. Según Barrientos, et al. (2021), la disponibilidad de servicios y prestaciones en la sociedad, junto con factores demográficos, El bienestar general de las personas está significativamente correlacionado con su lugar de residencia o hábitat, así como con factores como la ocupación, la familia y el empleo.

Enfoque Psicosocial

Charria, et al. (2022), sostienen que el enfoque psicosocial se centra en la interacción entre la percepción que una persona tiene de sí misma y del mundo que la rodea. Se considera la construcción de recursos para afrontar obstáculos y la confrontación con la realidad cotidiana como elementos clave en el bienestar psicosocial. Este criterio, de naturaleza multidimensional y relativamente novedoso, guarda relación con otros conceptos como la satisfacción general con la vida o la felicidad.

2.2.1.5. Importancia del clima institucional

Según Charria, et al. (2022), el trabajo puede generar tanto felicidad y bienestar en el individuo como lo contrario. El clima institucional está vinculado con factores como la congruencia con los valores personales, la personalidad y el sentido de la vida. A mayor calidad de vida, se espera una mayor productividad y clima institucional.

El clima institucional proporciona significativos beneficios al trabajador, incluyendo la protección de su salud, fomento de actividades recreativas, protección familiar, oportunidades de capacitación, incentivos económicos, programas de vivienda y turismo, entre otros (Espinoza, 2021).

Por otro lado, para la organización, el bienestar del empleado se traduce en una mejora en la producción, aumentando su posibilidad de mantenerse en el mercado, haciéndola más competitiva y atractiva para el ámbito económico y financiero. Además, contribuye a mejorar su imagen corporativa, expandir su alcance, mantener un clima laboral estable y agradable, aumentar el valor de sus acciones y ampliar las oportunidades de negocios (Rodríguez y Raga, 2021).

2.2.1.6. Dimensiones del clima institucional

Espinoza (2021), identificaron las siguientes dimensiones del clima institucional:

- **Liderazgo:** El liderazgo efectivo es una dimensión crucial del clima laboral. Los líderes influyen en la cultura organizacional y su percepción los empleados sobre su lugar de trabajo. Un liderazgo positivo se caracteriza por la capacidad de inspirar, guiar y apoyar a los trabajadores, fomentando un ambiente de confianza, respeto y cooperación (Espinoza, 2021).
- **Motivación:** Para sentirse comprometidos y llevar a cabo las tareas con entusiasmo, los empleados deben estar motivados en el trabajo. Un ambiente

laboral que promueve la motivación se define como proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, reconocer el rendimiento y establecer un ambiente donde se bienvenen y promueven los logros individuales. (Espinoza, 2021).

- **Reciprocidad:** La reciprocidad en el clima laboral implica la presencia de una relación equitativa entre la organización y sus empleados. Esto se traduce en la percepción de que los empleados reciben un trato justo y que sus esfuerzos y contribuciones son reconocidos y recompensados de manera justa por la empresa (Espinoza, 2021).
- **Participación:** La participación activa de los empleados en los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas es un elemento fundamental de un entorno laboral saludable. Cuando se les da a los empleados la oportunidad de expresar sus opiniones y participar a las decisiones que afectan su trabajo, se sienten más comprometidos y valorados en la organización (Espinoza, 2021).

2.2.2. Variable 2: Compromiso laboral

Lo que implica aceptar los objetivos, creencias y valores de la misma y tener un nivel de identificación y involucramiento con la organización es el compromiso laboral, según Arteaga y Paredes. (2022). El compromiso con el trabajo se define, de manera similar, por Pezo y Paredes (2022) Es el grado en cuando un individuo se conecta con su trabajo, muestra entusiasmo por él, participa activamente y valora su desempeño como un factor significativo en su autoestima Los empleados que cuentan con este compromiso tendrán una tasa de ausentismo y rotación menor.



Además, se hace una distinción entre la implicación en el lugar de trabajo y el compromiso con el trabajo. El encargo laboral implica una identificación con la organización empleadora, mientras que la participación en el trabajo se refiere a la identificación con la tarea. Según Pezo y Paredes (2022), el nivel de compromiso de un empleado con su trabajo está determinado por cuánto se identifica con una determinada organización y sus objetivos, lo que indica un El deseo de continuar siendo parte de esa organización.

Según Zuloaga (2022), la lealtad hacia el empleador se manifiesta en sentimientos de orgullo por el trabajo realizado, satisfacción con la posición ocupada y una menor probabilidad de buscar empleo en otro lugar.

En resumen, El compromiso organizacional Se considera como el vínculo emocional que los empleados tienen con su empleador, lo que fortalece su dedicación hacia la consecución de objetivos comunes, en consonancia con la misión, visión y principios fundamentales de la organización. Este estudio se enfocará en los tres componentes del modelo de compromiso laboral de Meyer y Allen: afectivo, de continuidad y normativo.

2.2.2.1. Determinantes del compromiso laboral

Un tema de gran relevancia en el campo es el compromiso laboral. de las organizaciones, lo cual ha llevado a varios autores a dedicar años de estudio para proponer modelos que permitan analizar sus determinantes. Para esta



investigación, se considerará el modelo propuesto por Steers (1997) y citado por Barrientos, et al. (2021), quien destaca los siguientes determinantes:

Características demográficas y personales

El grado de compromiso de los trabajadores se refiere en gran medida a su edad. Debido a la hipótesis que los empleados experimentan una estabilidad laboral y un desarrollo de habilidades a lo largo de las carreras profesionales, A medida que las personas envejecen, pueden ver un aumento en el compromiso y la pertenencia a la empresa (Barrientos, et al. 2021).

Características del trabajo

La identificación del trabajador con las tareas asignadas es una forma de mostrar el compromiso. Los empleados que han estado en la empresa durante mucho tiempo tienden a estar muy comprometidos, ya que han construido una carrera allí, lo que los motiva a enfrentar desafíos y asumir mayores responsabilidades. Además, la relación establecida con los compañeros a lo largo de los años favorece un ambiente de interacción positiva (Barrientos, et al. 2021).

Experiencias en el trabajo

Esta dimensión se relaciona con la importancia que el colaborador atribuye a la empresa y su vinculación con el grupo de trabajo, lo que contribuye a generar confianza en la organización. El tiempo y esfuerzo dedicados a la empresa también influyen en el compromiso, al igual que las expectativas del trabajador respecto a los beneficios o incentivos proporcionados por la organización (Barrientos, et al. 2021).

En resumen, el compromiso laboral se encuentra influenciado por aspectos demográficos y personales del trabajador, características específicas de su trabajo y las experiencias que ha tenido en la empresa. Estos determinantes juegan un papel fundamental en el grado de identificación e involucramiento de los empleados con su organización.

2.2.2.2. Consecuencias de falta de compromiso laboral

La falta de compromiso de los trabajadores hacia su organización puede acarrear diversas consecuencias, como señalan Pezo y Paredes (2022):

Rotación: Este término hace referencia a la salida voluntaria o pérdida de empleados que la empresa preferiría retener. La rotación de empleados implica costos para la organización, especialmente cuando se trata de trabajadores con años de experiencia, cuya partida genera un retraso debido a la inversión de tiempo y recursos en su capacitación para desempeñar sus funciones. En consecuencia, la empresa se ve obligada a alterar nuevamente en la selección y capacitación de nuevos trabajadores para llenar la vacante (Pezo y Paredes, 2022).

Ausentismo: Esta situación se refiere a la frecuente ausencia de empleados, lo que puede perjudicar los objetivos de la empresa y afectar su efectividad y eficiencia. Sin embargo, en ciertas circunstancias extraordinarias, como cuando un trabajador tiene problemas físicos, emocionales o personales, una organización puede ver su ausencia como ventajosa, ya que su reducción de productividad durante esos períodos puede tener un efecto perjudicial en sus compañeros de trabajo (Pezo y Paredes, 2022).



Baja productividad: La productividad de una organización radica en su capacidad para alcanzar sus metas u objetivos mediante la utilización eficiente de los recursos en la ejecución de proyectos. Sin embargo, si los colaboradores no desarrollan las habilidades necesarias para lograr estos objetivos, la productividad de la empresa se verá afectada, lo que puede derivar en una falta de compromiso con la organización (Pezo y Paredes, 2022).

En síntesis, las consecuencias de la falta de compromiso laboral pueden manifestarse a través de la rotación de empleados, el ausentismo frecuente y una disminución general en la productividad de la organización, lo que implica desafíos significativos para lograr los objetivos organizacionales y hacer un uso eficiente de los recursos disponibles.

2.2.2.3. Importancia del compromiso laboral

Varios autores han destacado el compromiso organizacional debido a su relevancia en el trabajo. Según Rugel et al. (2023), es uno de los mejores indicadores de la longevidad de los empleados, ya que refleja la conexión emocional de los empleados con la empresa y su desempeño efectivo en el trabajo.

2.2.2.4.

Desde la perspectiva de los trabajadores, Grandez y Saravia (2022) destacan la importancia del compromiso organizacional, ya que proporciona estabilidad laboral y beneficios como bonificaciones y celebraciones, al mismo tiempo que satisface necesidades psicológicas como el reconocimiento y el desarrollo de habilidades. Además, enfatizan que el compromiso organizacional afecta directamente los comportamientos y actitudes de los empleados, lo que a su vez aumenta la productividad organizacional al reducir el ausentismo y rotación de



empleados. Estas perspectivas, cuando se consideran colectivamente, subrayan la importancia del compromiso organizacional como un componente crítico del éxito de la organización y el bienestar de sus empleados de las organizaciones en general.

2.2.2.5. Dimensiones del compromiso laboral

Meyer y Allen (1997) desarrollaron un modelo de tres componentes para identificar El nivel de compromiso de los empleados con su organización. Estas tres formas de compromiso pueden manifestarse de manera simultánea y con diferentes niveles de intensidad:

Esta dimensión de "conexión emocional con el trabajo" Hace referencia a la dedicación emocional de los empleados hacia sus trabajos y la empresa. Los aspectos que definen a estos empleados incluyen su Reconocimiento de los principios y objetivos de la organización, así como una conexión emocional positiva. En el contexto de la motivación laboral, el compromiso afectivo destaca como un factor clave significa que los empleados experimentan un éxito laboral significativo y satisfactorio, lo que les anima a concentrarse y comprometerse activamente con las tareas y responsabilidades (Rugel, et al. 2023).

Sentido de responsabilidad: Esta dimensión se relaciona con el sentido de obligación o responsabilidad que los trabajadores tienen hacia su institución. Se fundamenta en la percepción están moralmente obligados a permanecer en su trabajo y a Aportar al éxito de la organización. Desde el enfoque de la La motivación en el trabajo y el compromiso se consideran elementos esenciales. El compromiso normativo sugiere que los colaboradores se sienten impulsados a trabajar duro y a cumplir con sus deberes laborales porque creen que es lo



correcto y moralmente necesario hacerlo, aunque no necesariamente sientan un fuerte vínculo emocional con su trabajo (Zuloaga, 2022).

Compromiso de continuidad: Esta dimensión se centra en el aspecto instrumental del compromiso laboral, donde los empleados permanecen en su trabajo debido a las recompensas tangibles o costos asociados con la terminación del empleo. En términos de motivación laboral, el compromiso de continuación implica que los empleados se mantienen comprometidos con su trabajo principalmente porque perciben que los beneficios económicos, las oportunidades de carrera o la estabilidad laboral que ofrece su empleo son difíciles de igualar en otros lugares. En este sentido, la motivación para permanecer en el trabajo está impulsada por consideraciones prácticas y utilitarias (Meyer y Allen, 1997).

2.3. Marco conceptual

Ausentismo Laboral:

El ausentismo laboral consiste en analizar y evaluar la frecuencia y duración de las ausencias de los trabajadores en su puesto de empleo. Dichas ausencias pueden originarse por diversas causas, tales como enfermedades, licencias médicas, permisos legales, vacaciones o asuntos personales. El ausentismo laboral es un indicador importante de la asistencia y presencia de los trabajadores en el ambiente de trabajo, y su análisis proporciona información relevante para la administración del talento humano y la planificación de personal en una organización.

Calidad de Vida:

La calidad de vida es una noción multidimensional que abarca la percepción global de bienestar y satisfacción de una persona en su vida. Este



concepto considera diversos elementos que impactan en el bienestar, cuentos como los factores económicos, sociales, de salud y emocionales. El bienestar se vincula con la habilidad de ti llevar una vida plena y satisfactoria, tomando en cuenta sus condiciones de vida, su estado de salud, sus relaciones sociales y su bienestar emocional. Su evaluación proporciona información valiosa sobre el bienestar general de un individuo y es relevante en contextos de investigación y políticas públicas.

Clima Laboral Positivo:

Un entorno laboral donde los empleados están satisfechos y comprometidos con sus trabajos se conoce como un clima laboral positivo. Los componentes de un ambiente de trabajo feliz incluyen oportunidades para el crecimiento profesional, apoyo de superiores y compañeros, relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva y reconocimiento tanto de los logros individuales como grupales. Este ambiente de trabajo positivo afecta la satisfacción, el entusiasmo y el rendimiento de los trabajadores, lo que beneficia a la organización en términos de retención de talento y eficiencia operativa.

Habilidades de Afrontamiento:

Las habilidades de afrontamiento son estrategias y recursos psicológicos utilizados por individuos para hacer frente a situaciones de estrés, desafío o adversidad en sus vidas. Estas habilidades implican la capacidad para manejar emociones, resolver problemas, adaptarse a situaciones cambiantes y mantener un equilibrio emocional y mental. Las habilidades de afrontamiento son esenciales para el bienestar emocional y la salud mental, ya que permiten a las personas enfrentar situaciones difíciles de manera efectiva, reducir el impacto del estrés y mantener un estado de equilibrio psicológico.



Lealtad Institucional:

La lealtad institucional Hace referencia a una forma de responsabilidad dentro del entorno laboral basado en la fidelidad y la obligación moral hacia la organización a la que un individuo pertenece. Los empleados que muestran lealtad institucional sienten un vínculo profundo con la empresa y creen en su misión, valores y objetivos. Este compromiso va más allá de consideraciones puramente materiales y se basa en una relación emocional y ética con la organización. Los empleados leales están dispuestos a esforzarse y a mantenerse en la institución a largo plazo, lo que a menudo contribuye a un clima laboral positivo.

Liderazgo Organizacional:

El liderazgo organizacional se refiere al papel y la influencia de los líderes dentro de una organización en la formación de la cultura, los valores y el clima de trabajo. Los líderes organizacionales desempeñan un papel crucial en la dirección, motivación y orientación de los empleados. Su estilo de liderazgo y sus acciones impactan en el ánimo, el desempeño y la complacencia de los empleados. Un liderazgo efectivo contribuye al establecimiento de un clima laboral positivo y al logro de los objetivos organizacionales.

Motivación Laboral:

La motivación en el trabajo hace referencia a los elementos y estímulos que animan a los empleados a realizar sus tareas en el lugar de trabajo de manera efectiva y con compromiso. Estos factores pueden incluir el logro de objetivos personales y profesionales, la identificación con la organización, el reconocimiento, la recepción de compensación y la satisfacción de las propias necesidades. La motivación de los empleados en el trabajo es esencial para



alcanzar los objetivos organizacionales y asegurar un rendimiento óptimo de los empleados.

Participación de los Empleados:

La involucración de los empleados hace referencia a su participación activa y aporte en el proceso de toma de decisiones en la organización. Esto implica que los empleados tienen voz y participan en asuntos relacionados con su trabajo y su entorno laboral. La participación de los empleados es un componente fundamental de un clima laboral positivo, ya que promueve la colaboración, la compromiso con la institución y sentimiento de integración

Plenitud:

La plenitud hace alusión a la sensación de bienestar o contento, realización y contento en la vida de una persona. Es un estado de bienestar general que abarca dimensiones emocionales, sociales, físicas y espirituales. La plenitud implica experimentar una vida en la que se satisfacen las necesidades fundamentales, se disfrutan las relaciones interpersonales, se alcanzan metas personales y se experimenta un sentido de significado y propósito en la vida. La búsqueda de la plenitud es un objetivo común en la vida de muchas personas y es esencial para el bienestar general.

Productividad Laboral:

La productividad laboral se relaciona con

con la habilidad y eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus funciones sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Una alta productividad laboral implica que se logran los objetivos y se obtienen resultados de manera eficaz y en un período de tiempo razonable. La productividad laboral



es clave para el desempeño efectivo de una organización y para alcanzar sus metas y objetivos.

Rotación de Empleados:

La rotación de empleados se refiere al proceso de entrada y salida de trabajadores en una organización. Esta rotación puede deberse a renunciaciones, despidos, jubilaciones o cambios en la plantilla de la empresa. La medición y gestión de la rotación de empleados es importante para comprender la estabilidad laboral de la organización, así como para evaluar los costos y beneficios asociados a la contratación y retención de personal.

Satisfacción Laboral:

Los factores y estímulos que animan a los empleados a realizar sus tareas en el trabajo de manera efectiva y con compromiso se denominan motivación laboral. Estos factores pueden incluir el alcance de objetivos personales y profesionales, la identificación con la organización, el reconocimiento, la compensación y la satisfacción de las propias necesidades. Para lograr los objetivos organizacionales y asegurar un rendimiento óptimo de los trabajadores, el impulso de los empleados en el trabajo es esencial.

Satisfacción Personal:

El bienestar personal hace referencia al contenido individual que una persona experimenta en su vida en general, más allá de su entorno laboral. Esta satisfacción se basa en la percepción de bienestar emocional, relaciones satisfactorias, logro de metas personales y la sensación de plenitud en la vida en su conjunto. La satisfacción personal es un componente importante del bienestar general de un individuo.



Vínculo Socioeconómico:

El vínculo socioeconómico hace alusión al compromiso de los trabajadores con la empresa basado en factores materiales e inversión de tiempo en el negocio. Esto sugiere que los empleados tienen una relación significativa con la empresa debido a factores como el salario, los beneficios, la seguridad en el lugar de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional. El ciclo socioeconómico puede afectar el compromiso a largo plazo de los trabajadores con la empresa y en la retención.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

En esta oportunidad, se emplearon teorías de clima institucional y compromiso laboral para generar resultados concluyentes, los cuales fueron posteriormente empleados para formular las recomendaciones correspondientes. El enfoque de investigación que se consideró fue de carácter cuantitativo, pues se buscó verificar las hipótesis que se formularon con base en teorías preexistentes respecto de la población de estudio y los mismos resultados que se presumen generalizables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Método(s) aplicados a la investigación

En este estudio se utilizó una metodología de investigación científica no experimental. Este enfoque se diferencia en que utiliza principios o teorías generales para formular hipótesis específicas, que luego se verifican mediante la recopilación y el análisis de datos.. En este contexto, la investigación deductiva se apoyó en teorías y conceptos existentes relacionados con el Ambiente organizacional y el compromiso en el trabajo en el ámbito educativo (Hernández y Mendoza, 2018).



Para ello, se realizó un análisis detallado de la literatura académica y de investigaciones anteriores en el campo, con el fin de identificar modelos teóricos y marcos conceptuales pertinentes que sustenten la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Tipo de investigación

La investigación realizada en este estudio fue de carácter básico, es decir, su único objetivo fue recabar información sin pretender aplicar la teoría, teoría o resultados obtenidos. Es decir, el estudio tuvo en cuenta tanto el marco teórico como los antecedentes, lo que permitió sustentar los hallazgos pero no implicó su aplicación (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4. Nivel de investigación

El grado educativo fue descriptivo, toda vez que se limitó a la recopilación y análisis de información, sin buscar la aplicación práctica de los resultados obtenidos, lo que confirma su carácter correlacional (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Diseño de investigación

Encontrar correlaciones entre factores, a saber, entre el entorno escolar y la dedicación del profesorado, fue el objetivo del estudio. El objetivo de esta estrategia de investigación es establecer una relación entre varios factores sin modificar ninguno de ellos experimentalmente (Vara, 2017).

Fue no experimental porque, se pretendió observar y analizar las variables en su contexto natural, centrándose en el clima institucional y el compromiso laboral de los educadores en el Distrito de Pilcuyo, El Collao, durante el año 2023 (Hernández y Mendoza, 2018). Además, fue de tipo

transversal, lo que significó que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo punto en el tiempo, sin realizar seguimientos a lo largo del tiempo. (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación sigue el siguiente esquema:

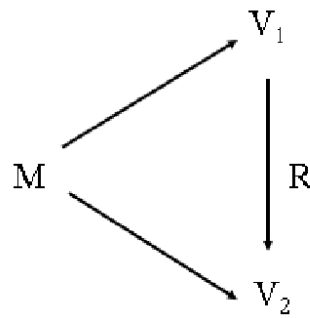


Tabla 2

Esquema de la investigación

Aspecto	Detalles
Enfoque de investigación	Cuantitativo
Método	Deductivo no experimental
Diseño	Correlacional
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes en el distrito de Pilcuyo El Collao 2023.
Hipótesis	Existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes.



Población	Docentes del distrito de Pilcuyo
Muestra	Censal (50 docentes)
Instrumentos	Cuestionarios de clima institucional y compromiso laboral
Análisis de datos	Correlacional utilizando el coeficiente de Spearman

Nota: Desarrollado a partir de la metodología propuesta

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La muestra de estudio estuvo conformada por 50 educadores que desempeñaron sus labores en el distrito de Pilcuyo durante el año 2023. La selección de los participantes se realizó siguiendo criterios de inclusión y exclusión específicos para garantizar la representatividad y relevancia de la muestra.

Criterios de inclusión

- Desempeñar funciones como docente en una institución educativa durante el año 2023.
- Contar con un contrato laboral vigente que garantice su participación activa en la institución educativa.
- Haber brindado su consentimiento informado para participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Docentes que no cumplan con los criterios de inclusión mencionados anteriormente.



- Aquellos docentes que se encuentren de licencia o que se encontraran ausentes durante el periodo de recolección de datos.
- Personal administrativo o directivo de las instituciones educativas, dado que el enfoque de la investigación se centra exclusivamente en el compromiso laboral de los docentes.

En base a ello, se definió la siguiente población de estudio:

Tabla 3

Población del estudio por nivel educativo

Nivel	Instituciones	Docentes
Inicial	4	11
Primaria	5	16
Secundaria	4	23
Total	13	50

Nota: Información proporcionada por las instituciones educativas del distrito de Pilcuyo

3.6.2. Muestra

Para aclarar, todos los 50 docentes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en el distrito de Pilcuyo en el año 2023 fueron considerados para la muestra del estudio, sin embargo, toda la planta de docentes que laboran en el distrito fue incluida., sin realizar una selección aleatoria o limitar el número de participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 4

Muestra del estudio por nivel educativo



Nivel	Instituciones	Docentes
Inicial	4	11
Primaria	5	16
Secundaria	4	23
Total	13	50

Nota: Información proporcionada por las instituciones educativas del distrito de Pilcuyo

El uso de una muestra designada tiene la ventaja de brindar una representación completa de la población objetivo, permitiendo comprender de manera integral y detallada la relación entre el clima institucional y la dedicación profesional de los docentes del sector educativo del distrito de Pilcuyo (Hernández & Mendoza, 2018).

Utilizando una demostración designada, se garantiza que los resultados obtenidos reflejen con precisión las características y comportamientos de todos los docentes del distrito, sin la necesidad de realizar inferencias estadísticas a partir de una muestra parcial. Esto permitió obtener conclusiones más sólidas y confiables sobre la relación estudiada (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información



3.7.1. Técnicas de la investigación

La primera variable se relaciona con el clima institucional de los docentes del distrito de Pilcuyo en 2023, se evaluó utilizando la encuesta como su método de recolección de datos. En estos tipos de investigaciones, La encuesta es una herramienta cuantitativa frecuentemente empleada para la recopilación de datos de forma eficiente y organizada mediante preguntas estructuradas (Hernández y Mendoza, 2018).

Adicionalmente, se utilizó la técnica de encuesta como método de recolección de datos para la variable 2, relacionada con el compromiso profesional de los educadores. en el mismo período y entorno de estudio. La encuesta, al igual que la variable anterior, permite la recolección sistemática y objetiva de datos cuantitativos (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos de la investigación

El escenario se aplicó a la variable 1 de clima institucional de Espinoza (2021). El cuestionario fue validado previamente mediante técnicas de confiabilidad y validez para asegurar su precisión y confiabilidad en la medición de la variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la variable 2 se aplicó La cuestión del compromiso laboral de Meyer y Allen, validado por Mariluz y Mendez (2022) el cual es un instrumento estandarizado específicamente diseñado para indagar sobre la identificación, lealtad, y satisfacción de los docentes hacia su trabajo y organización. El cuestionario de compromiso laboral fue validado para garantizar la validez y confiabilidad de la medición de esta variable clave. (Hernández y Mendoza, 2018).



3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez

La validez y confiabilidad de los instrumentos fueron confirmadas por un panel de tres expertos que realizaron observaciones y emitieron juicios sobre su contenido. Además, les dio la oportunidad de brindar sugerencias y recomendaciones específicas para mejorar su aplicación.

3.8.2. Confiabilidad

Se realizó un estudio piloto con una muestra de 15 docentes del distrito de Pilcuyo, quienes posteriormente fueron incorporados al estudio completo. Los resultados de esta prueba piloto se compararon con el análisis estadístico del coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio.

Según Señalan Hernández et al. (2014), cuanto más se acerque el coeficiente de Cronbach de un instrumento a 1, más confiable es. Por el contrario, un instrumento se considera confiable cuando su coeficiente de Cronbach supera 0,700..

Tabla 5

Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	23

Nota: Elaborado a partir de los resultados del cuestionario de clima institucional

Como se puede observar, el valor alfa de Cronbach de la encuesta de clima institucional es 0,92, lo que indica que el instrumento se considera confiable para el uso previsto.

Tabla 6

Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	18

Nota: Elaborado a partir de los resultados del cuestionario de compromiso laboral

Como se puede observar, el alfa de Cronbach para el cuestionario de compromiso laboral es 0,91, lo que indica que el instrumento se considera confiable para el uso previsto.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Fue necesario aplicar la prueba de normalidad estadística antes de definir el estado de correlación. Esta prueba, tal como se define en los puntos siguientes, se basa en la muestra poblacional de la cual se toma el estudio. La prueba se utilizará ya que la población en investigación es igual a 50 personas. de Shapiro-Wilk.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,964	50	,130
Compromiso laboral	,919	50	,002

NOTA: Procesado en SPSS V.27 (2023)

Se sugiere la siguiente regla general: cuando Sig es menor de 0,05, se utiliza una prueba de correlación no paramétrica.

Si Sig \geq 0,05, se utiliza una prueba de correlación paramétrica.

Dado que una de las variables alcanzó un $\text{Sig} < 0,05$, es apropiado realizar una prueba de correlación no paramétrica. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como método estadístico para lograr este objetivo. Esta decisión se basa en su capacidad para medir bien los instrumentos escalados y los resultados se interpretarán utilizando una tabla predeterminada..

Tabla 8

Escala de correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaborado por el investigador (2023), basado en Hernández, et al. (2014)

De la tabla anterior, se tiene que mientras el valor del coeficiente de correlación se aproxime más hacia los extremos sean estos negativos o positivos, mayor será el grado de correlación entre las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Resultados respecto al clima institucional

Pregunta 1: Mi jefe se preocupa por mantener un buen ambiente laboral

Tabla 1

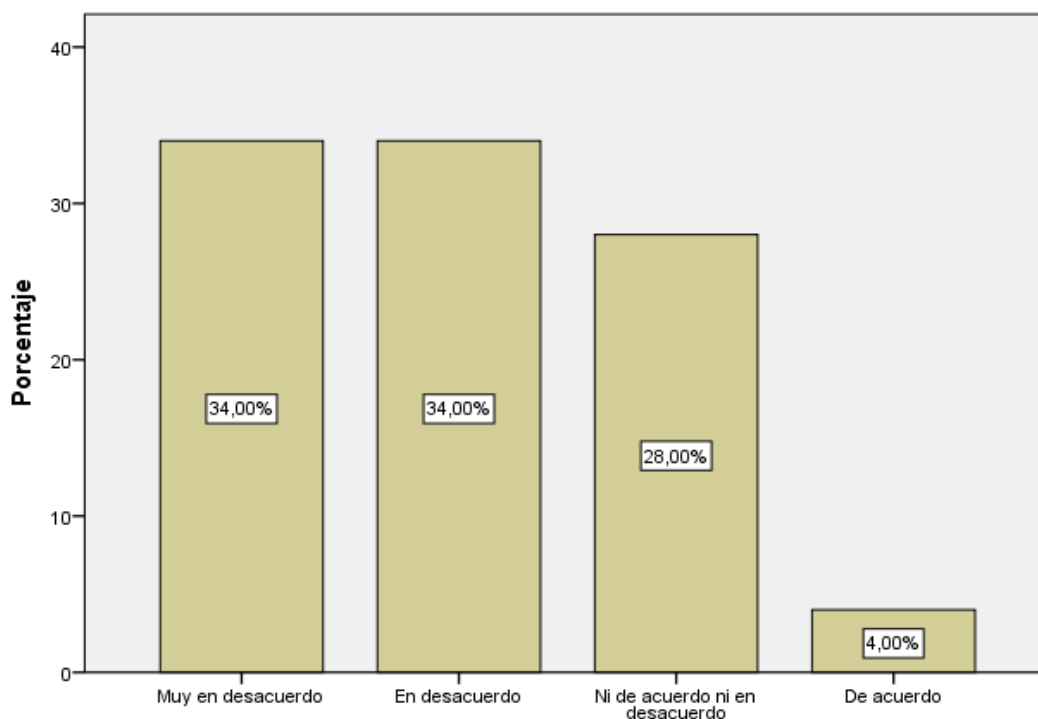
Ítem 1 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	17	34,0%
En desacuerdo	17	34,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0%
De acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 1

Resultados del Ítem 1 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)

Respecto a la afirmación “Mi trabajo es mantener un ambiente de trabajo positivo”, se encontró que el 34% de los encuestados estaba de acuerdo, el 34% estaba de acuerdo, el 28% no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% estaba de acuerdo.

La interpretación de estos resultados muestra una percepción mayoritariamente negativa respecto a la preocupación del jefe por el ambiente laboral, con un 68% De las encuestas que estaban en desorden o muy degradables. Solo un 4% de los empleados está de acuerdo, lo que indica una fuerte insatisfacción y posiblemente un clima institucional desfavorable en este aspecto.

Pregunta 2: Mi jefe fomenta las relaciones humanas con el personal

Tabla 2

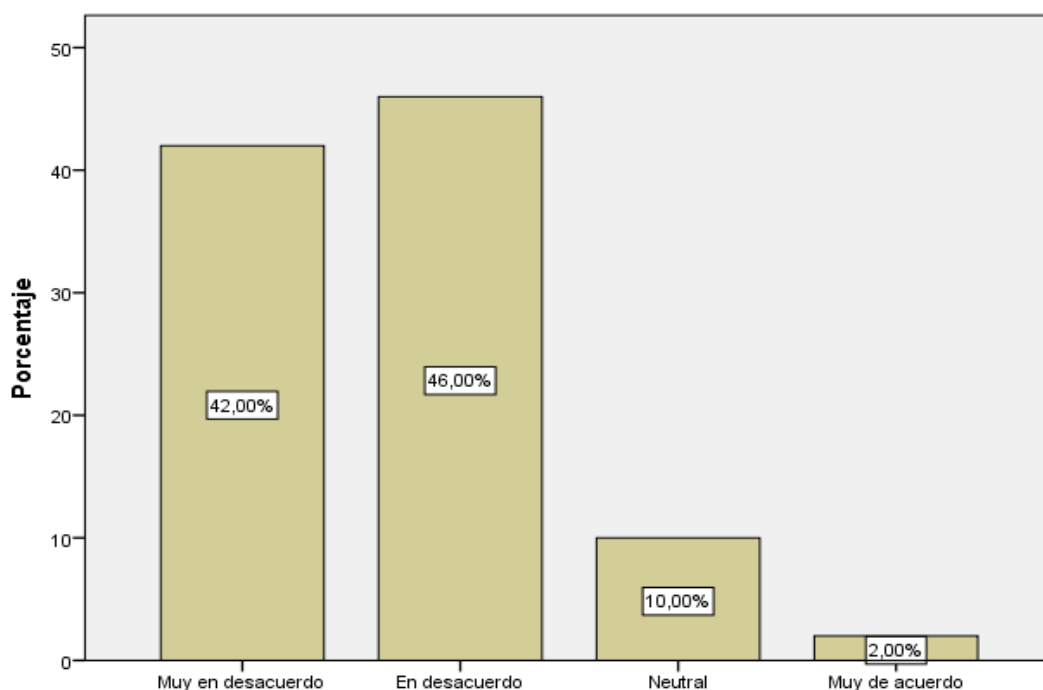
Ítem 2 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	23	46,0%
Muy en desacuerdo	21	42,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 2

Resultados del Ítem 2 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Mi jefe fomenta las relaciones humanas con el personal, se obtuvo que el 46% estuvo en desacuerdo; 42% estuvo muy en desacuerdo; 10% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2% estuvo muy de acuerdo.

Los resultados reflejan una percepción muy negativa sobre el fomento de relaciones humanas por parte del jefe, con un 88% de las encuestas que mostraron tristeza o tristeza severa. Este alto nivel de insatisfacción puede estar afectando negativamente la cohesión y el bienestar del equipo.

Pregunta 3: Mi jefe acepta con frecuencia las ideas que apporto para mejorar la calidad en el trabajo.

Tabla 3

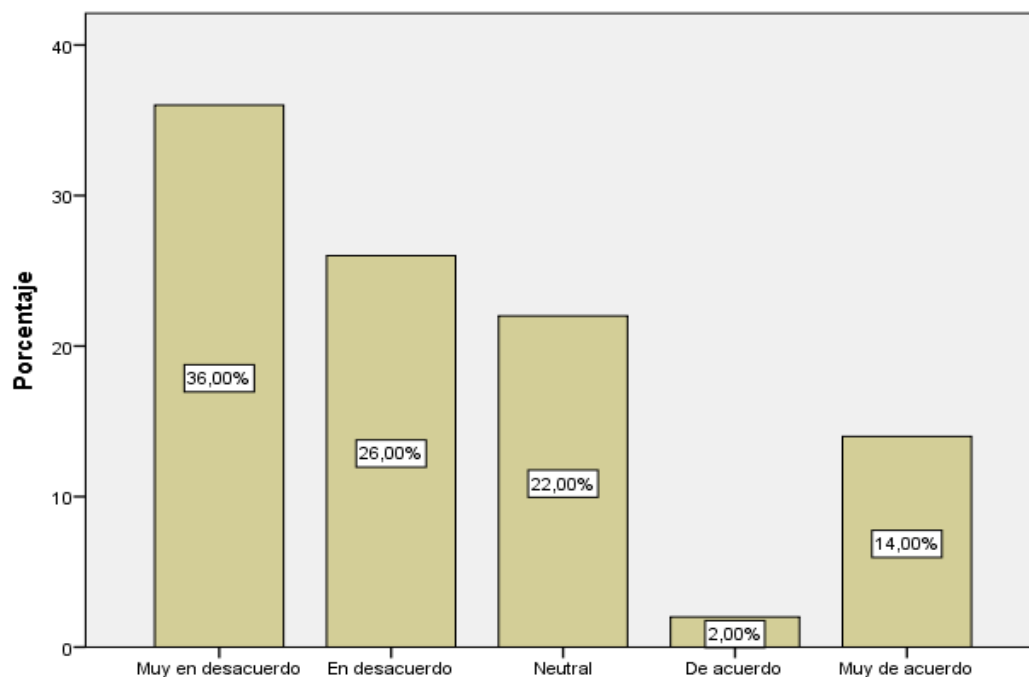
Ítem 3 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	18	36,0%
En desacuerdo	13	26,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0%
De acuerdo	1	2,0%
Muy de acuerdo	7	14,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 3

Resultados del Ítem 3 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Mi jefe acepta con frecuencia las ideas que apporto para mejorar la calidad en el trabajo, se obtuvo que el 36% estuvo El veintiséis por ciento estaba de acuerdo, el veintidós por ciento no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, el dos por ciento estaba de acuerdo y el catorce por ciento estaba muy de acuerdo..

Aquí se observa una división significativa, con un 62% de desacuerdo o muy en desacuerdo y un 16% de acuerdo o muy de acuerdo. Esta variabilidad sugiere que mientras algunos empleados sienten que sus ideas son valoradas, una mayoría considera que sus aportes no son suficientemente reconocidos.

Pregunta 4: Recibo ayuda por parte de mi jefe cuando hay un problema

Tabla 4

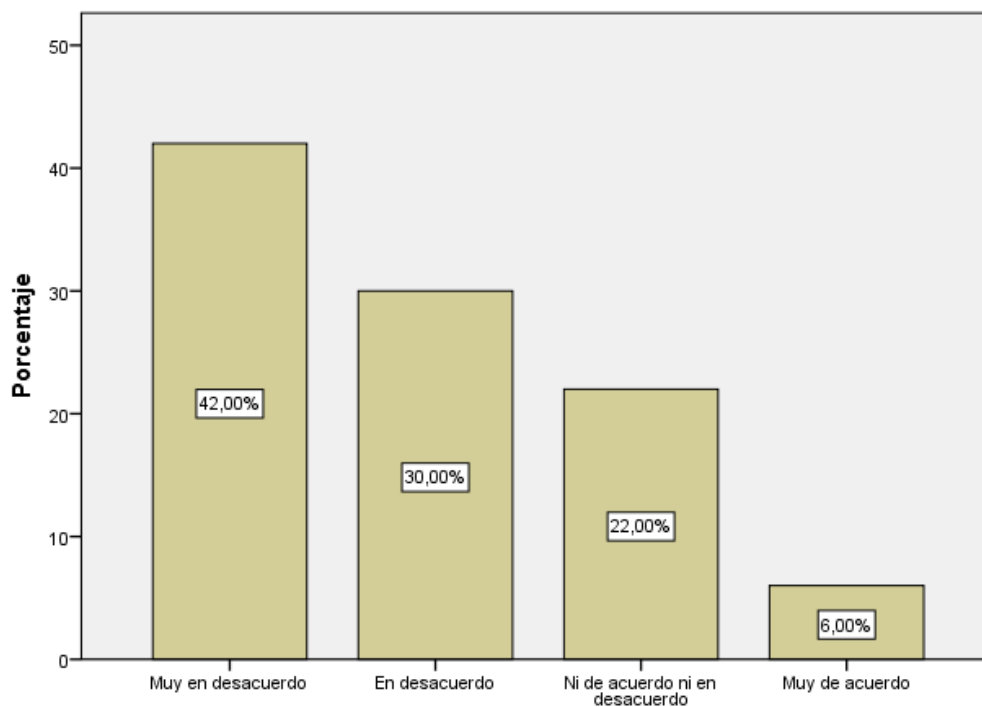
Ítem 4 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	21	42,0%
En desacuerdo	15	30,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0%
Muy de acuerdo	3	6,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 4

Resultados del Ítem 4 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Recibo ayuda por parte de mi jefe cuando hay un problema, se obtuvo que el 42% estuvo El treinta por ciento estaba de acuerdo, el veintidós por ciento no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo y el seis por ciento estaba muy de acuerdo.

Recibo ayuda por parte de mi jefe cuando hay un problema: La mayoría de los empleados (72%) no siente que reciben ayuda de su jefe cuando enfrentan problemas, lo que puede indicar una falta de apoyo y liderazgo efectivo, factores críticos para un clima laboral positivo.

Pregunta 5: Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño

Tabla 5

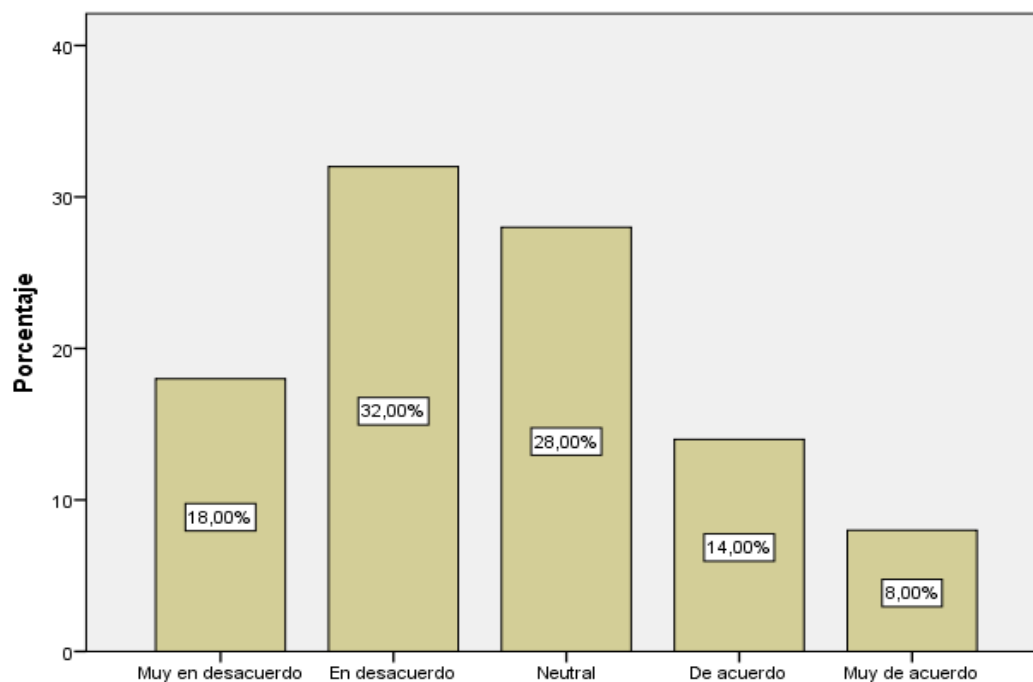
Ítem 5 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0%
Muy en desacuerdo	9	18,0%
De acuerdo	7	14,0%
Muy de acuerdo	4	8,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 5

Resultados del Ítem 5 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Continuando con lo mencionado anteriormente: Mi empleador me he pagado retroactivamente según mi rendimiento. Los resultados indicaron que el 32% de los encuestados estaban insatisfechos, el 28% no estaban ni satisfechos ni insatisfechos, el 18% estaban muy insatisfechos, el 14% estaban de acuerdo y el 8% estaban extremadamente de acuerdo.

Aunque hay una mayor dispersión de opiniones, un 50% De las encuestas está de acuerdo con esto o muy de acuerdo con ello. reciben retroalimentación adecuada, mientras que solo un 22% está de acuerdo o muy de acuerdo. Esto indica una posible deficiencia en la comunicación y supervisión del desempeño.

Pregunta 6: Mi jefe asigna actividades de manera efectiva

Tabla 6

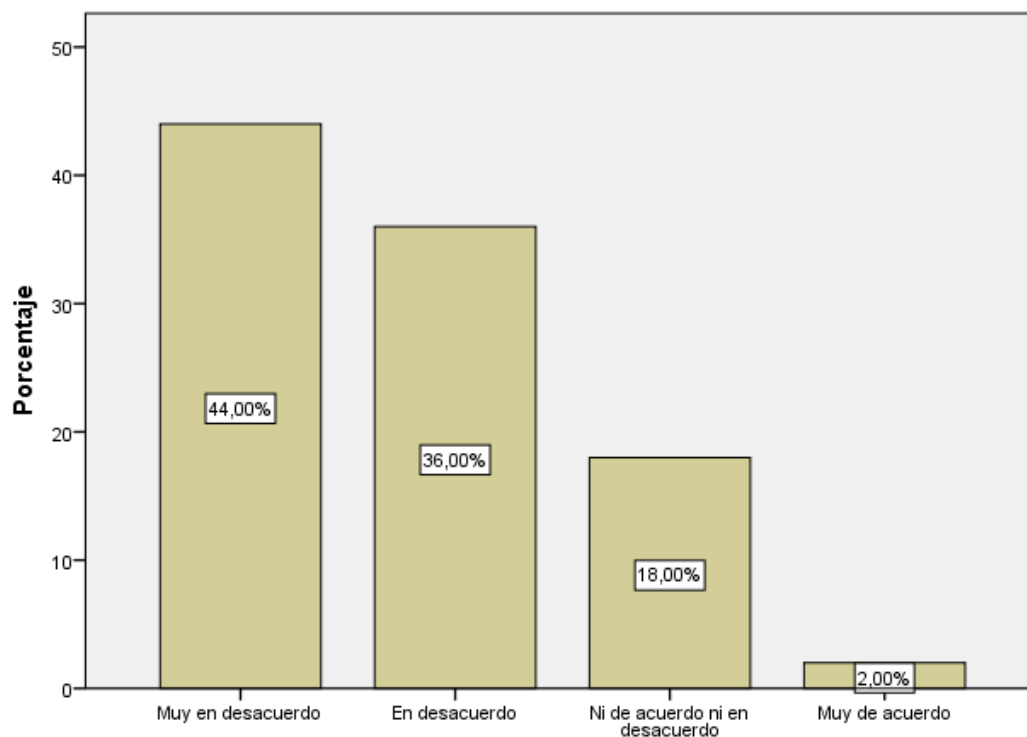
Ítem 6 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	22	44,0%
En desacuerdo	18	36,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 6

Resultados del Ítem 6 del cuestionario de clima institucional en porcentajes





Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)

En relación a la afirmación: Mi esposa asignaba tareas de manera efectiva, se determinó que el 44% de los encuestados estaba extremadamente insatisfecho, el 36% estaba insatisfecho, el 18% no estaba ni insatisfecho ni insatisfecho y el 2% estaba de acuerdo.

Un abrumador 80% de desacuerdo o muy en desacuerdo sugiere una percepción clara de ineficacia en la asignación de tareas por parte del jefe. Esto podría estar causando confusión y falta de dirección en el equipo.

Pregunta 7: Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo sobre el trabajo que nos asigna

Tabla 7

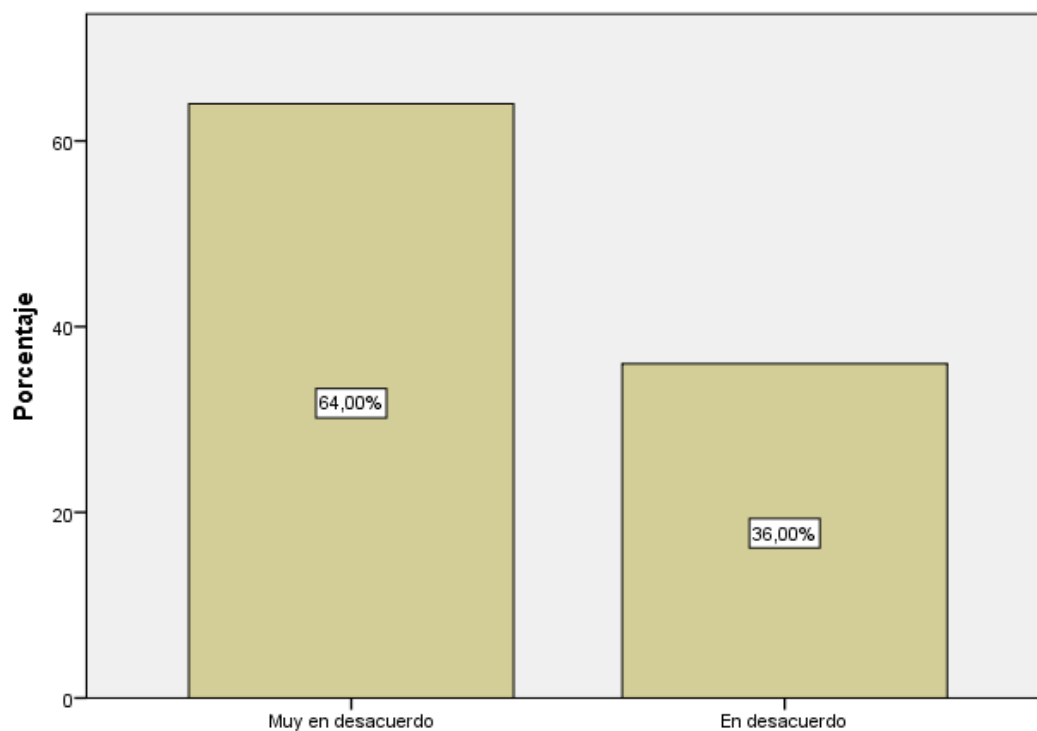
Ítem 7 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	32	64,0%
En desacuerdo	18	36,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 7

Resultados del Ítem 7 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



En relación con el enunciado: "Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo sobre el trabajo que nos asigna, se obtuvo que el 64% estuvo muy en desacuerdo; 36% estuvo en desacuerdo.

Un 100% de desacuerdo o muy en desacuerdo muestra una barrera significativa en la comunicación abierta y honesta, fundamental para resolver conflictos y mejorar el trabajo en equipo.

Pregunta 8: Cuando cometo un error, mi jefe lo detecta oportunamente y me informa de manera adecuada

Tabla 8

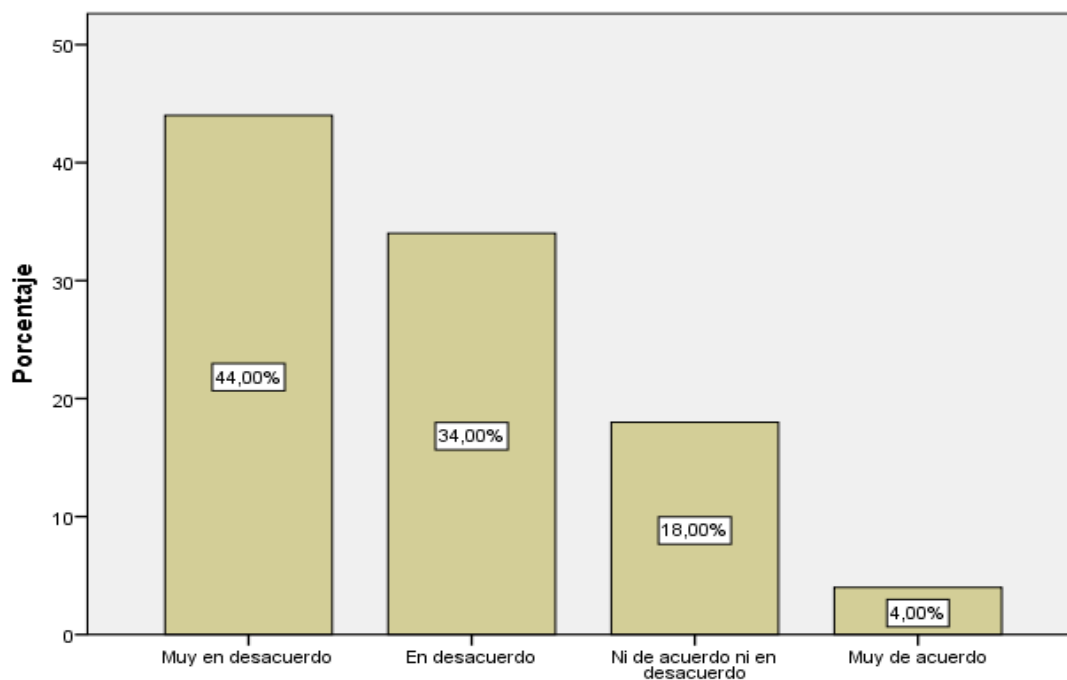
Ítem 8 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	22	44,0%
En desacuerdo	17	34,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 8

Resultados del Ítem 8 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



En relación con la afirmación, "Cuando cometo un error, mi jefe lo detecta a tiempo y me comunica de manera apropiada", se encontró que el 44% de los encuestados estaban muy descontentos, el 34% estaban de acuerdo, el 18% estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 4% estaban de acuerdo.

Los resultados muestran una percepción negativa en cuanto a la detección y comunicación de errores por parte del jefe, con un 78% de desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto puede afectar el aprendizaje y la mejora continua dentro del equipo

Pregunta 9: Cuento con las herramientas necesarias para desempeñar mi trabajo de manera efectiva

Tabla 9

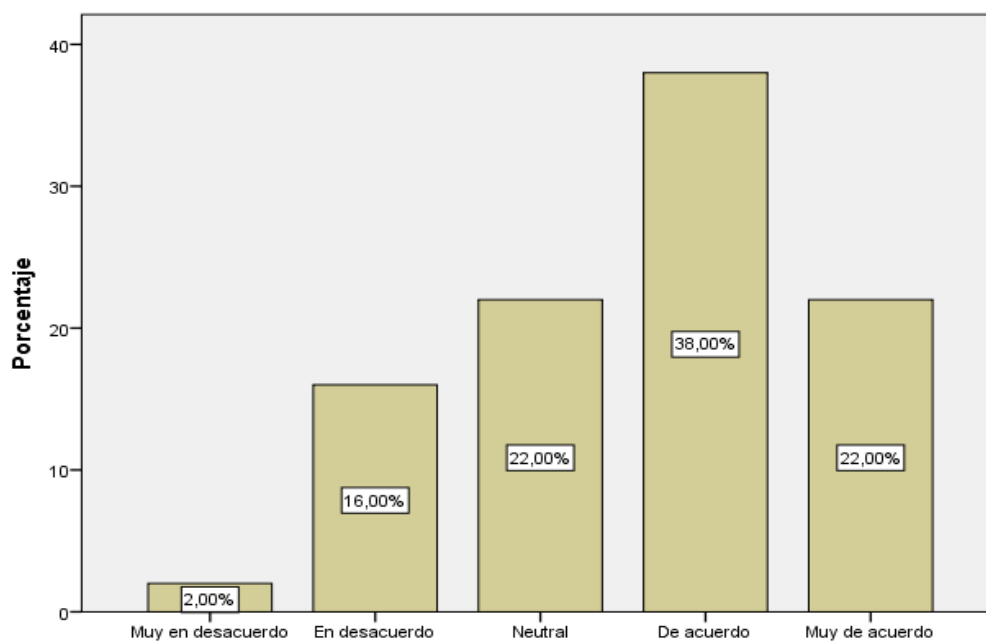
Ítem 9 del cuestionario de clima institucional

	N	%
De acuerdo	19	38,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22,0%
Muy de acuerdo	11	22,0%
En desacuerdo	8	16,0%
Muy en desacuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 9

Resultados del Ítem 9 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Con respecto a la afirmación: Usé las herramientas que necesitaba para hacer bien mi trabajo, el 38% estuvo de acuerdo, el 22% No hubo acuerdo ni desacuerdo: el 22% estuvo de acuerdo, el 16% estuvo en desacuerdo y el 2% estuvo en desacuerdo.

En este caso, la percepción es más positiva, con un 60% de los encuestados de acuerdo o muy de acuerdo. Esto sugiere que, aunque hay problemas en otras áreas, los recursos necesarios para el trabajo están en su mayoría disponibles.

Pregunta 10: He tenido oportunidades de crecimiento laboral en mi trabajo

Tabla 10

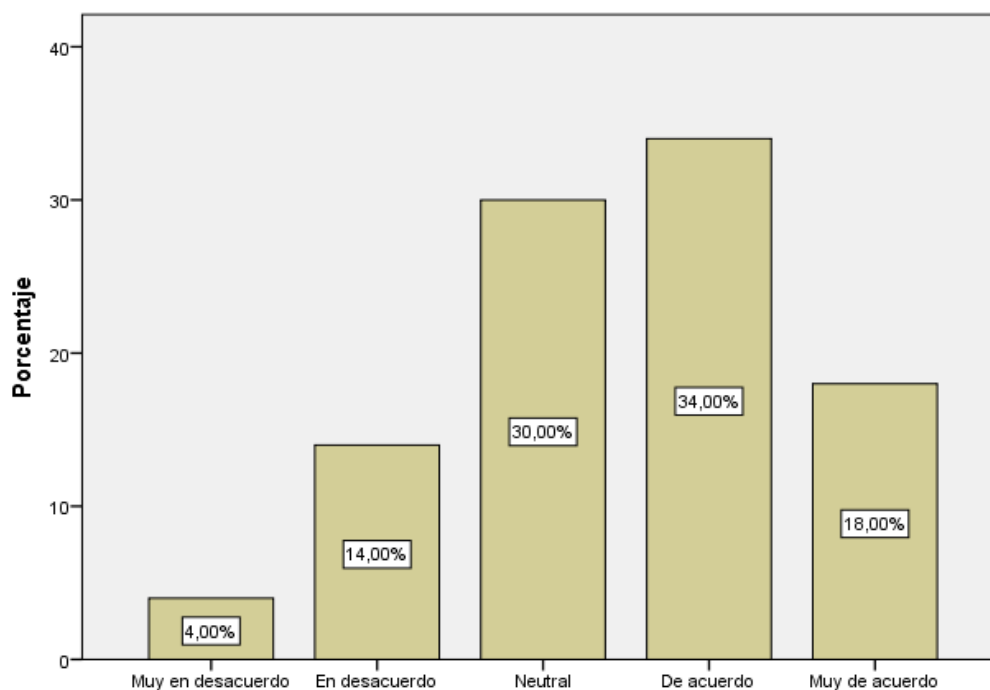
Ítem 10 del cuestionario de clima institucional

	N	%
De acuerdo	17	34,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
Muy de acuerdo	9	18,0%
En desacuerdo	7	14,0%
Muy en desacuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 10

Resultados del Ítem 10 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



En cuanto a la afirmación, "Tuve oportunidades de crecimiento profesional en el trabajo," Los resultados mostraron que el 34% de los encuestados estaba de acuerdo, el 30% estaba en desacuerdo, el 18% estaba muy de acuerdo, el 14% estaba en desacuerdo y el 4% estaba muy en desacuerdo.

Los resultados muestran una percepción relativamente equilibrada, con un 52% de acuerdo o muy de acuerdo y un 18% en desacuerdo. Esto indica que una mayoría siente que tienen oportunidades de crecimiento, aunque hay una porción significativa de empleados que no lo perciben así.

Pregunta 11: En este trabajo me siento realizado profesionalmente

Tabla 11

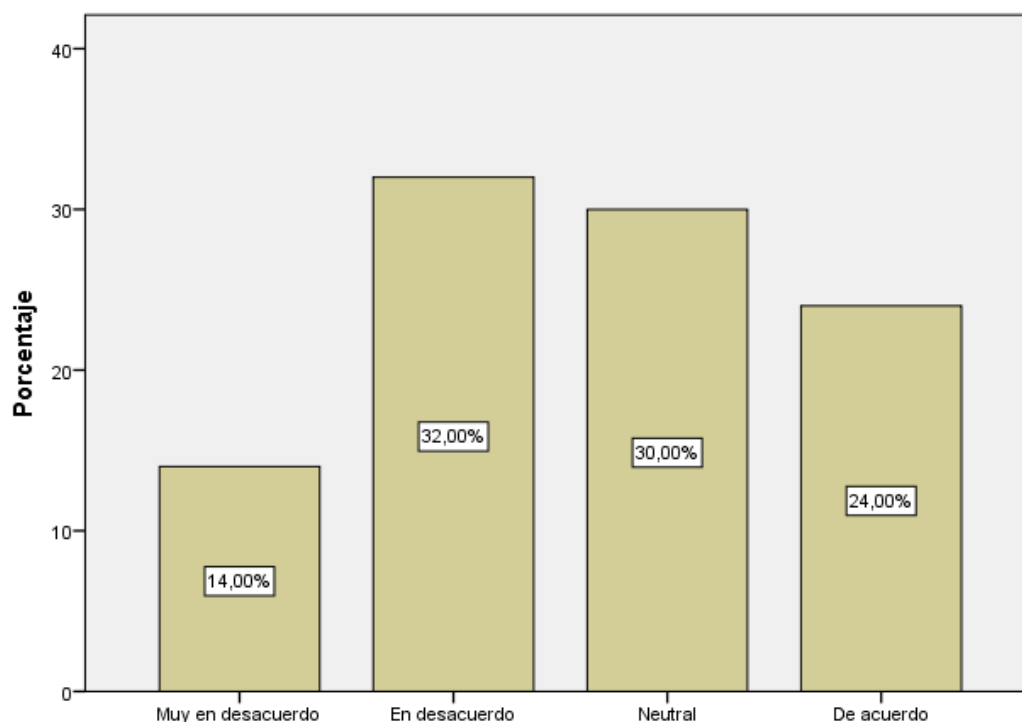
Ítem 11 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
De acuerdo	12	24,0%
Muy en desacuerdo	7	14,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 11

Resultados del Ítem 11 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto a lo anteriormente dicho, este estudio profesional encontró que el 32% de los participantes se encontraba insatisfecho, el 30% no se encontraba ni insatisfecho ni insatisfecho, el 24% se encontraba de acuerdo y el 14% se encontraba muy insatisfecho.

La percepción aquí es más negativa, con un 46% en desacuerdo o muy en desacuerdo y un 24% de acuerdo. Esto sugiere que muchos empleados no se sienten realizados profesionalmente, lo cual puede afectar la motivación y el compromiso.

Pregunta 12: La institución estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales

Tabla 12

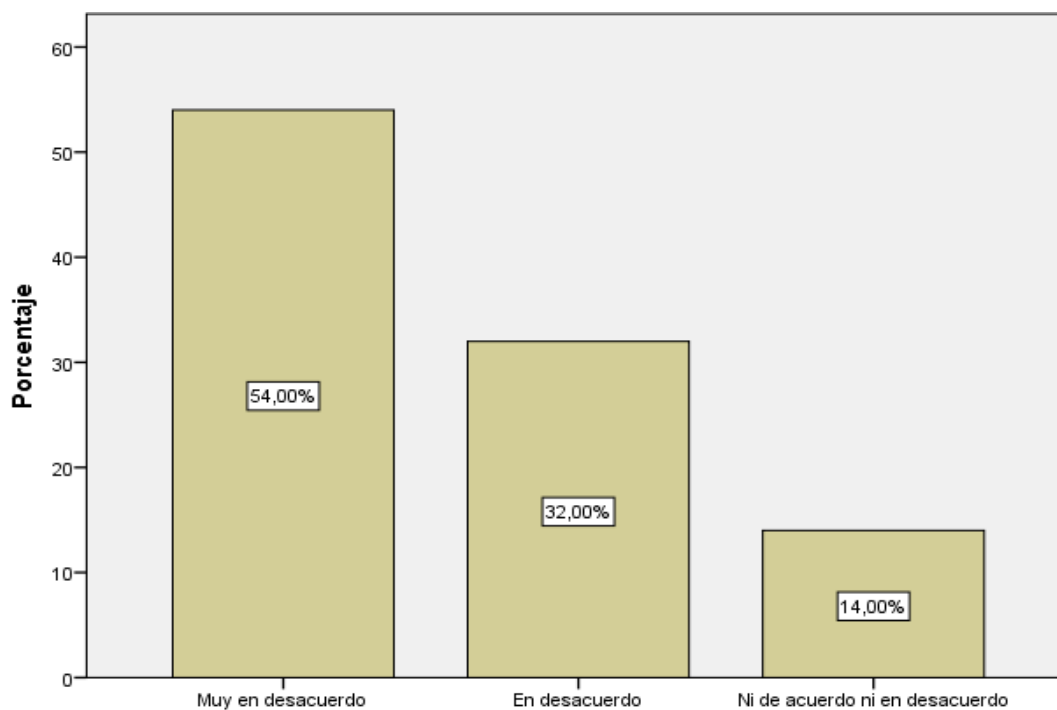
Ítem 12 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	27	54,0%
En desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 12

Resultados del Ítem 12 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto al punto anterior, la organización reconoce y fomenta el esfuerzo extra de sus empleados., se obtuvo que el 54% estuvo muy en desacuerdo; 32% estuvo en desacuerdo, y 14% estuvo muy de acuerdo.

La mayoría (86%) no siente que su institución estimule o reconozca sus esfuerzos, lo que puede llevar a una desmotivación generalizada y un clima institucional negativo.

Pregunta 13: Me siento motivado por ser un educador

Tabla 13

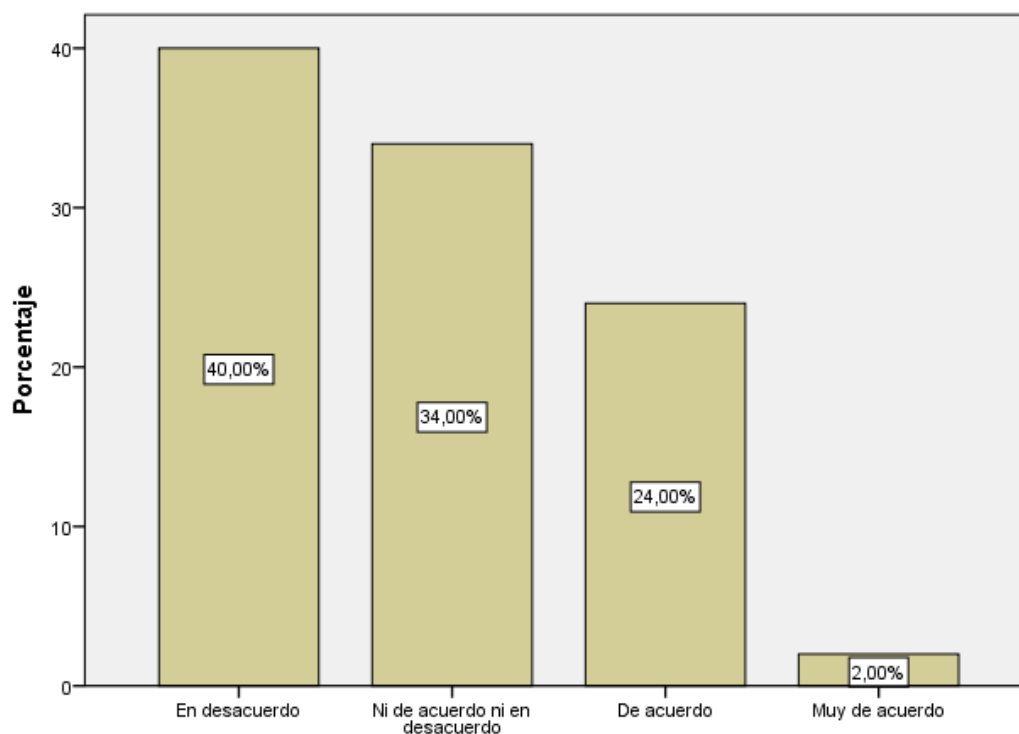
Ítem 13 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	20	40,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0%
De acuerdo	12	24,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 13

Resultados del Ítem 13 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



En relación con el enunciado: Me siento motivado por ser un educador, se obtuvo que el 40% estuvo muy en desacuerdo; 34% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24% estuvo de acuerdo y 2% estuvo muy de acuerdo.

Los resultados reflejan una falta de motivación significativa, con un 40% muy en desacuerdo y solo un 26% de acuerdo o muy de acuerdo. Esto es preocupante en un contexto educativo, donde la motivación del personal es crucial.

Pregunta 14: Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo

Tabla 14

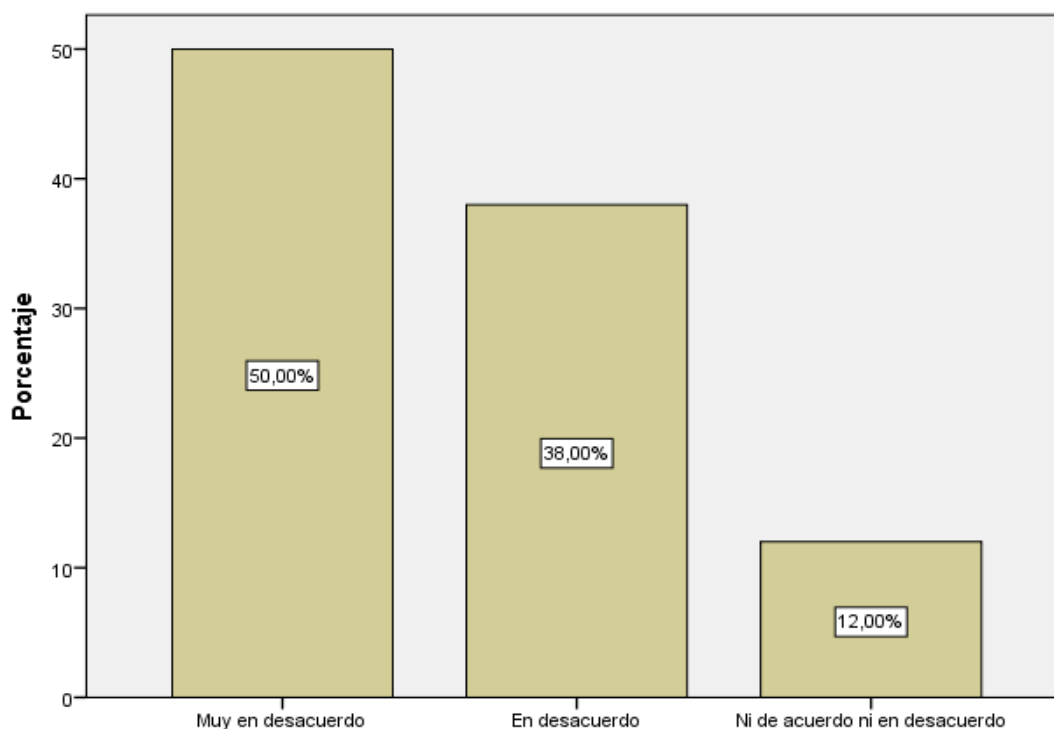
Ítem 14 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	25	50,0%
En desacuerdo	19	38,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 14

Resultados del Ítem 14 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



En relación con el enunciado: Me siento respaldado por mis compañeros de trabajo, se obtuvo que el 50% estuvo muy en desacuerdo; 28% estuvo en desacuerdo y 12% estuvo Ni conforme ni contrario.

Con un 78% de desacuerdo o muy en desacuerdo, los empleados perciben una falta de apoyo entre compañeros, lo cual puede afectar negativamente la cooperación y el trabajo en equipo.

Pregunta 15: Existen tiempo, recursos y retroalimentación para el desarrollo y capacitación del personal.

Tabla 15

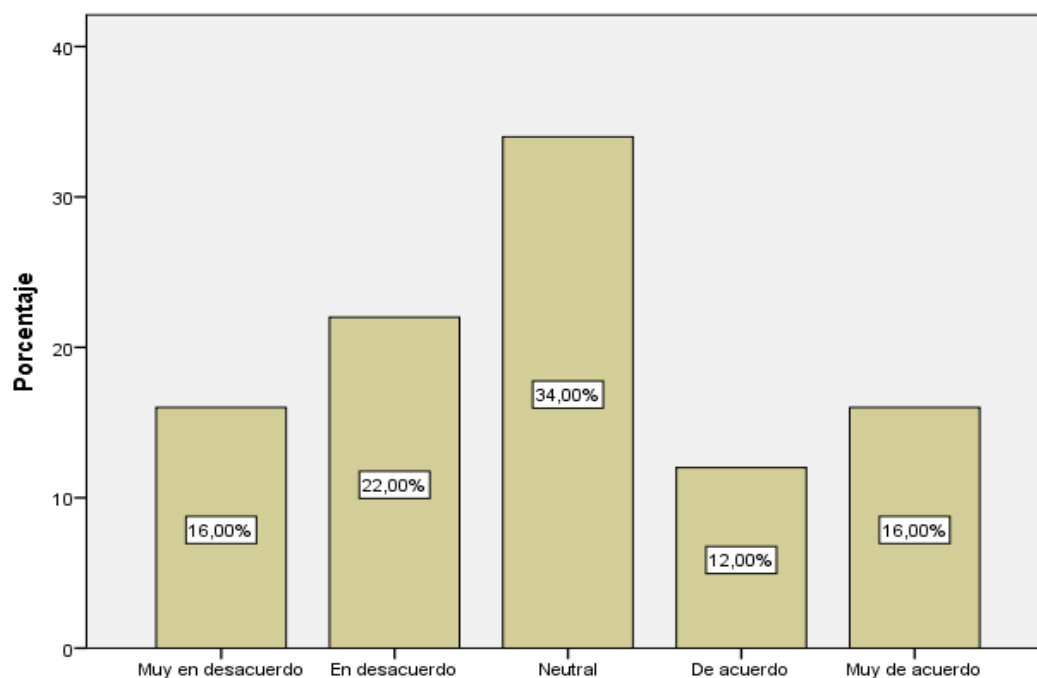
Ítem 15 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0%
En desacuerdo	11	22,0%
Muy en desacuerdo	8	16,0%
Muy de acuerdo	8	16,0%
De acuerdo	6	12,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 15

Resultados del Ítem 15 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje-capacitación del personal, Se encontró que el 34% se mostró neutral, el 22% en desacuerdo, el 16% muy en desacuerdo, el 16% muy de acuerdo y el 12% de acuerdo.

Los resultados son mixtos, con un 34% ni de acuerdo ni en desacuerdo y una distribución equitativa en las otras categorías. Esto sugiere que hay percepciones variadas sobre la disponibilidad de recursos y oportunidades de capacitación.

Pregunta 16: Cuento con oportunidades para mejorar mi desarrollo de habilidades, capacidades y actuar

Tabla 16

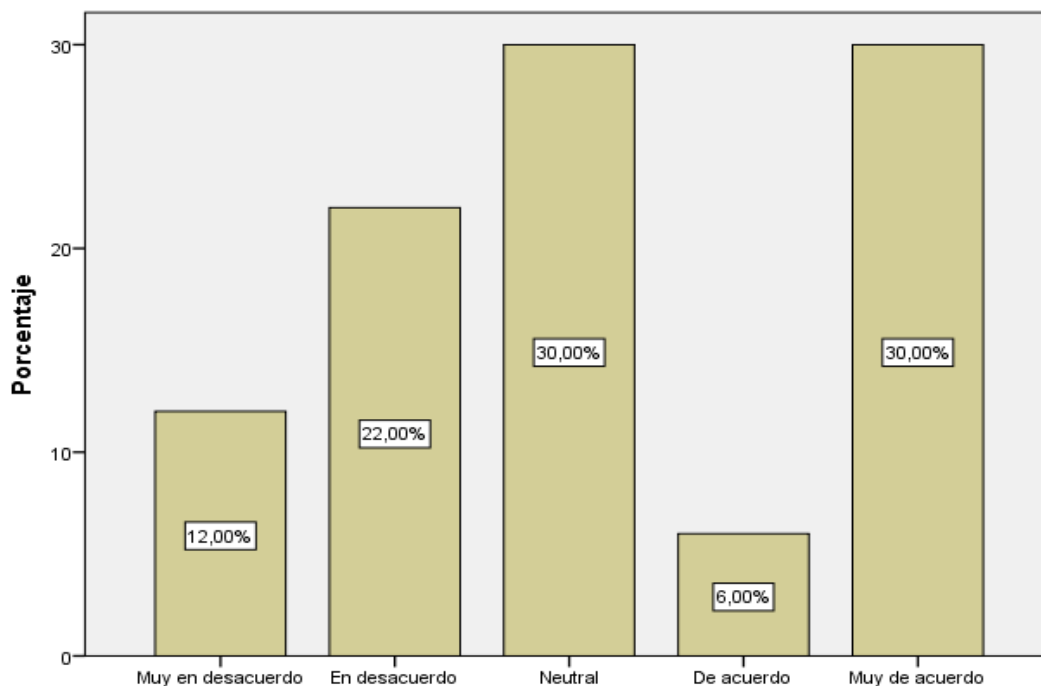
Ítem 16 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
Muy de acuerdo	15	30,0%
En desacuerdo	11	22,0%
Muy en desacuerdo	6	12,0%
De acuerdo	3	6,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 16

Resultados del Ítem 16 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Tengo oportunidades de incrementar mi desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos, Se encontró que el 30% se mostró neutral, el 30% muy de acuerdo, el 22% en desacuerdo, el 12% muy en desacuerdo y el 6% de acuerdo.

La percepción aquí está dividida, con un 30% muy de acuerdo y un 34% en desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto indica una variabilidad en las experiencias de desarrollo profesional entre los empleados.

Pregunta 17: Tengo buenas oportunidades de capacitación

Tabla 17

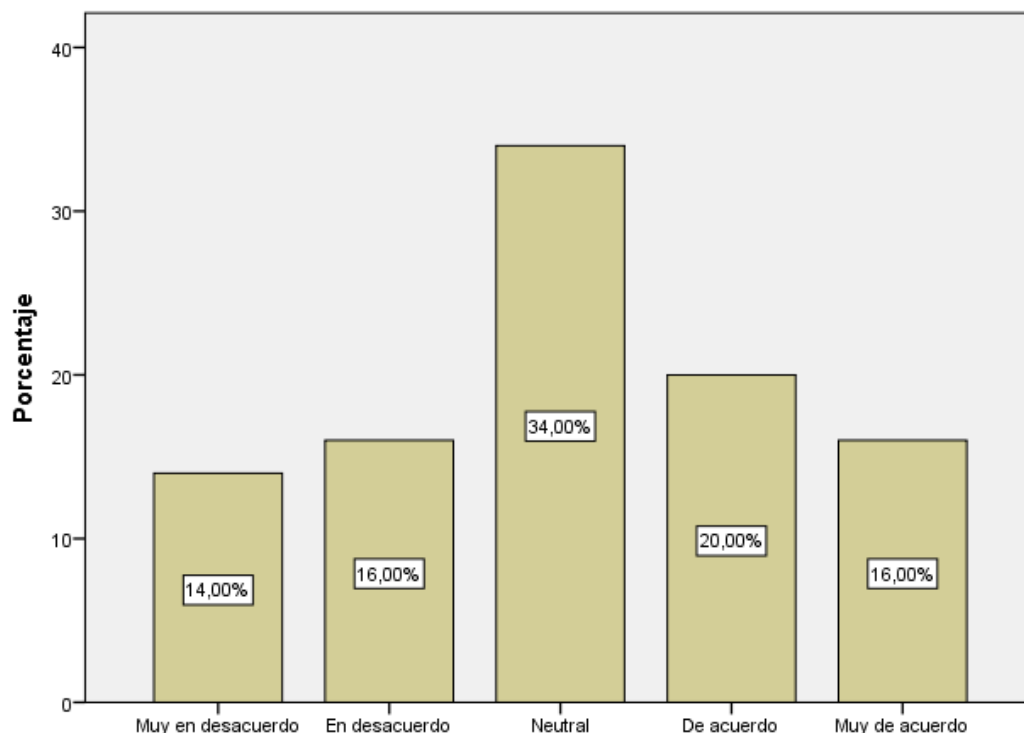
Ítem 17 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0
De acuerdo	10	20,0
En desacuerdo	8	16,0
Muy de acuerdo	8	16,0
Muy en desacuerdo	7	14,0

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 17

Resultados del Ítem 17 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Tengo buenas oportunidades de capacitación, Se encontró que el 34% se mostró neutral, el 20% de acuerdo, el 16% en desacuerdo, el 16% muy de acuerdo y el 14% muy en desacuerdo.

Los resultados reflejan una percepción mixta con un 34% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 36% de acuerdo o muy de acuerdo. Esto sugiere que las oportunidades de capacitación no son percibidas uniformemente entre el personal.

Pregunta 18: Todos los trabajadores tenemos las mismas oportunidades de crecimiento

Tabla 18

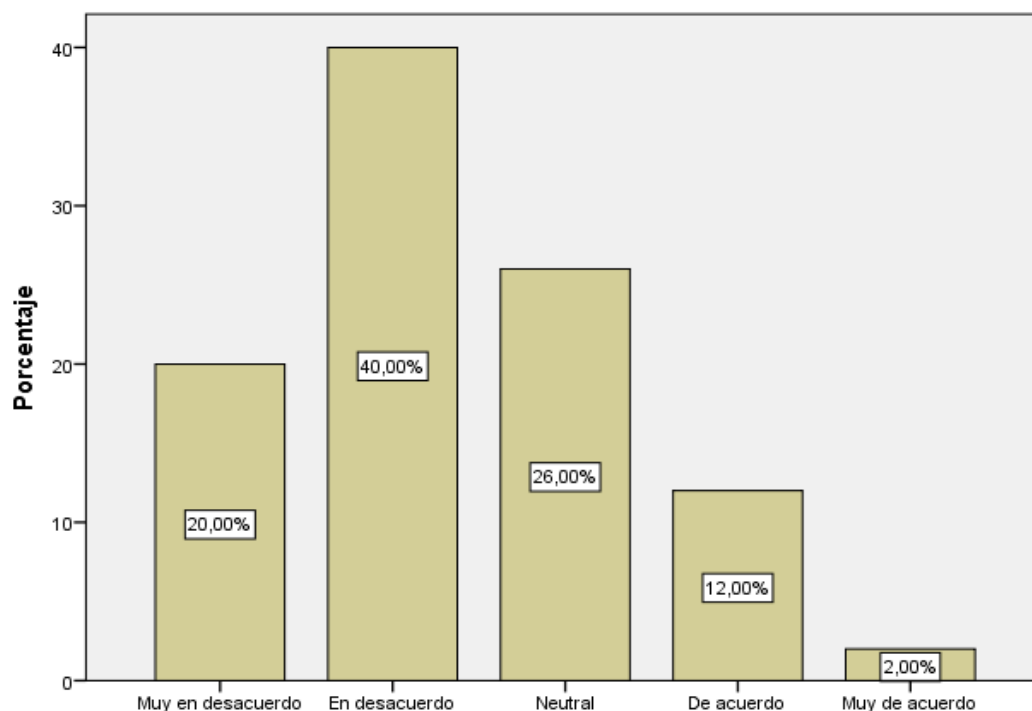
Ítem 18 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	20	40,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0%
Muy en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	6	12,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 18

Resultados del Ítem 18 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Todos los trabajadores tenemos las mismas oportunidades de crecimiento, se obtuvo que el 40% estuvo en desacuerdo, 26% estuvo Se encontró que el 20% estuvo neutral, el 20% estuvo muy en desacuerdo, el 12% estuvo de acuerdo y el 12% estuvo muy de acuerdo y 2% estuvo muy de acuerdo.

La mayoría (60%) está en desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que refleja una percepción de desigualdad en las oportunidades de crecimiento dentro de la institución.

Pregunta 19: La institución promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora

Tabla 19

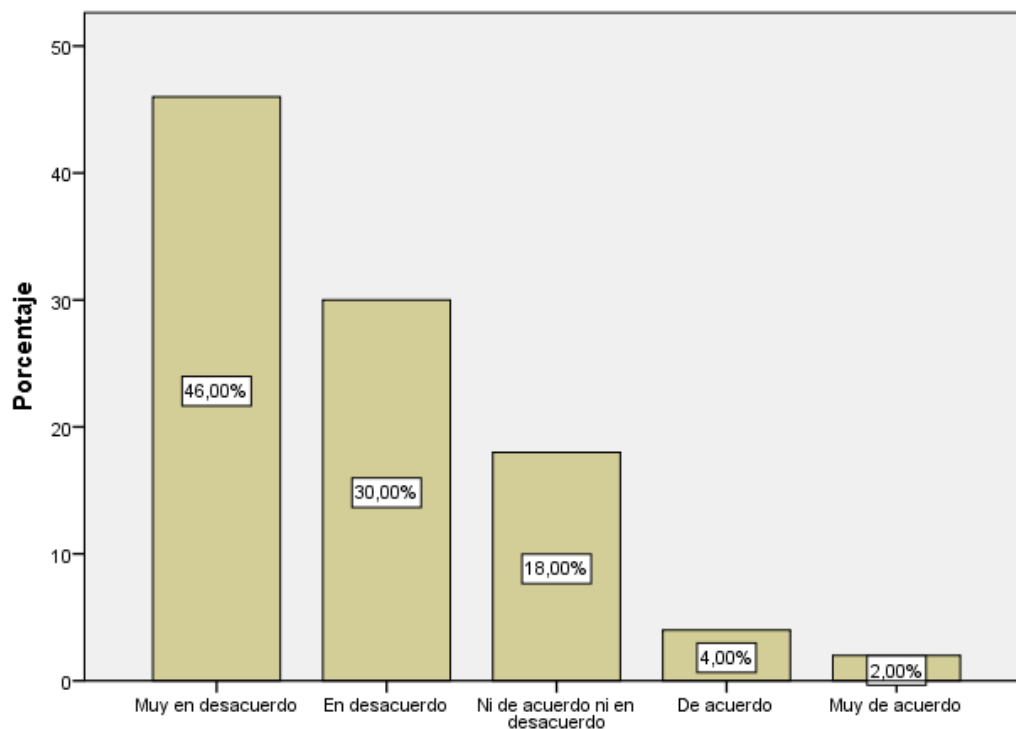
Ítem 19 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	23	46,0%
En desacuerdo	15	30,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0%
De acuerdo	2	4,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 19

Resultados del Ítem 19 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: La institución Promueve la cooperación entre el personal y valora los apoyos de mejora. Se obtuvo que el 46% estuvo muy en desacuerdo, el 30% estuvo en desacuerdo, el 18% estuvo neutral, el 4% estuvo de acuerdo y el 2% estuvo muy de acuerdo.

Con un 76% en desacuerdo o muy en desacuerdo, se percibe una falta significativa de promoción de la cooperación y apreciación de aportes, lo cual puede afectar la moral y el trabajo colaborativo.

Pregunta 20: La información requerida para cumplir mi función fluye de manera correcta

Tabla 20

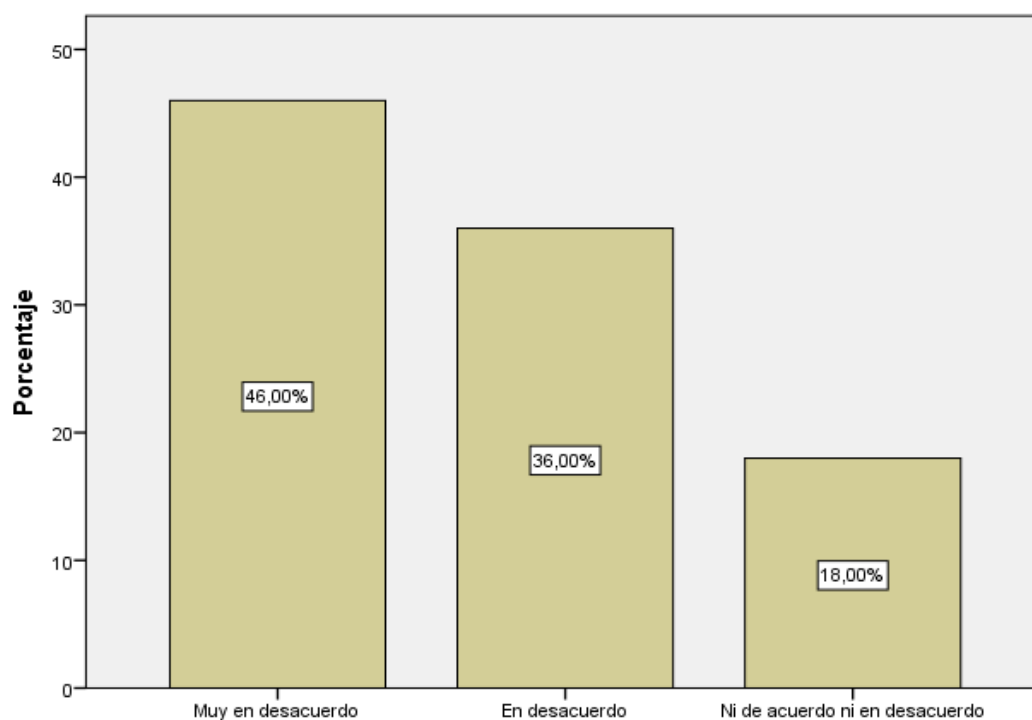
Ítem 20 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	23	46,0%
En desacuerdo	18	36,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0%

Fuente: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 20

Resultados del Ítem 20 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: La información requerida para cumplir mi función fluye de manera correcta, se obtuvo que el 46% estuvo muy en disconformidad; 36% estuvo en disconformidad, 18% estuvo ni de acuerdo ni en disconformidad.

Los resultados indican una percepción negativa en cuanto al flujo de información, con un 82% de desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto puede crear barreras en la eficiencia y efectividad del trabajo.

Pregunta 21: Quienes tienen información que pudiera afectar mis actividades la dan a conocer fácilmente

Tabla 21

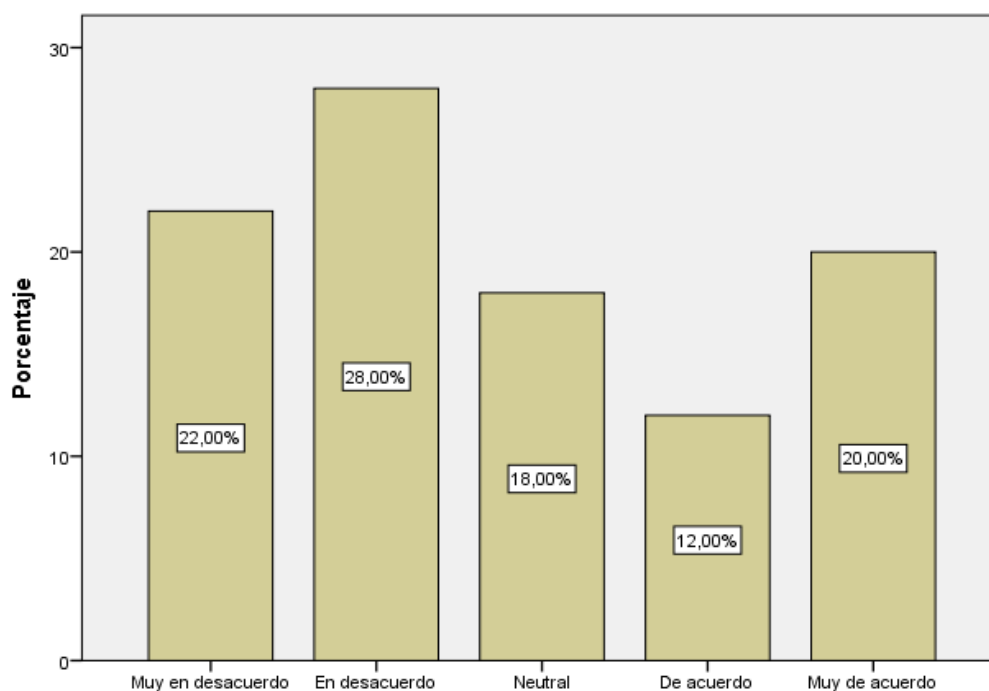
Ítem 21 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	14	28,0%
Muy en desacuerdo	11	22,0%
Muy de acuerdo	10	20,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,0%
De acuerdo	6	12,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 21

Resultados del Ítem 21 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Quienes tienen información que pudiera afectar mis actividades la dan a conocer fácilmente, se obtuvo que el 28,0% El 22% mostró desacuerdo, el 20% estuvo completamente de acuerdo, el 18% se ubicó en una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y el 12% estuvo de acuerdo. Aquí, las opiniones están divididas, con un 28% en desacuerdo y un 20% muy de acuerdo. Esto sugiere una inconsistencia en la comunicación de información crítica.

Pregunta 22: Existe buen flujo de información entre las distintas áreas de mi institución

Tabla 22

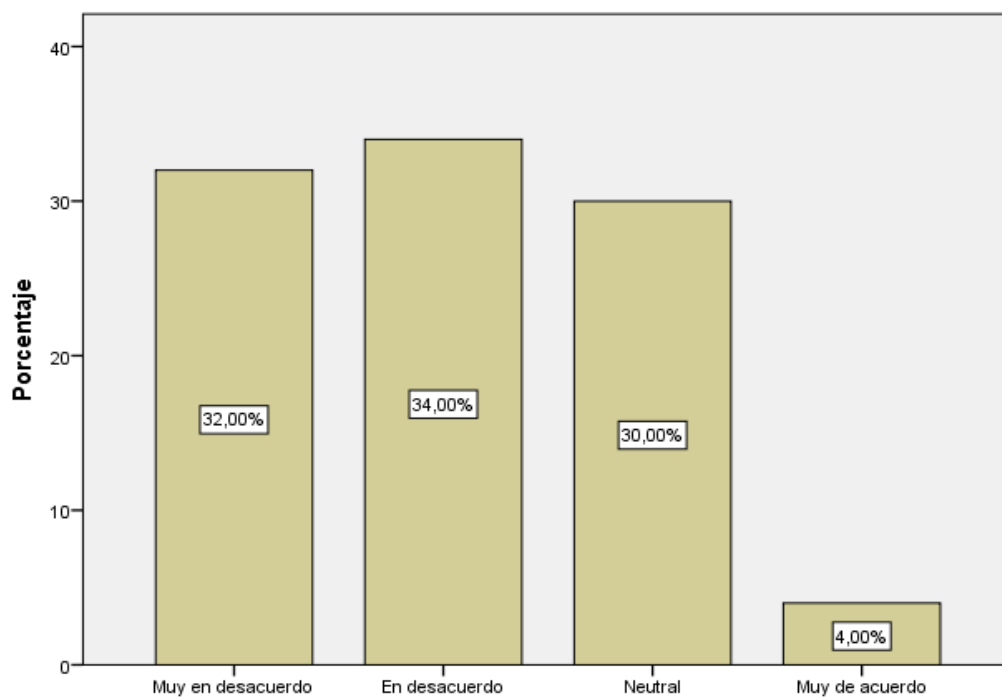
Ítem 22 del cuestionario de clima institucional

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
Muy en desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 22

Resultados del Ítem 22 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)



Respecto del enunciado: Existe buen flujo de información entre las distintas áreas de mi institución, se obtuvo que el 34% estuvo en desacuerdo; 32% estuvo muy en desacuerdo, 30% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 4% estuvo muy de acuerdo.

Un 66% de desacuerdo o muy en desacuerdo refleja una percepción generalizada de problemas en la comunicación interdepartamental, lo cual puede afectar la coordinación y el desempeño organizacional.

Pregunta 23: Considero que existe un ambiente laboral agradable

Tabla 23

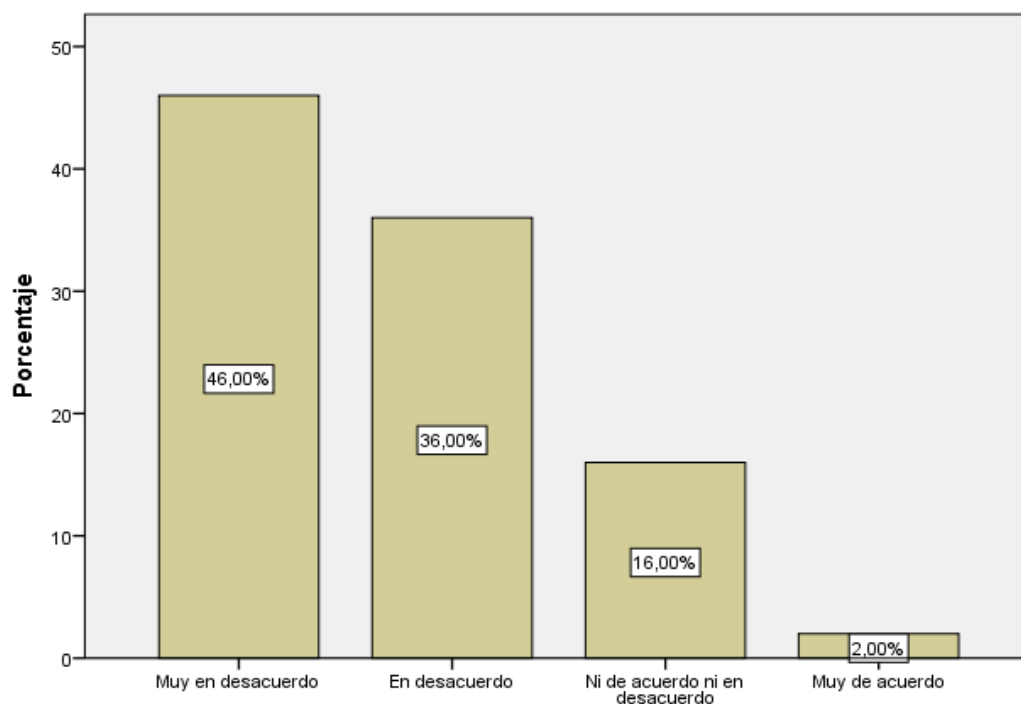
Ítem 23 del cuestionario de clima institucional

	N	%
Muy en desacuerdo	23	46,0%
En desacuerdo	18	36,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de clima institucional (2023)

Figura 23

Resultados del Ítem 23 del cuestionario de clima institucional en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario del clima institucional (2023)

Respecto del enunciado: Considero que existe un ambiente laboral agradable, se obtuvo que el 46% estuvo El 46% estuvo muy en desacuerdo, el 36% estuvo en desacuerdo, el 16% estuvo neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y el 2% estuve.

Los resultados son muy negativos, con un 82% de desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto indica una percepción de un ambiente laboral insatisfactorio, lo cual puede afectar la moral y la productividad de los empleados.

4.1.2. Resultados respecto al compromiso laboral

Pregunta 1: Actualmente, mi desempeño en esta institución es más por interés que por necesidad

Tabla 24

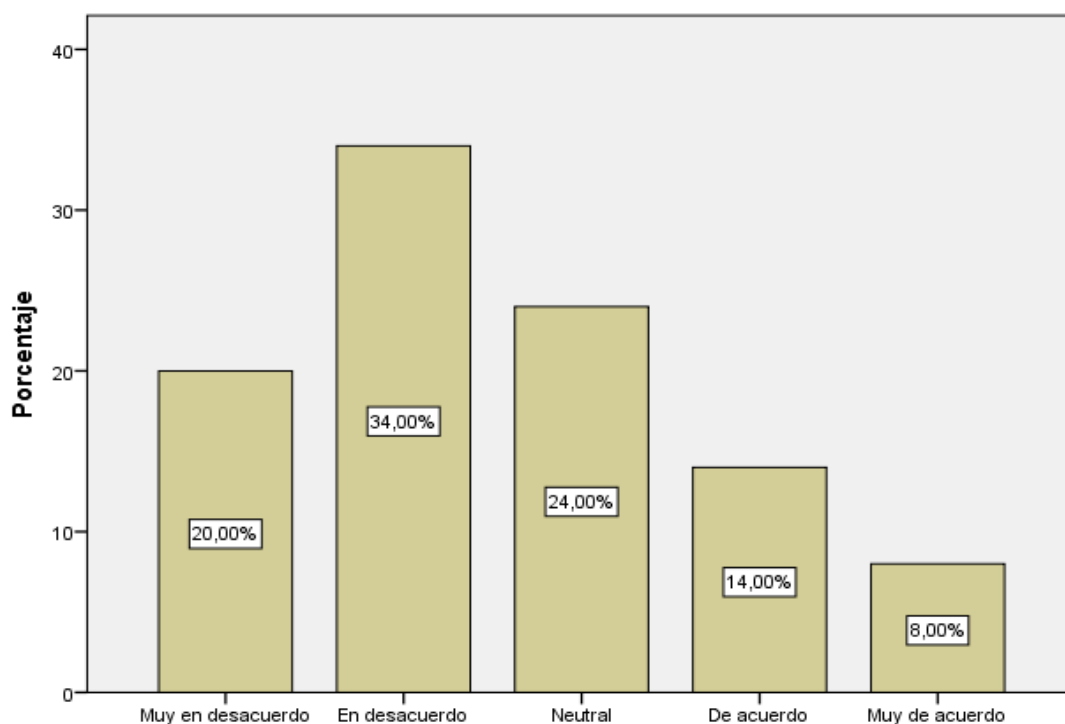
Ítem 1 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24,0%
Muy en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	7	14,0%
Muy de acuerdo	4	8,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 24

Resultados del Ítem 1 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con la afirmación anterior, el 34% de los empleados trabaja actualmente para esta organización por pasión más que por obligación, el 24% no está de acuerdo ni insatisfecho, el 20% está muy insatisfecho, el 14% está de acuerdo y el 8% está extremadamente satisfecho.

Los resultados reflejan que el 54% de Solo el 22% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, mientras que la mayoría de los encuestados está en desacuerdo o muy de acuerdo con ella. Esto sugiere que la mayoría de los empleados no se sienten bien motivados principalmente por el gusto al trabajar en esta institución, lo que sugiere un bajo compromiso laboral basado en la satisfacción personal.

Pregunta 2: Una de las principales razones por las que sigo trabajando en esta institución es porque siento un compromiso moral de quedarme en ella

Tabla 25

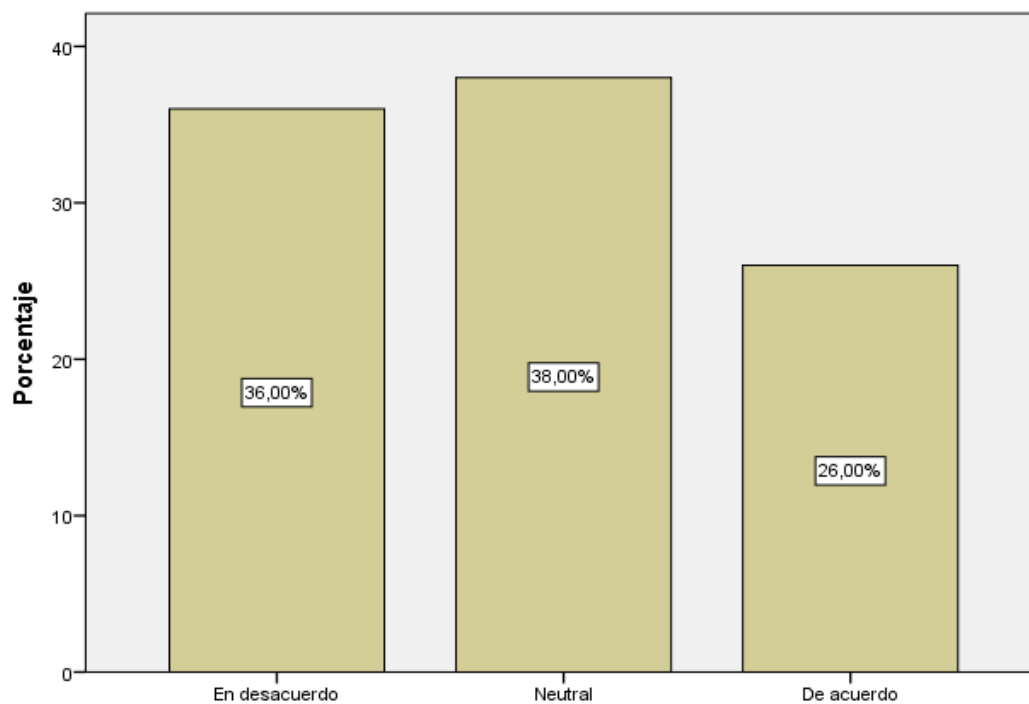
Ítem 2 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38,0%
En desacuerdo	18	36,0%
De acuerdo	13	26,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 25

Resultados del Ítem 2 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



Respecto del enunciado: Una de las principales motivaciones que me lleva a continuar en esta institución es debido a la sensación de responsabilidad moral que tengo de permanecer en ella, Se encontró que el 38% estuvo neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), el 36% estuvo en desacuerdo y el 26% estuvo de acuerdo.

Aquí, el 38% de los encuestados están indecisos, mientras que el 36% está en desacuerdo y el 26% está de acuerdo. Esto sugiere que, aunque existe una cierta percepción de obligación moral, no es un factor decisivo para la mayoría de los empleados en su compromiso laboral.

Pregunta 3: Siento una conexión fuerte y perfecta

Tabla 26

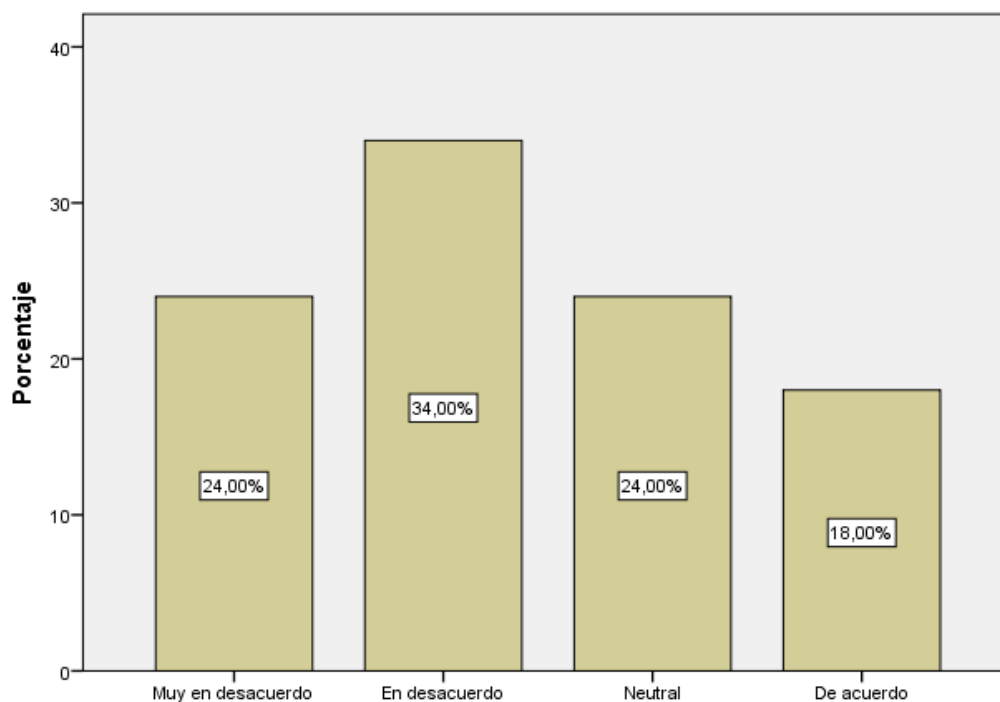
Ítem 3 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
Muy en desacuerdo	12	24,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24,0%
De acuerdo	9	18,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 26

Resultados del Ítem 3 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



En relación al punto anterior, siento firmemente que mi institución es mía. Los resultados muestran que el 34% de los encuestados está en desacuerdo, el 24% está en desacuerdo muy fuerte, el 24% no está ni en desacuerdo ni en acuerdo y el 18% está de acuerdo.

Con un 58% en desacuerdo o muy en desacuerdo y solo un 18% de acuerdo, se evidencia una falta de sensación de pertenencia entre los empleados, lo cual es crucial para un compromiso laboral fuerte y duradero.

Pregunta 4: Una de las razones clave por las que sigo En esta institución, ninguna empresa privada podría igualar el salario ni los beneficios ofrecidos que recibo aquí

Tabla 27

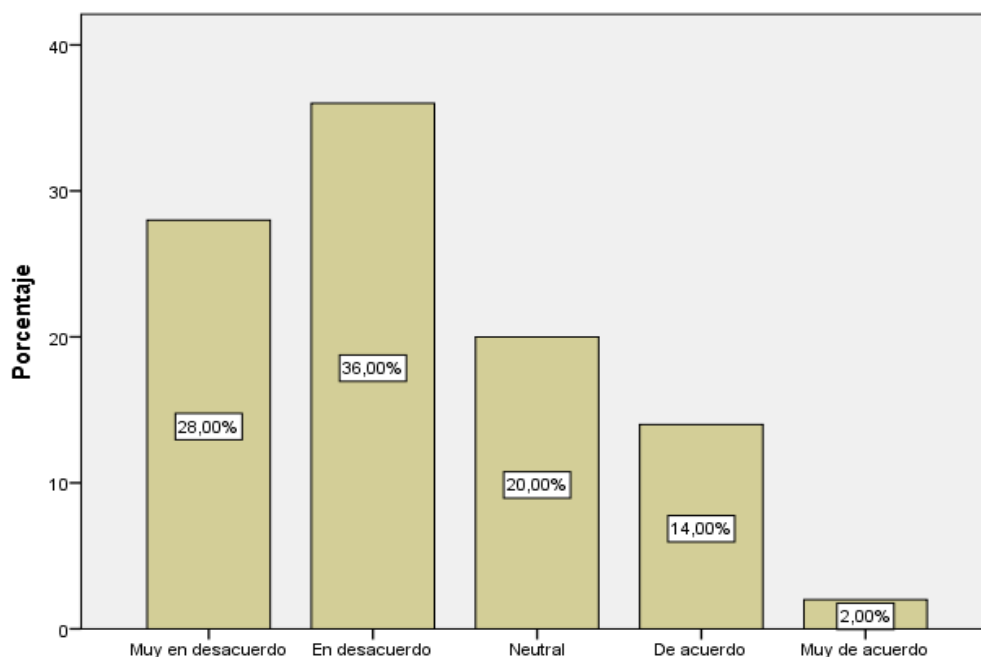
Ítem 4 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	18	36,0%
Muy en desacuerdo	14	28,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	7	14,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 27

Resultados del Ítem 4 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



En relación con el enunciado: "Una de las principales razones para seguir en esta institución es que las condiciones salariales y los beneficios que recibo aquí no podrían ser igualados por una institución privada. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 36% expresó su desacuerdo, el 28% estuvo totalmente en desacuerdo, el 20% se mostró indiferente, el 14% estuvo de acuerdo y el 2% estuvo completamente de acuerdo.

La mayoría de los encuestados (64%) no considera que su sueldo y prestaciones sean una razón principal para quedarse, mientras que solo el 16% está de acuerdo o muy de acuerdo. Esto sugiere que los beneficios económicos no son percibidos como suficientes para retener a los empleados.

Pregunta 5: A pesar de las posibles ventajas que podría obtener, no considero que sea apropiado dejar mi institución en este momento.

Tabla 28

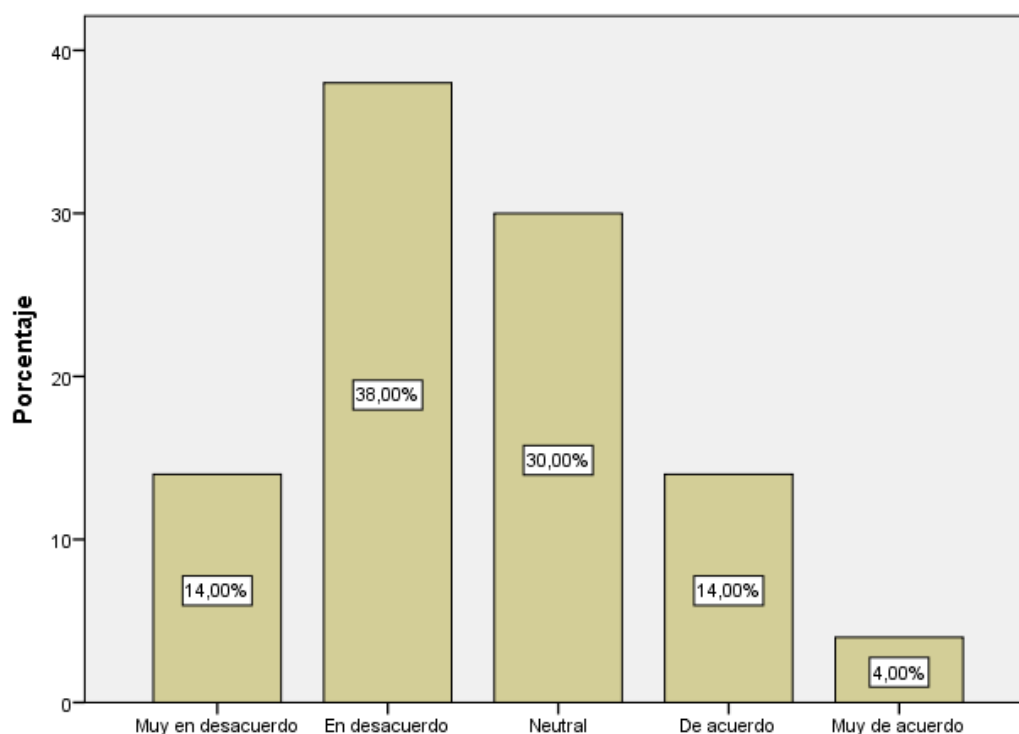
Ítem 5 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	19	38,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
Muy en desacuerdo	7	14,0%
De acuerdo	7	14,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 28

Resultados del Ítem 5 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes





Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con el enunciado: Aunque tuviera beneficios con ello, no considero que sea adecuado dejar ahora mi institución, se obtuvo que el 38% estuvo en desacuerdo, 30% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% estuvo muy en desacuerdo, 14% estuvo de acuerdo y 4% estuvo muy de acuerdo.

Los resultados indican que el 52% está en desacuerdo o muy en desacuerdo, indicando que muchos empleados no aprecian una fuerte necesidad Responsabilidad ética para extender en la institución, incluso si tuvieran beneficios al dejarla.

Pregunta 6: Me sentiría culpable si abandonara mi institución ahora, considerando todo lo que me ha ofrecido

Tabla 29

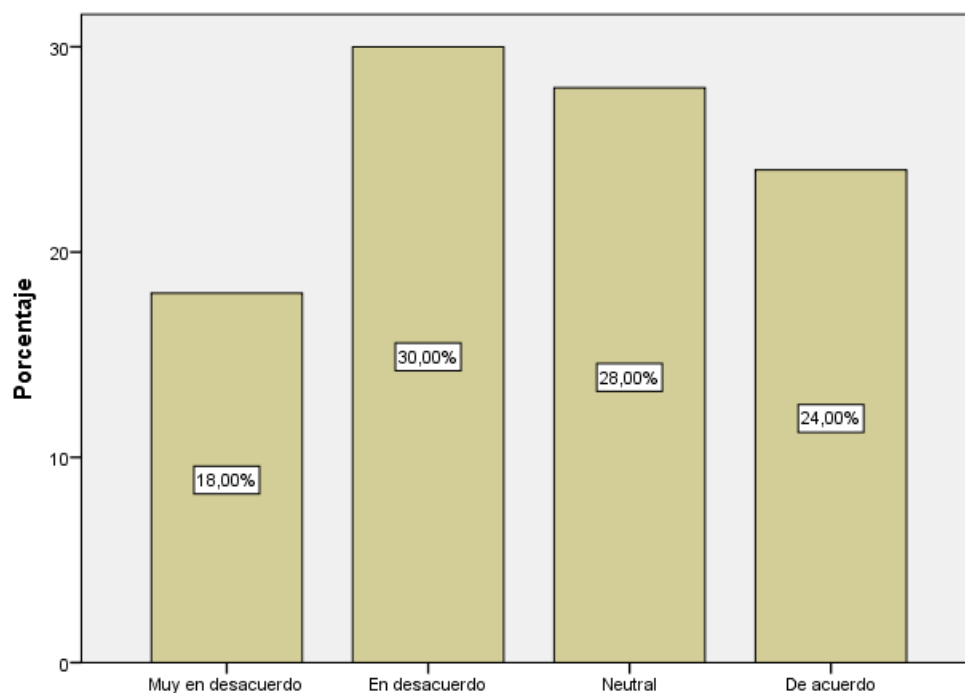
Ítem 6 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	15	30,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0%
De acuerdo	12	24,0%
Muy en desacuerdo	9	18,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 29

Resultados del Ítem 6 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



En relación con el enunciado: "Experimentaría culpabilidad si abandonara mi institución en este momento, sabiendo todo lo que me ha proporcionado", los resultados indicaron que el 30% estuvo en desacuerdo, el 28% estuvo neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) , el 24% estuvo de acuerdo y el 18% estuvo muy de acuerdo.

Un 54% de los encuestados no experimenta sentimientos de culpa al considerar dejar la institución, mientras que un 42% sí lo haría. Esto refleja una división en la percepción del valor que la institución ha proporcionado a sus empleados.

Pregunta 7: Esta institución tiene un valor personal muy profundo para mí.

Tabla 30

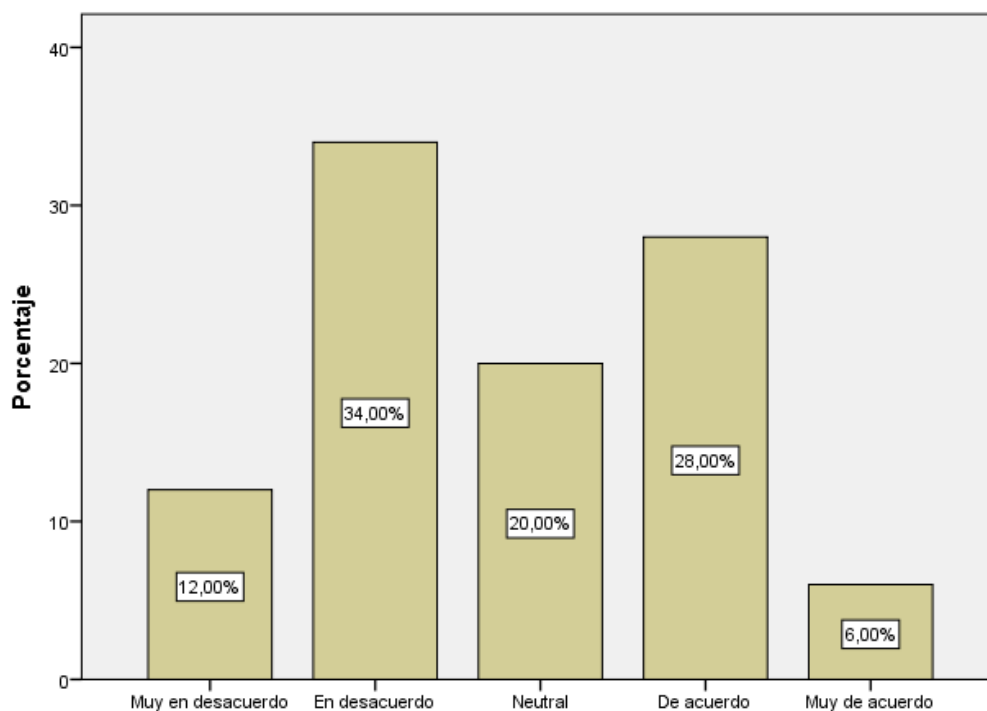
Ítem 7 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
De acuerdo	14	28,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0%
Muy en desacuerdo	6	12,0%
Muy de acuerdo	3	6,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 30

Resultados del Ítem 7 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes





Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con el enunciado: "Esta institución tiene un gran significado personal para mí", los resultados mostraron que el 34% estuvo en desacuerdo, el 28% estuvo de acuerdo, el 20% estuvo neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), el 12% estuvo muy en desacuerdo y el 6% estuvo muy de acuerdo muy de acuerdo. La percepción está dividida, con un 34% en desacuerdo, un 28% de acuerdo y un 20% neutral. Esto indica que, aunque hay un grupo que siente un significado personal en su trabajo, una mayoría no lo ve de esa manera.

Pregunta 8: Siento que tengo pocas oportunidades de encontrar otro trabajo similar, lo que me hace dudar de la idea de dejar mi institución

Tabla 31

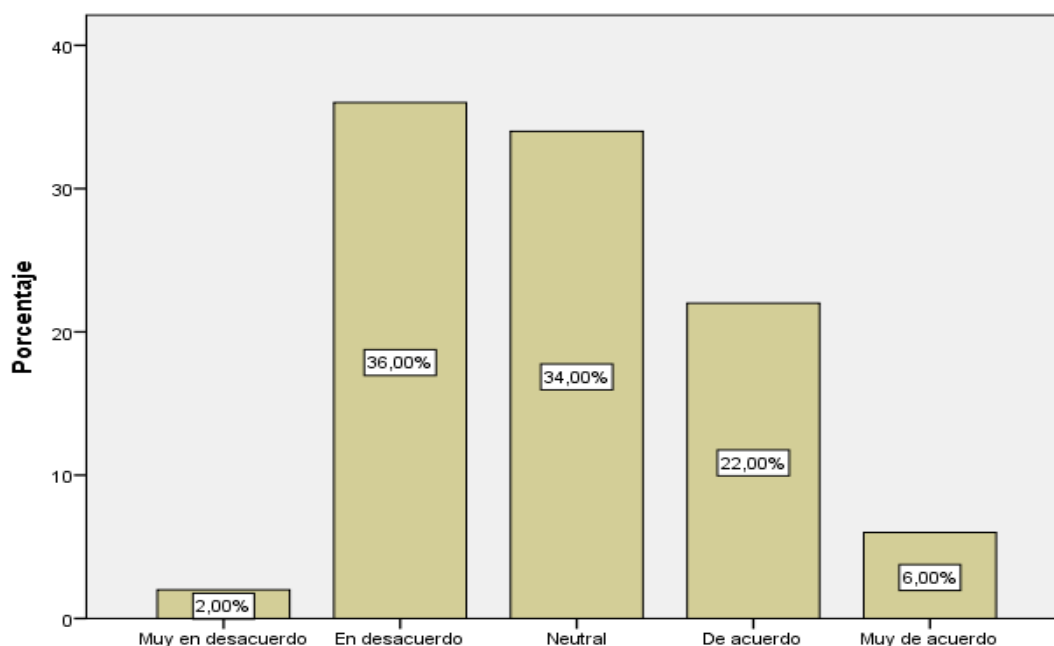
Ítem 8 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	18	36,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0%
De acuerdo	11	22,0%
Muy de acuerdo	3	6,0%
Muy en desacuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 31

Resultados del Ítem 8 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



En relación con el enunciado: "Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi institución", se obtuvo que el 35% estuvo en desacuerdo, el 34% estuvo neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), el 22% estuvo de acuerdo, el 6% estuvo muy de acuerdo y el 2% estuvo muy en desacuerdo.

La mayoría de los encuestados (69%) no están seguros o están en desacuerdo con la idea de tener pocas opciones laborales, lo que sugiere que no sienten una fuerte dependencia de su actual empleo para mantener su estabilidad laboral.

Pregunta 9: Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente

Tabla 32

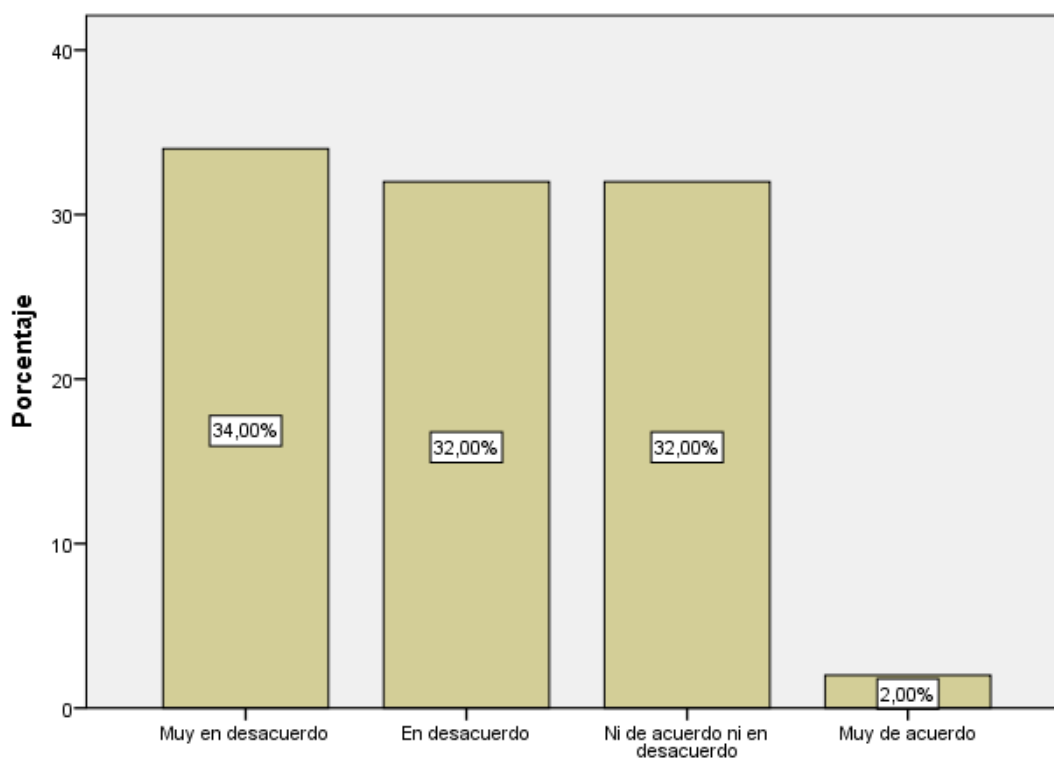
Ítem 9 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	17	34,0%
En desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0%
Muy de acuerdo	1	2,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 32

Resultados del Ítem 9 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)



Respecto a lo anterior: tengo un compromiso con todos los miembros de mi institución, por lo que no pienso abandonarla en este momento. Según los resultados, el 34% de los encuestados se encontraba en un estado de descontento extremo, el 32% se encontraba descontento, el 32% no se encontraba ni descontento ni de acuerdo y el 2% se encontraba de acuerdo. muy de acuerdo.

Con un 66% en desacuerdo o muy en desacuerdo, se muestra una baja sensación de obligación hacia los colegas, lo que puede afectar negativamente la retención de empleados y el compromiso colectivo.

Pregunta 10: En esta institución me siento como si formara parte de una familia

Tabla 33

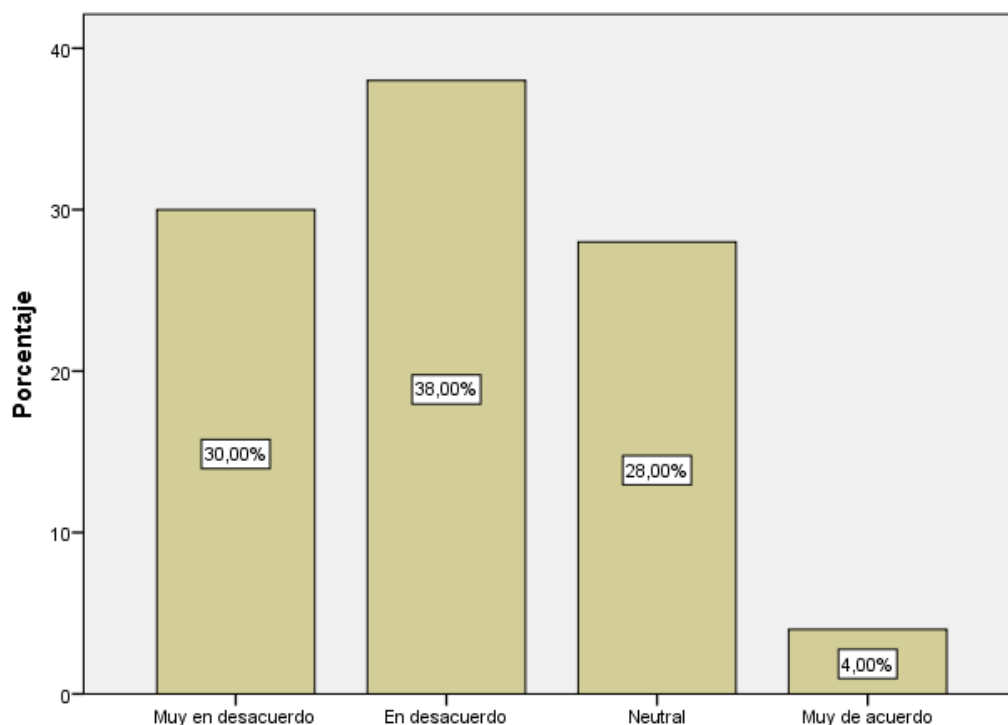
Ítem 10 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	19	38,0%
Muy en desacuerdo	15	30,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 33

Resultados del Ítem 10 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes





Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con el enunciado: Me siento como parte de una familia en esta institución, se obtuvo que el 38% estuvo en desacuerdo; 30% estuvo muy en desacuerdo, 28% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 4% estuvo muy de acuerdo.

La percepción es mayormente negativa, con un 68% de desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto indica una falta de conexión emocional entre los empleados y la institución, un factor clave para el compromiso laboral.

Pregunta 11: De verdad, siento que los problemas de esta institución son también mis propios problemas

Tabla 34

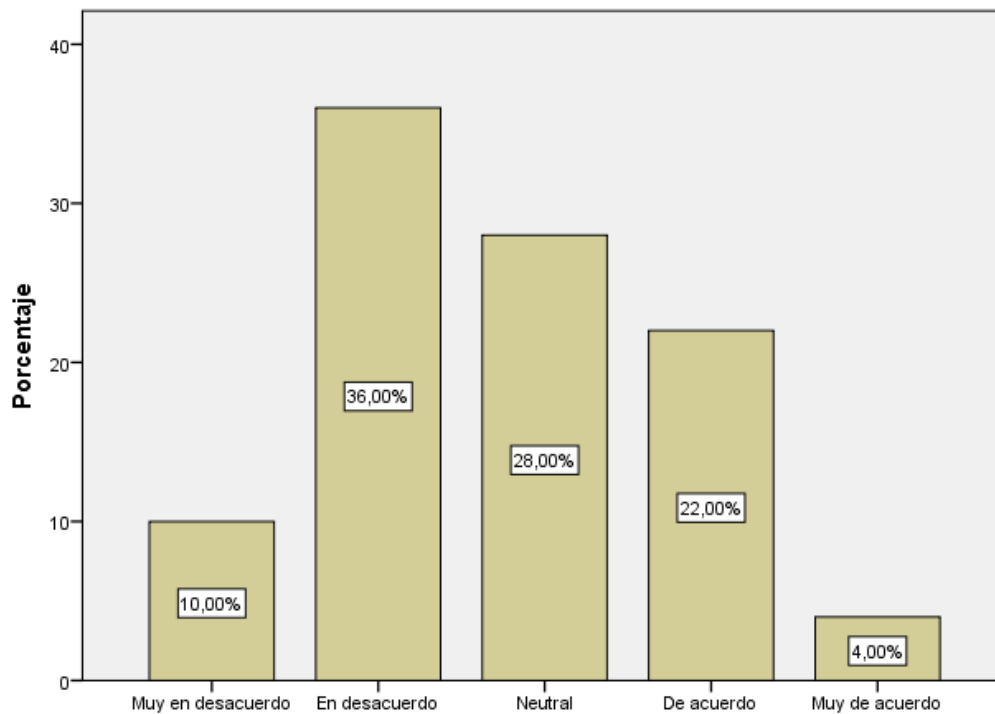
Ítem 11 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	18	36,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28,0%
De acuerdo	11	22,0%
Muy en desacuerdo	5	10,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 34

Resultados del Ítem 11 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Respecto a la afirmación: “Es muy evidente que los temas de esta institución también involucran a los niños”, se encontró que el 36% de los encuestados estuvo de acuerdo, el 28% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% estuvo de acuerdo, el 10% estuvo muy en desacuerdo y el 4% estuvo muy de acuerdo.

Los resultados reflejan una falta de identificación con los problemas institucionales, con un 46% en desacuerdo y solo un 26% de acuerdo. Esto sugiere una desconexión entre los empleados y la misión de la institución.



Pregunta 12: Me gusta hablar sobre mi institución con personas que no forman parte de ella

Tabla 35

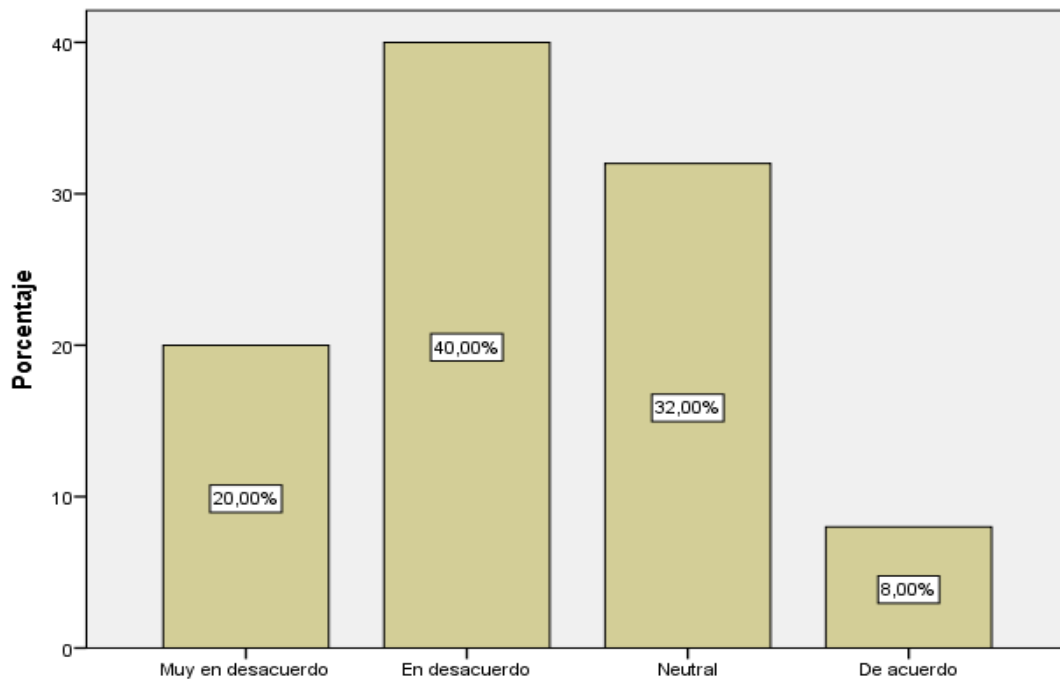
Ítem 12 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	20	40,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0%
Muy en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	4	8,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 35

Resultados del Ítem 12 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Con respecto a la afirmación: Disfruté hablar sobre mi institución con personas que no están afiliadas a ella. Basado en los resultados, el 40% estaba de acuerdo, el 32% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% muy en desacuerdo, y el 8% estaba de acuerdo.

Esto puede indicar un nivel bajo de compromiso y satisfacción laboral si la tasa de insatisfacción es del 60% o más, lo cual implica que la mayoría de los empleados no se sienten cómodos cuando discuten su institución.

Pregunta 13: Una de las razones principales por las que sigo en mi institución es que fuera de ella me resultaría difícil encontrar un trabajo comparable al que tengo

Tabla 36

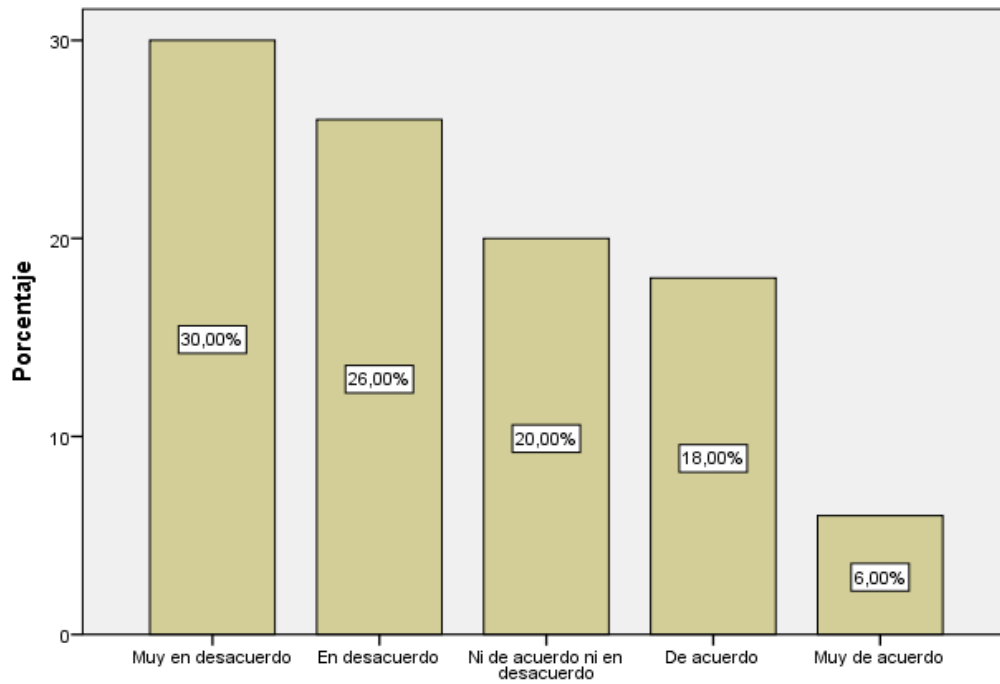
Ítem 13 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	15	30,0%
En desacuerdo	13	26,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	9	18,0%
Muy de acuerdo	3	6,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 36

Resultados del Ítem 13 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con la afirmación: Me gusta hablar de mi institución con otras personas que no están afiliadas a ella. Se encontró que el 30% de los encuestados estaban muy insatisfechos, el 26% estaban insatisfechos, el 20% no estaban ni insatisfechos ni insatisfechos, el 18% estaban de acuerdo y el 6% estaban muy de acuerdo.

Un 56% en desacuerdo o muy en desacuerdo indica que una mayoría de los empleados no se sienten cómodos o satisfechos hablando de su institución fuera del trabajo, lo cual puede impactar negativamente en la imagen de la institución y en el compromiso laboral.

Pregunta 14: Esta institución ha ganado mi lealtad, y por eso sigo trabajando aquí.

Tabla 37

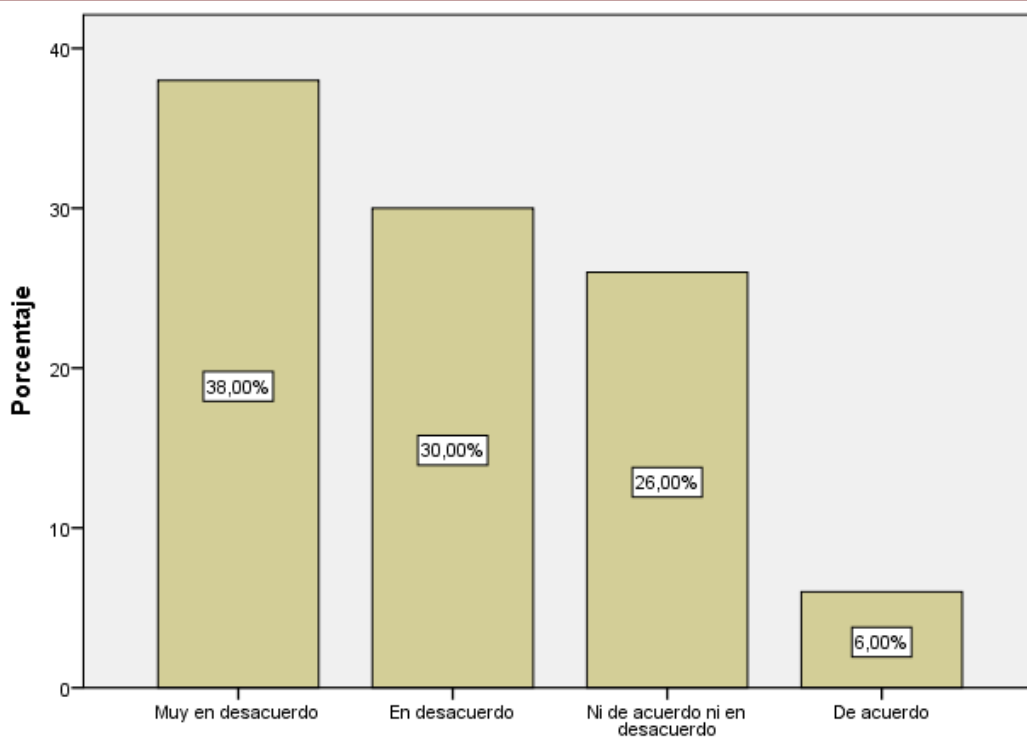
Ítem 14 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	19	38,0%
En desacuerdo	15	30,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0%
De acuerdo	3	6,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 37

Resultados del Ítem 14 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Los resultados mostraron que el 38% estaba muy insatisfecho, el 30% estaba insatisfecho, el 26% estaba ni satisfecho ni insatisfecho, y el 6% estaba de acuerdo con la afirmación: "Esta institución merece mi lealtad, por lo que estoy trabajando para ella."

Hay una percepción generalizada de que la institución no valora la lealtad de los empleados, lo que impacta negativamente el compromiso a largo plazo, como lo demuestra el 68% que está de acuerdo o en desacuerdo significativo.

Pregunta 15: Sería completamente feliz si pudiera pasar el resto de mi vida laboral en esta institución

Tabla 38

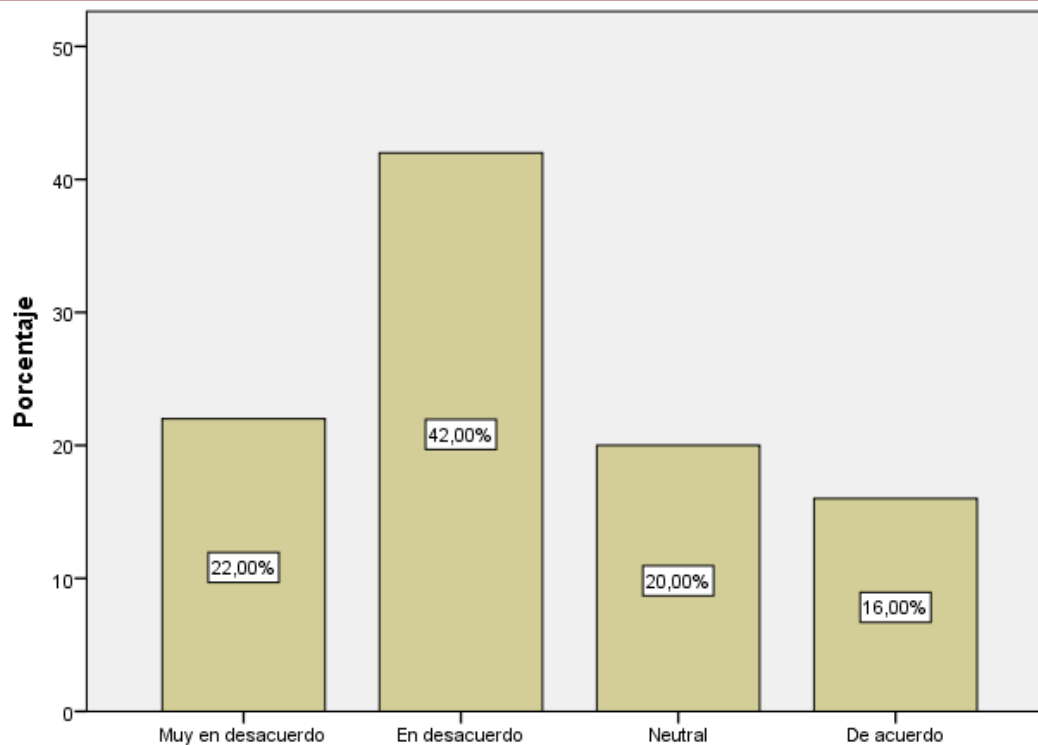
Ítem 15 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	21	42,0%
Muy en desacuerdo	11	22,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0%
De acuerdo	8	16,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 38

Resultados del Ítem 15 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Respecto a la afirmación: Estoy muy satisfecho de continuar mi carrera profesional en esta institución. Se encontró que el 42% estuvo de acuerdo, el 22% muy de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni de acuerdo y el 16% de acuerdo. La mayoría (64%) no se ve trabajando aquí a largo plazo, indicando un bajo nivel de compromiso y satisfacción laboral, lo cual puede llevar a una alta rotación de personal.

Pregunta 16: En este momento, sería muy difícil para mí dejar esta institución, incluso si deseara hacerlo.

Tabla 39

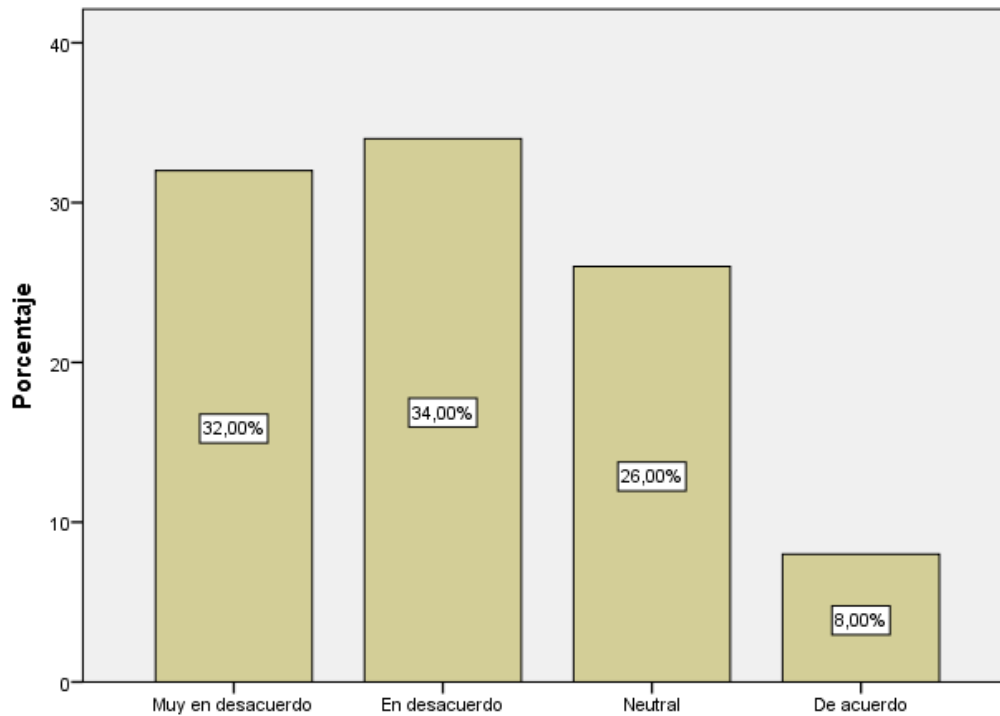
Ítem 16 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
Muy en desacuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0%
De acuerdo	4	8,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 39

Resultados del Ítem 16 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con el enunciado: En este momento, sería muy difícil para mí dejar esta institución, incluso si quisiera hacerlo, se obtuvo que el 34% estuvo en desacuerdo, 32% estuvo muy en desacuerdo, 26% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 8% estuvo de acuerdo.

Un 66% de los encuestados no encuentra difícil dejar la institución, lo que sugiere una falta de apego emocional y profesional que podría resultar en una mayor tasa de abandono.

Pregunta 17: Muchas áreas de mi vida se verían afectadas si decidiera abandonar mi institución en este momento

Tabla 40

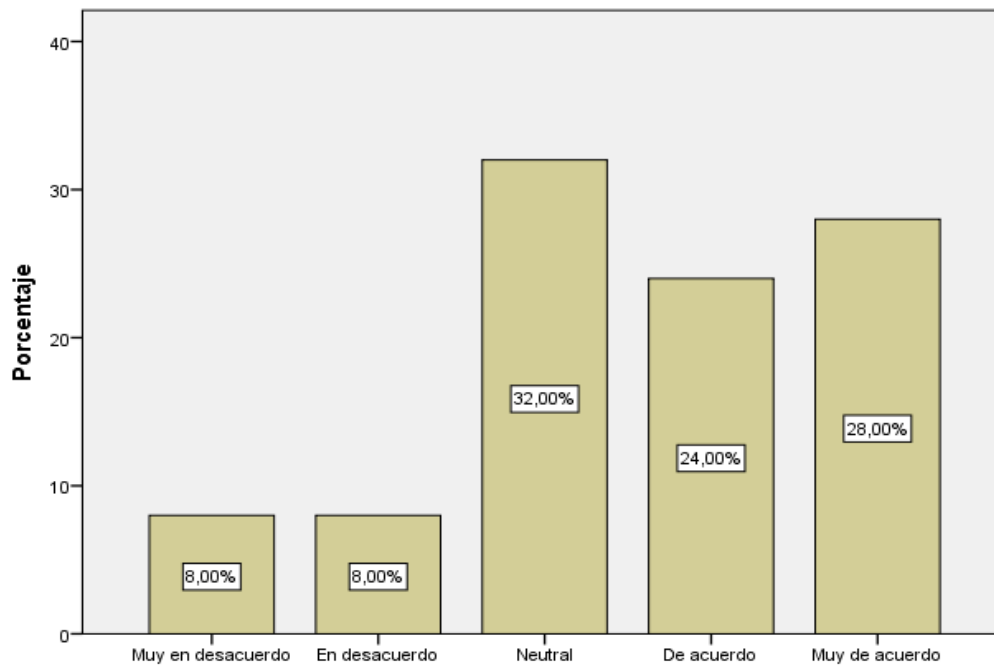
Ítem 17 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0%
Muy de acuerdo	14	28,0%
De acuerdo	12	24,0%
En desacuerdo	4	8,0%
Muy en desacuerdo	4	8,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 40

Resultados del Ítem 17 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

En relación con el enunciado: Muchas cosas en mi vida cambiarían si decidiera dejar mi institución ahora. Se descubrió que el 32% de los encuestados no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% estaban de acuerdo, el 24% estaban de acuerdo, el 8% estaban en desacuerdo, y el 8% estaban en desacuerdo.

Los resultados muestran opiniones divididas, con un 32% de acuerdo o muy de acuerdo y un 16% en desacuerdo o muy en desacuerdo. Esto indica que una parte de los empleados siente una interrupción significativa en su vida al dejar la institución, mientras que otros no perciben un impacto considerable.



Pregunta 18Sigo trabajando en esta institución porque siento que tengo una deuda con ella por todo lo que me ha proporcionado

Tabla 41

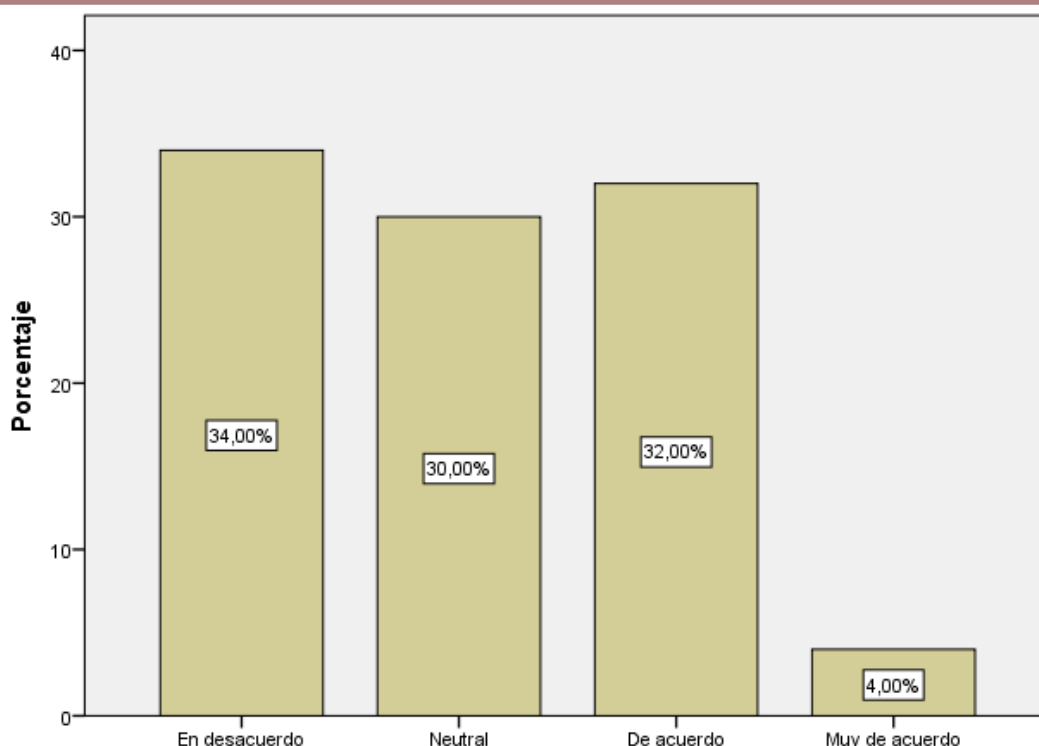
Ítem 18 del cuestionario de compromiso laboral

	N	%
En desacuerdo	17	34,0%
De acuerdo	16	32,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Figura 41

Resultados del Ítem 18 del cuestionario de compromiso laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de compromiso laboral (2023)

Respecto del enunciado: Dejar mi institución en ese momento cambiaría muchos aspectos de mi vida. Los resultados mostraron que el 34% de los encuestados estaban de acuerdo, el 32% estaban de acuerdo, el 30% estaban de acuerdo y el 4% estaban muy de acuerdo.

Los resultados están divididos, con un 34% muy en desacuerdo y un 32% de acuerdo. Esto sugiere que, aunque una parte de los empleados siente que su vida se vería significativamente afectada al dejar la institución, una mayoría no comparte esta percepción, reflejando una posible desconexión con el entorno laboral.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Para verificar las hipótesis de la investigación, se establece la siguiente regla de decisión:

Ho: no existe una relación significativa

Ha: existe una relación significativa

Se establece que:

Si $Sig \geq 0.05$ y $Rho < 0$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Si $Sig < 0.05$ y $Rho > 0$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

4.2.1. Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: no existe relación positiva entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

Ho: existe relación positiva entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

Tabla 42

Correlación entre clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Clima institucional	Conexión emocional con el trabajo
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Conexión emocional el trabajo	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

Dejar mi institución en ese momento cambiaría muchos aspectos de mi vida. Los resultados mostraron que el 34% de los encuestados estaban de acuerdo, el



32% estaban de acuerdo, el 30% estaban de acuerdo y el 4% estaban muy de acuerdo.

4.2.2. Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: existe relación positiva entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

Ha: existe relación positiva entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023.

Tabla 43

Correlación entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Clima institucional	Sentido de responsabilidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Sentido de responsabilidad	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

La tabla indica que Sig es menor a 0,05 y Rho es mayor a 0, indicando una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el sentido de

con la continuidad en el distrito Pilcuyo El Collao 2023, lo que apoya la hipótesis específica 3. Posteriormente, se obtuvo un valor Rho de 0,890, lo que sugiere una correlación positiva altamente significativa.

4.2.4. Comprobación de hipótesis general

Ho: no existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023 n

Ha: existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo El Collao 2023

Tabla 45

Correlación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Clima institucional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De acuerdo a la tabla, Sig<0,05 y Rho > 0. En consecuencia, existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el compromiso institucional de los docentes del distrito Pilcuyo El Collao 2023, lo que apoya la hipótesis



específica 3. Posteriormente, se obtuvo un valor Rho de 0,870, lo que sugiere una correlación positiva altamente significativa.

4.3. Discusión de los resultados

Ángel y Ávila (2022) centraron su análisis en la La unidad educativa Milenio “Jorge Rodríguez Román” en Ecuador enfatiza el valor de la compensación económica, el reconocimiento y la motivación en el compromiso profesional de los docentes. Crespo y Moreno (2022) realizaron un análisis factorial exploratorio en una Institución de Educación Superior, identificando cinco factores teóricos clave, con énfasis en la comunicación asertiva.

Mejillones (2022) exploró la vinculación entre la calidad educativa y el compromiso escolar, encontrando una correlación positiva pero débil. Brasales (2021) examinó los niveles de clima laboral y desempeño docente en Unidades Educativas de Milenio, destacando una correlación positiva media entre ambos. Por otro lado, Rodríguez y Raga (2021) investigaron la conexión entre la felicidad percibida por docentes, satisfacción laboral y compromiso organizacional, evidenciando una fuerte relación directa.



Manzano (2019) aportó a la comprensión de la conexión entre el sentido de pertenencias y el compromiso organizacional en instituciones públicas y privadas, destacando la prevalencia del compromiso normativo en las instituciones públicas y el compromiso afectivo en las instituciones privadas. Crevoisier y Guerra (2022) adoptaron un enfoque cualitativo etnográfico para evaluar la importancia del clima institucional, destacando la relevancia del apoyo, confianza y reconocimiento en el desempeño docente.

Corrales y Pucho (2021) evaluaron la conexión entre el compromiso organizacional y la motivación para producir, encontrando una evaluación positiva significativa. Salazar (2021) evidencia la evaluación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, resaltando la influencia de las relaciones interpersonales y la autorrealización. Damián (2020) identificó tres componentes clave del compromiso organizacional y subrayó la importancia de la retribución económica y el apoyo de los directores.

Guevara (2020) Se resalta la relación significativa y positiva la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes, evidenciada en varias investigaciones previas. Por ejemplo, Crespo y Moreno (2022) destacaron la conexión entre una gestión directiva eficaz y el compromiso laboral, lo que resalta la importancia de un buen liderazgo en este contexto. De manera similar, Meléndez (2020) comprobó que se observa una evaluación entre un ambiente organizacional favorable y un alto desempeño laboral, enfatizando la relevancia de este factor especialmente durante la pandemia.



Rodríguez (2019) y Taza (2023) estudiaron cómo El clima organizacional tiene un impacto en el compromiso, encontrando una relación positiva, aunque Taza señaló que dicha influencia es de baja magnitud. Quispe (2022) también exploró esta conexión en una muestra de la Institución Educativa Secundario Agropecuario de Larimayo. Además, Zea (2022) analizó cómo el liderazgo pedagógico impacta en el compromiso docente, encontrando una relación positiva entre ambos.

En paralelo, Tintaya (2021) destacó La influencia del liderazgo directivo sobre el clima organizacional, señalando que predomina un estilo de liderazgo democrático. Centeno (2020) descubrió que la resolución de conflictos tiene un impacto negativo en el clima institucional. Por su parte, Copaja (2019) y Chayña (2019) evidenciaron La conexión entre la gestión administrativa y el clima organizacional, resaltando su influencia directa en la gestión educativa y la planificación.

Los resultados del estudio respaldan estas investigaciones, mostrando una fuerte Se encontró una correlación positiva entre el clima institucional y el compromiso profesional de los docentes ($Rho=0,839$). Adicionalmente, se determinó que el clima organizacional tiene una correlación positiva significativa con la conexión emocional de los docentes. con su trabajo ($Rho=0.741$) y con su sentido de responsabilidad hacia la institución ($Rho=0.890$). Finalmente, el compromiso de continuidad de los docentes está estrechamente vinculado a un buen clima institucional ($Rho=0.870$), Se destaca la importancia de un clima organizacional saludable. Estos hallazgos están en línea con los de Guevara



(2020) y Meléndez (2020), quienes también destacaron el impacto del clima institucional en el compromiso y la motivación de los docentes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha demostrado que existe una correlación positiva entre el clima institucional y el nivel de compromiso profesional de los docentes del distrito de Pilcuyo de El Collao en el año 2023. Esta afirmación se sustenta con los resultados de la Tabla 45, que muestran que la relación observada es estadísticamente significativa ya que el valor de significancia ($\text{Sig.}=0,000$) es menor que el P-umbral (0,05). Además, se muestra una relación mediante el coeficiente de correlación de $\text{Rho}=0,870$. extremadamente fuerte y positiva. Esto sugiere que, al mejorar las condiciones del ambiente institucional en las instituciones educativas, los docentes incrementan su nivel de compromiso laboral. En consecuencia, se recomienda que la gestión educativa se enfoque en optimizar el ambiente institucional como una estrategia fundamental para potenciar el compromiso de los docentes

SEGUNDA: Se ha señalado que existe una compensación positiva entre el ambiente institucional y el compromiso afectivo de los docentes con su labor en el distrito de Pilcuyo, El Collao, en 2023. Esta conclusión está respaldada por los datos presentados en la tabla 42, donde la significancia obtenida ($\text{Sig.}=0,000$) es menor que el valor P (0.05), lo que demuestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa. Además, se muestra una correlación fuerte y positiva mediante el coeficiente de correlación Rho de 0,839. Esto significa que cuando el clima institucional en las instituciones educativas mejora, los docentes experimentan un vínculo emocional más sólido con su trabajo. En conclusión, un entorno organizacional positivo fortalece la relación emocional de los docentes con su labor, lo cual podría tener un impacto favorable en su satisfacción y desempeño dentro del ámbito educativo.



TERCERA: Se ha establecido una correlación favorable entre el clima institucional y el grado de responsabilidad de los docentes en el distrito de Pilcuyo de El Collao en el año 2023. Esta conclusión se sustenta con los datos de la Tabla 43, que muestran que la relación es estadísticamente significativa ($\text{Sig.}=0,000$) y menor al nivel de significancia de $P (0,05)$. Además, el coeficiente de correlación, $\text{Rho}=0,741$, sugiere una fuerte correlación positiva. Esto significa que cuando el clima institucional en las instituciones educativas mejora, los docentes tienden a desarrollar un mayor sentido de responsabilidad hacia su trabajo. En otras palabras, un clima organizacional favorable no solo mejora el ambiente laboral, sino que también motiva a los docentes a comprometerse más con sus funciones y asumir con mayor dedicación las responsabilidades de su labor educativa

CUARTA: Se ha comprobado que Se observa una evaluación positiva entre el clima institucional y el compromiso de permanencia de los docentes en el distrito de Pilcuyo, El Collao, en 2023. Esta conclusión se respalda con los resultados presentados en la tabla 44, donde la significancia obtenida ($\text{Sig.}=0,000$) es menor que el nivel de significancia de $P (0,05)$, lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación Rho de $0,890$ indica una fuerte correlación positiva. Esto implica que, en la medida en que mejora el clima institucional en las instituciones educativas, los docentes incrementan su compromiso para continuar trabajando en la misma institución. En otras palabras, un ambiente organizacional positivo impacta directamente en la motivación de los docentes para permanecer en su puesto de trabajo, lo que indica que un buen clima institucional es fundamental para la retención y estabilidad laboral de los docentes.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere a la directiva de la institución fomentar espacios de integración y trabajo colaborativo en concordancia con las normativas del MINEDU, tales como reuniones pedagógicas colegiadas, comunidades de aprendizaje y jornadas de reflexión docente. El objetivo es fortalecer un ambiente de confianza que motive la implicación activa de los docentes en la toma de decisiones institucionales. Además, se recomienda implementar programas de reconocimiento basados en los criterios del Marco del Buen Desempeño Docente, lo que permitirá destacar públicamente los logros pedagógicos y alentará a los docentes a comprometerse más con los objetivos institucionales. Estos esfuerzos deben coordinarse con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) para asegurar su alineación con los lineamientos nacionales..

SEGUNDA: Se recomienda a la UGEL diseñar y coordinar programas de bienestar docente, alineados con las directrices de bienestar socioemocional establecidas por el MINEDU, con el fin de fortalecer la motivación y la conexión emocional de los docentes con su labor. Estos programas deben incluir espacios de acompañamiento pedagógico y emocional, como círculos de tutoría entre docentes, estrategias para el manejo del estrés y monitoreo del clima escolar. Además, la UGEL debe promover la creación de redes interinstitucionales que permitan a los docentes intercambiar experiencias exitosas y prácticas innovadoras, favoreciendo así el establecimiento de un vínculo más profundo con su trabajo pedagógico.

TERCERA: Se sugiere que los docentes adopten un papel activo y corresponsable en la gestión pedagógica, participando en comités de mejora educativa y en la planificación y evaluación de proyectos organizacionales, de



acuerdo con el Proyecto Educativo Nacional (PEN) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Los docentes deben involucrarse en la creación de planes de trabajo y acciones de tutoría que aborden tanto el desarrollo académico como socioemocional de los estudiantes, asumiendo de esta manera una mayor responsabilidad hacia la comunidad escolar. La participación activa en estas iniciativas no solo fomentará un clima institucional positivo, sino que también reforzará su compromiso con los objetivos de la política educativa pública

CUARTA: Se sugiere a los investigadores realizar estudios longitudinales que examinen El impacto del clima institucional en la permanencia del personal docente en las organizaciones públicas, tomando en cuenta factores como la estabilidad laboral, el acompañamiento pedagógico y el acceso a programas de desarrollo profesional proporcionados por el MINEDU y las UGEL. También es fundamental identificar prácticas exitosas en instituciones con altos índices de retención docente, con el fin de proponer directrices que se ajusten a la realidad local. Los resultados de estas investigaciones serán valiosos para que las autoridades educativas diseñen políticas de Gestión del talento humano orientada a garantizar la permanencia del personal docente, contribuyendo así a la sostenibilidad del sistema educativo público.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángel, S., y Ávila, E., (2022) Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109–128.
<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101>
- Arteaga, E., y Paredes, E. (2022) Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por COVID – 19: una revisión sistémica. *Ciencia latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. (2021) Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1). 128 – 149.
<https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Brasales, P., (2021) *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano – Penipe Educación*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31971>
- Carlos, C., Camacho, F., Sempértegui, R., y Ríos, L. (2023) Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas. *Alpha Centauri*, 4(1), 02-11. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Centeno, F., (2020) *Resolución de conflictos y su relación con el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas con jornada escolar regular UGEL San Antonio de Putina, 2020*. [Tesis de maestría,



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7539>

Copaja, C., (2019) *Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer de la UGEL Puno*. [Tesis de título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12274>

Corrales, R., y Pucho, Y., (2021) *Compromiso organizacional y motivación para producir en el personal docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019*. [Tesis de título profesional, Universidad Andina del Cusco] <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4230>

Crespo, W., y Moreno, S., (2022) Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador: Organizational. *Revista Científica Ecociencia*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>

Crevoisier, L., y Guerra, S., (2022) *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón] <http://hdl.handle.net/20.500.11955/1013>

Charria, V., Romero, M., y Sarsosa, K., (2022) Clima institucional y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*. 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>

Chayña, E., (2019) *Clima institucional y la gestión institucional de la Institución Educativa Primaria N° 50126 de Kunturkanki de Cana de Cusco de 2019*.



[Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/8169>

Damián, G., (2020) *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10087>

Espinoza, Y. (2021) *Clima institucional y desempeño docente de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78346>

García, D., Mora, G., Enríquez, M., Zambrano, M., Andino, R., y Palacios, D. (2023) Administración Educativa: Pilar de la institucionalización de la educación. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(3), 16 – 30. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5935

Goetendia, M. (2020) Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*. 10(19), 236 – 254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Gonzáles, J., (2020) *Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española* [Tesis de doctorado, Universidad De Córdoba]. <http://hdl.handle.net/10396/20353>

Grandez, L., y Saravia, J. (2022) La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9 (1), 10 – 22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>



- Guevara, P., (2020) *Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41519>
- Guzmán, M., Ancín, A., y Prieto, S. (2021) Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22 – 44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Hernández, R., y Mendoza, C., (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Manzano, A., (2019) Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes en un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito – Ecuador. *Res Non Verba*, 9(2) 1 – 17. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Mariluz, J., y Mendez, J., (2022) *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros comerciales* [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83415>
- Mejillones, R. (2022). Calidad educativa y compromiso escolar en estudiantes de la Unidad Educativa Santa Elena. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 10(2), 01-07. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v10i2.554>
- Meléndez, D., (2020) *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí región San Martín –*



2020. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/6333>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application.* Sage Publications. 150.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090309>
- Moreno, A., (2023) *Un análisis de la relación entre el liderazgo directivo con la proactividad y el compromiso de los empleados en el sector hotelero* [Tesis de doctorado, Universidad De Córdoba].
<https://hdl.handle.net/10481/79638>
- Muñoz, B., (2022) *Aplicación del coaching en la mejora del clima organizacional en Hiperbodega Precio Uno Chacarero, Trujillo 2022.* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Privada del Norte]
<https://hdl.handle.net/11537/31821>
- Pezo, E., y Paredes, E. (2022) *Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por COVID – 19: una revisión sistémica.* *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar.* 6(5), 3009 – 3029.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Quispe, W., (2022) *Relación entre clima institucional y compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa secundario Agropecuario de Larimayo Distrito de Antauta.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/6825>
- Rivera, E., (2019) *Administración de los recursos humanos y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de*



- Pilcuyo – El Collao*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19119>
- Rodríguez, A., y Raga, V., (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117–142.
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodríguez, L., (2019) *Compromiso organizacional y práctica pedagógica en los docentes de educación inicial del cercado de Nasca, Ica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]
<https://hdl.handle.net/20.500.13028/3400>
- Rugel, J., Esteves, Z., y Tamariz, H. (2023) Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 18(16).
<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salazar, L., (2021) *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción*, [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/7059>
- Taza, F., (2023) *Clima organizacional en el compromiso laboral docente de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri – Puno, 2022*. [Tesis de título profesional, Universidad Nacional del Altiplano] <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19523>
- Tintaya, L., (2021) *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani*. [Tesis de maestría,



Universidad Nacional del Altiplano]

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19020>

Viejó, J., Lujan, G., y Delgado, B. (2023). La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. *Conciencia Digital*, 6(1), 115-124.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2469>

Zea, J., (2022) *Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108686>

Zuloaga, P. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú. *Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 3(1), 51–56.
<http://revistas.unamba.edu.pe/index.php/micaela/article/view/78>



ANEXOS



▲ Matriz de consistencia

Tabla. 46 *Matriz de consistencia*

Preguntas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Pruebas estadísticas
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> ? P.E.1. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> ?	Existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> . H.E.1. Existe relación positiva entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> .	Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> . O.E.1. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la conexión emocional con el trabajo de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023</u> . O.E.2. Establecer la relación que existe entre	V.1. Clima institucional	V.1.1. Liderazgo V.1.2. Motivación V.1.3. Reciprocidad V.1.4. Participación	Prueba de confiabilidad Prueba de normalidad Coeficiente de Spearman
P.E.2. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el sentido de			V2. Compromiso laboral	V.2.1. Conexión emocional con el trabajo V.2.2. Sentido de responsabilidad	



<p>responsabilidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023?</u></p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023?</u></p> <p>?</p>	<p>H.E.2. Existe relación positiva entre el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023.</u></p> <p>H.E.3. Existe relación positiva entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo El Collao 2023.</u></p>	<p>el clima institucional y el sentido de responsabilidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo</u></p> <p>O.E.3. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de los docentes del distrito de <u>Pilcuyo</u></p>		<p>V.2.3. Compromiso de continuidad</p>	
--	--	---	--	---	--

NOTA: Elaborado por el investigador (2023)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN Nro. 040 - 2017 - EPG/UANCV-CP-D

Cuestionario de clima institucional

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de clima institucional de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao 2023. Por favor lea detenidamente las afirmaciones y marque las respuestas con honestidad de acuerdo a la siguiente escala:

1= muy en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=neutral; 4=de acuerdo; 5=muy de acuerdo

Nombre de la Institución: _____



Cuestionario de clima institucional		1	2	3	4	5
1	Mi jefe se preocupa por mantener un buen ambiente laboral					
2	Mi jefe fomenta las relaciones humanas con el personal					
3	Mi jefe acepta con frecuencia las ideas que apporto para mejorar la calidad en el trabajo					
4	Recibo ayuda por parte de mi jefe cuando hay un problema					
5	Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño					
6	Mi jefe asigna actividades de manera efectiva					
7	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo sobre el trabajo que nos asigna					
8	Cuando cometo un error, mi jefe lo detecta oportunamente y me informa de manera adecuada					
9	Cuento con las herramientas necesarias para desempeñar mi					



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN Nro. 040 - 2017 - EPG/UANCV-CP-D

Questionario de clima institucional

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de clima institucional de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao 2023. Por favor lea detenidamente las afirmaciones y marque las respuestas con honestidad de acuerdo a la siguiente escala:

1= muy en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=neutral; 4=de acuerdo; 5=muy de acuerdo

Nombre de la Institución: _____

Questionario de clima institucional		1	2	3	4	5
1	Mi jefe se preocupa por mantener un buen ambiente laboral					
2	Mi jefe fomenta las relaciones humanas con el personal					
3	Mi jefe acepta con frecuencia las ideas que apporto para mejorar la calidad en el trabajo					
4	Recibo ayuda por parte de mi jefe cuando hay un problema					
5	Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño					
6	Mi jefe asigna actividades de manera efectiva					
7	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo sobre el trabajo que nos asigna					
8	Cuando cometo un error, mi jefe lo detecta oportunamente y me informa de manera adecuada					
9	Cuento con las herramientas necesarias para desempeñar mi					



8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi institución				
9	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente				
10	Me siento como parte de una familia en esta institución				
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas				
12	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella				
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí				
14	Esta institución merece mi lealtad, por eso continúo trabajando en ella				
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución				
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar esta institución, incluso si quisiera hacerlo				
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución				
18	Continúo trabajando en esta institución porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.				

Fuente: Obtenido de Meyer y Allen, validado por Mariluz y Mendez (2022)

Validación de instrumentos

Cuestionario de clima institucional

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO**

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : Rosario Aste Rentería de Gonzales

1.2 Cargo e institución, donde labora : Coordinadora Académica Instituto de Emprendedores Usil

1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Clima Institucional

1.4 Autor del instrumento : Victor Pastrana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
[Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador]		C	B	A	Total

Coeficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = \frac{27+2+0}{30}$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	• Validez nula
0,50 - 0,59	• Validez muy baja
0,60 - 0,69	• Validez baja
0,70 - 0,79	• Validez aceptable
0,80 - 0,89	• Validez buena
0,90 - 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,96

Lima, 19 de agosto 2016.

Mg. Rosario Aste De Gonzales

Fotografía: Juan Carlos Zúñiga Ancozán



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Jessy Maria Lostaunau Gavidia de Jimenez
 1.2 Cargo e institución donde labora : Coordinador Académico, USIL
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario De clima institucional y
 1.4 Autor del instrumento : Juan Carlos Zapata Ancañima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaborado: Juan Carlos Zapata Ancañima

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = \frac{27 + 2 + 0}{30}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,96

Lima, 19 de agosto 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	• Validez nula
0,50 - 0,59	• Validez muy baja
0,60 - 0,69	• Validez baja
0,70 - 0,79	• Validez aceptable
0,80 - 0,89	• Validez buena
0,90 - 1,00	• Validez muy buena

Mg. Jessy Lostaunau de Jimenez



Cuestionario de compromiso laboral

Instrumento estandarizado, elaborado por Allen y Meyer (1991)

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Allen y Meyer, 1991)

Objetivo: Conocer tu opinión acerca de los aspectos relacionados al desempeño laboral, la aceptación del cambio, el espíritu corporativo, la contribución de objetivos, la implicación con la misión y la ayuda al desarrollo de otras personas, las cuales se presencian en el ambiente de trabajo donde usted labora.

Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
Indicadores de la Dimensión Afectiva						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3	No me siento plenamente integrado a mi organización					
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos					
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa					
Indicadores de la Dimensión de Continuidad						
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Indicadores de la Dimensión Normativo						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la organización					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
18	No siento obligación alguna de permanecer					



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
E1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	4	3
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2
E3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	5	4
E4	2	2	2	2	3	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
E5	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
E6	3	3	3	3	4	3	2	3	5	5	4	2	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
E7	2	2	5	2	3	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4
E8	1	1	5	1	2	1	1	1	5	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
E9	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	4	2	4	1	4	5	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4
E10	2	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	5	3
E11	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	3	2
E12	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	3	3	2	2	1	2	4	5	5
E13	4	2	2	2	5	2	1	2	4	4	4	1	3	2	3	5	4	3	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	5	3
E14	2	1	1	1	3	1	1	1	4	3	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	5	1	2	1	3	2
E15	3	2	3	3	4	3	2	1	5	5	4	2	4	3	2	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
E16	2	1	3	1	2	1	1	5	3	3	2	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	5	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3
E17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	2	2	3	2
E18	3	2	2	5	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	1	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	2	1	5	4
E19	2	1	2	2	3	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3



E20	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	5	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
E21	3	2	3	3	4	3	2	3	5	5	4	2	5	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4		
E22	2	2	5	2	1	1	1	2	4	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
E23	1	1	5	1	2	1	1	1	5	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	5	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2
E24	3	2	3	1	2	3	2	3	5	5	4	2	4	1	4	5	5	2	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	4		
E25	2	1	1	5	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	5	3		
E26	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	3	2		
E27	1	3	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	1	2	3	5	3		
E28	3	2	2	2	5	2	1	2	4	4	4	1	3	2	3	5	4	2	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	2	4	2	3	2	2	2	5	3		
E29	2	5	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	5	5	3	2	1	1	5	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2		
E30	3	2	4	3	4	3	2	1	5	5	4	2	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	2	3	2	4	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4		
E31	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	5	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3		
E32	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2		
E33	3	2	5	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	5	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	5	4		
E34	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
E35	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	3	5	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	
E36	3	3	2	3	4	3	2	3	1	5	4	2	4	3	4	5	5	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4
E37	2	2	5	2	4	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4		
E38	1	1	5	1	2	1	1	1	5	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2		
E39	3	2	3	3	2	3	2	1	5	5	4	2	4	1	4	5	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4
E40	2	1	1	3	2	5	1	1	3	3	2	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	2	5	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	5	3		



E41	1	1	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	4	1	2	3	2				
E42	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	1	4	5	3	3	3	2	2	1	2	4	5	5	
E43	4	2	2	2	5	2	1	2	4	4	4	1	3	2	3	5	4	1	2	2	5	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	2	2	4	2	3	2	3	2	5	3	
E44	2	2	1	1	3	1	1	1	4	3	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	1	2	1	3	2
E45	3	2	3	3	4	3	2	1	5	5	4	2	4	3	2	5	2	4	3	3	5	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	
E46	2	1	2	1	2	1	1	5	3	3	2	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	5	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	
E47	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	1	2	2	3	2	
E48	3	2	2	5	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	1	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	1	5	4	
E49	2	1	2	3	3	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	5	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	
E50	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	5	3	2	1	1	2	1	1	5	2	2	1	2	2	1	2	1	5	2	1	2	1	3	1	2	2	



Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos









UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : Dr. Felix Cristobal Ochotoma Paravisino
- 1.2. ESPECIALIDAD : CIENCIAS EN EDUCACION
- 1.3. CARGO ACTUAL : DECANO EN EDUCACION
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN DERECHO

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.															X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.															X					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.															X					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.															X					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.														X						
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.															X					

Coeficiente de valoración porcentual C= 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliaca 04 de Oct. bre de 2023

.....
Sello y firma



FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : Ramiro Amilcar Bolaños Calderon
 1.2. ESPECIALIDAD : Dr. Ingeniería Ambiental
 1.3. CARGO ACTUAL : Docente
 1.4. GRADO ACADEMICO : Doctor

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.															X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.														X						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.															X					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.														X						
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.															X					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.														X						
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.															X					

Coefficiente de valoración porcentual C= 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliacca 05 de Octubre de 2023

[Firma]

Sello y firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENTION: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : Dr. Felix Cristobal Ochotoma Paravisino
- 1.2. ESPECIALIDAD : CIENCIAS EN EDUCACION
- 1.3. CARGO ACTUAL : DECANO EN EDUCACION
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN DERECHO

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																X				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																X				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.																X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.														X						
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																X				

Coefficiente de valoración porcentual C= 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliaca, 04 de OCT. de 2023

.....
Sello y firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 27/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NATTY LUPACA LUPACA

Dirección: BARRIO PILCUYO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01852693

Teléfono: 929783116 email: natylupa2@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO EL COLLAO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, compromiso laboral, docentes

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34

Firma de Autor



huella digital

27 de Noviembre de 2024

Fecha