

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA



CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DE PUERTO MALDONADO

AUTORA:

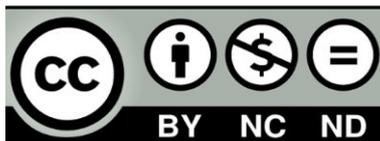
CORNELIO FIGUEROA SILVIA ELIZABETH
ORCID: 0000-0001-5697-0776

Tesis para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ASESORA:

Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro
ORCID: 0000-0003-2619-8636

LIMA – PERÚ
2021



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Permite descargar la obra y compartirla, pero no permite ni su modificación ni usos comerciales de ella.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño, Dr. Carlos Portocarrero Ramos y Mg. Jhoanna Altamirano Basurco.

La graduanda doña **SILVIA ELIZABETH CORNELIO FIGUEROA**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DE PUERTO MALDONADO**”, para obtener el Grado Académico de Maestro en educación, mención en Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

APROBADA POR UNANIMIDAD

Surco, 26 de agosto del año dos mil veintiuno



Dr. Marino Latorre Ariño
Presidente



Dr. Carlos Portocarrero Ramos
Secretario



Mg. Jhoanna Altamirano Basurco
Miembro

Dedico el presente trabajo a mi madre por sembrar en mi corazón el gran amor a Dios y la práctica de valores, a mis hermanas Mirtha y Azucena por convertirse en pilares fundamentales para mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por concederme la vida, por ser guía, apoyo y fortaleza en mi caminar día a día y permitir ver realizados mis sueños.

A mi asesora Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro, quien con sus conocimientos y su gran apoyo guió la construcción de mi trabajo para lograr los resultados que buscaba.

A mi madre por ser la mujer que me dio la vida y me enseñó a vivirla, por enseñarme el valor y el coraje de levantarse frente a las adversidades, por el apoyo ilimitado e incondicional y por el gran amor para sus hijos.

A mis hermanas Mirtha y Azucena que me brindaban amor, seguridad y confianza para seguir adelante.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
CONTENIDO	IIIIV
LISTA DE TABLAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	111
1.1. Descripción del problema.....	111
1.2. Formulación del problema	144
1.3. Justificación.....	155
II. MARCO TEÓRICO	177
2.1. Antecedentes	177
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	19
2.2. Bases teóricas	222
2.2.1. Clima laboral.....	22
2.2.1.1. Definición.....	23
2.2.1.2. Dimensiones del clima laboral.....	23
2.2.1.3. Enfoques teóricos.....	24

2.2.1.4. Clima laboral en la escuela.....	26
2.2.2. Compromiso organizacional.....	27
2.2.2.1. Definición.....	27
2.2.2.2. Enfoques teóricos.....	28
2.2.2.3. Componentes del compromiso organizacional.....	30
2.3. Definición de términos básicos	300
III. OBJETIVOS	322
3.1. Objetivo general	322
3.2. Objetivos específicos.....	322
IV. HIPÓTESIS.....	333
4.1. Hipótesis general	33
4.2 Hipótesis específicas	33
V. MÉTODO	344
5.1. Tipo de investigación	344
5.2. Diseño de investigación	344
5.3. Variables.....	355
5.4. Población y muestra	366
5.5. Instrumentos	39
5.6. Procedimiento.....	455
VI. RESULTADOS.....	477
VII. DISCUSIÓN	511
VIII. CONCLUSIONES	555
IX. RECOMENDACIONES.....	566

REFERENCIAS.....	57
APÉNDICES.....	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de las variables	355
Tabla 2. Distribución de la población según institución educativa.....	377
Tabla 3. Distribución de la población según ciclos de educación básica alternativa.....	377
Tabla 4. Distribución de la muestra por sexo.....	38
Tabla 5. Distribución de la muestra por intervalos de edad.....	38
Tabla 6. Distribución de la muestra por condición laboral	39
Tabla 7. Distribución de la muestra por tipo de gestión de la institución educativa	39
Tabla 8. Análisis factorial exploratorio de la Escala de Clima Laboral.....	41
Tabla 9. Análisis factorial exploratorio de la Escala de Compromiso Organizacional.....	455
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas	477
Tabla 11. Prueba de normalidad de las variables estudiadas	48
Tabla 12. Niveles de interpretación del coeficiente de correlación	48
Tabla 13. Relación entre clima laboral y compromiso organizacional	49
Tabla 14. Relación entre clima laboral y compromiso afectivo-normativo.....	49
Tabla 15. Relación entre clima laboral y compromiso de continuidad.....	50

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. El diseño de estudio utilizado fue no experimental transversal correlacional no causal. El muestreo fue no probabilístico, la muestra estuvo constituida por 100 docentes, de ambos sexos, cuyas edades estuvieron comprendidas entre los 40 a 69 años. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima Laboral de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación directa, baja ($r_s = .246$) y estadísticamente significativa ($p = .014$) entre las variables en estudio; el coeficiente de determinación ($r_s^2 = .061$), indicó que la variación de la variable clima laboral es explicada por el 6.1% de la variación de la segunda variable compromiso organizacional, lo que a su vez indica un efecto débil. Un resultado similar se halló al relacionar el clima laboral con el compromiso afectivo-normativo ($r_s = .253$, $r_s^2 = .064$, $p < .011$). Se concluyó que, aunque las correlaciones sean estadísticamente significativas, el efecto es débil. Se discuten las implicancias del estudio.

Palabras claves: Clima laboral, compromiso organizacional, docentes, instituciones educativas públicas de educación básica alternativa.

ABSTRACT

The present study had as general objective to determine the relationship between the work environment and organizational commitment in teachers of public educational institutions of alternative basic education of Puerto Maldonado. The study design used was non-experimental, cross-sectional, non-causal correlation. The sampling was non-probabilistic and made up of 100 teachers, of both sexes, whose ages ranged from 40 to 69 years. The instruments used were the Palma Work Climate Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. The results obtained indicated that there is a direct, low relationship ($r_s = .246$) and statistically significant ($p = .014$) relationship between the variables under study; however, the coefficient of determination ($r_s^2 = .061$), which indicated that the variation of one of the variables is explained by 6.1% of the variation of the second variable, which in turn indicates a weak effect. A similar result was found when relating the work environment with affective-normative commitment ($r_s = .253$, $r_s^2 = .064$, $p < .011$). It was concluded that, although the correlations are statistically significant, the effect is weak. The implications of the study are discussed.

Keywords: organizational commitment, public educational institutions of alternative basic education, teachers, Workig climati.

INTRODUCCIÓN

En un entorno cada vez más competitivo, en cualquier organización, la calidad de los recursos humanos es clave para la sostenibilidad y la productividad. Los recursos humanos son la fuerza motriz de las organizaciones y el aprovechamiento de sus capacidades contribuye significativamente a lograr la excelencia y la calidad. En tal sentido, son importantes para que la organización prospere y logre su visión, misión y metas.

En las instituciones educativas, a ser organizaciones orientadas a la enseñanza-aprendizaje, las personas son el recurso más importante; por ello es fundamental tener un conocimiento integral de sus percepciones y motivaciones, para elevar su nivel de desempeño, satisfacción y compromiso con la institución donde laboran.

En esta investigación se plantea como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. La hipótesis general planteada fue la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. Este estudio se realizó para contribuir al conocimiento de los docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado sobre cómo se da el comportamiento del clima laboral y el compromiso organizacional.

Así también se espera que la presente investigación sea un aporte al conocimiento sobre el clima laboral y el compromiso organizacional y sus dimensiones, en un contexto no estudiado, que sirva para la discusión con otros estudios similares.

El presente informe de investigación, para su mejor comprensión, está organizado en nueve capítulos: En el primero, se presenta el planteamiento del problema referido a la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) de Puerto Maldonado, ya que no existen estudios sobre esta temática en el contexto de la región. El planteamiento del problema comprende además la descripción del problema, formulación y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo, comprende el marco teórico en el cual se incluyen los antecedentes tanto internacionales como nacionales; así también las bases teóricas sobre aspectos relacionados a las variables clima laboral y el compromiso organizacional y la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, se presenta la formulación de los objetivos generales y específicos. En el cuarto capítulo se muestra la hipótesis general y las hipótesis específicas. El quinto capítulo contiene los aspectos metodológicos que permitieron desarrollar el presente estudio a través de un tipo de investigación cuantitativa con diseño no experimental transversal correlacional. Las variables, la población y muestra de estudio, los instrumentos de estudio y el procedimiento que se siguió en la investigación.

En el sexto capítulo, se muestran los resultados obtenidos en la investigación, los cuales comprenden el análisis estadístico realizado, tanto para describir las variables como para contrastar las hipótesis. En el séptimo capítulo se presenta la discusión, donde se analizan los hallazgos relacionados con las hipótesis y los objetivos propuestos.

En los dos últimos capítulos, octavo y noveno, se consideran las conclusiones y recomendaciones derivadas de la presente investigación; y finalmente las referencias.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el Perú, la mayoría de las instituciones educativas enfrentan dificultades para mantener el compromiso de los docentes. La evidencia sustancial, muestra que los docentes de las instituciones educativas públicas laboran en más de una institución o se dedican a más de una actividad económica para subsistir, ya que cuentan con menos recursos económicos que los docentes de instituciones privadas (Guadalupe, León, Rodríguez & Vargas, 2017), lo cual afectaría su compromiso con la labor educativa. Además, esta situación se debe, sin duda, principalmente a los bajos salarios y beneficios (Díaz & Saavedra, 2000), las malas condiciones laborales (Guadalupe et al., 2017), percepción del clima laboral y la falta de prestigio de los docentes (Cuenca & Stojnic, 2008).

Estas condiciones, han ocasionado el abandono de la carrera docente con el objetivo de alcanzar mejoras en su calidad de vida o han provocado el “Síndrome del Malestar Docente” (Esteve, como se citó en Echeandía & Casas, 2012), caracterizado por trabajar con desgano, apatía y desesperanza; siendo los docentes de las instituciones educativas públicas los que presentan una mayor tasa de ausentismo, en comparación con sus pares de instituciones privadas (Guadalupe et al., 2017).

Lo mencionado en los párrafos precedentes podría afectar los objetivos institucionales que se encuentran señalados en las directivas del sector educación, según el Ministerio de Educación (Minedu) se les exige, a los docentes a demostrar su compromiso en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya sea mediante el cumplimiento de las Rutas de Aprendizaje (Minedu, 2013) o el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012).

En cualquier organización, los empleados comprometidos son probablemente necesarios, debido al concepto de que, los empleados leales tienen muchas implicaciones en la organización. Pueden participar más en la implementación de la institución o la meta, los planes o los objetivos estratégicos de la organización que, en este caso, estarían dirigidos a optimizar el desempeño profesional y, en consecuencia, la calidad educativa en favor del desarrollo de la sociedad (UNESCO, 2004; Valdés, 2000).

Este desempeño profesional es influenciado por dos variables fundamentales: el clima laboral y el compromiso organizacional (Rivera, 2010). Las condiciones de trabajo, la falta de comunicación y jerarquía en el liderazgo, son una serie de condiciones que están relacionadas con el nivel de compromiso y provocan que el trabajador se desempeñe de manera mediocre o termine abandonando la organización (Pineda, 2010; Sacsá, 2010).

En tal sentido, el clima laboral es una variable fundamental que afecta el comportamiento de un trabajador, ya que las percepciones que tiene el empleado hacia su trabajo condicionarán que permanezca en la organización con un óptimo desempeño o busque mejores opciones y oportunidades laborales (Garza, 2010). Ello guarda relación con el compromiso organizacional, que implica un sentido de pertenencia, una conexión emocional que los individuos forman con la organización, y éste se ve reflejado en cómo el empleado logra percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas dentro de su institución, es así como disfruta de su permanencia en su institución (Antón & Gonzales, 2005).

Sin embargo, en las regiones del Perú, las condiciones bajo las cuales se encuentran los docentes presentan aspectos que son difíciles de afrontar. Adicionalmente a los cambios sociales, las deficientes orientaciones educativas de las administraciones de turno, discontinuadas e inconsistentes, los deficientes salarios, la duplicación de funciones, la indiferencia del papel del docente, junto con una insuficiente capacitación profesional, desencadenan dificultades (Subaldo,

2012) que se manifiestan a nivel de clima laboral y en el compromiso organizacional que tiene el docente.

Martínez y Cárdenas (2014) resaltan que esta problemática es más crítica en las instituciones educativas donde se desarrolla la Educación Alternativa, y en donde miles de jóvenes y adultos en situaciones precarias reciben una formación deficitaria que no corresponde a las necesidades reales de desarrollo personal.

Los CEBAS son más vulnerables que las instituciones educativas de educación básica regular, ya que no cuentan con procesos permanentes de capacitación y acompañamiento, son entidades que van forjando sus identidades a partir de las respuestas pedagógicas que asumen como organizaciones vivas, en sus reflexiones, acciones y clima laboral para responder a las necesidades específicas de su población escolar

Una realidad que se aprecia en los CEBAS de Puerto Maldonado, es que la mayoría de los docentes no han sido capacitados para trabajar con adolescentes, jóvenes y adultos en esta modalidad, solamente hacen lo posible por planificar y desarrollar sus acciones pedagógicas. Los CEBAS existentes, a la fecha, atienden a diversos grupos de estudiantes, al igual que la situación nacional, no tienen la formación adecuada para esta modalidad y no reciben acompañamiento ni evaluación de su desempeño profesional, razón por la cual interesa conocer con mayor profundidad la situación del clima laboral y el compromiso organizacional de estas instituciones.

Es relevante estudiar esta problemática, pues como señala Cussianovich (2012), cuando se intenta conceptualizar a la Educación Básica Alternativa (EBA), se está marcado por un pensamiento que hace de la Educación Básica Regular (EBR) una especie de modelo ideal, de referente obligatorio, de parámetro cuyos estándares deberán ser la medida de reconocimiento, y al caracterizar a los eventuales sujetos participantes de la EBA, estos resultan ser excluidos y con

limitaciones para enrolarse oportunamente a la EBR, o los que necesitan compatibilizar el estudio y el trabajo.

Como señala Chávez (2011), se evidencia que el compromiso de los docentes de CEBAS está limitado por la carencia de formación y acompañamiento y las dificultades de configurar una organización eficiente en cada institución, lo que a su vez también repercute en la percepción del clima laboral de estos docentes.

Articulado al problema del clima laboral, el compromiso organizacional es un tema de interés en el ámbito del trabajo educativo, dado que es importante que el docente reconozca y fortalezca su vínculo con la institución educativa donde labora. En tal sentido, es importante estudiar este factor que implica comprometerse con su institución, a pesar de las limitaciones que puedan existir.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado?
2. ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado?
3. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado?

4. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado?

1.3. Justificación

Justificación teórica

El presente estudio tiene relevancia teórica puesto que los resultados obtenidos han permitido obtener información sobre el comportamiento del clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, un contexto poco estudiado y, de esta manera se ha incrementado el conocimiento de estas variables, que son ampliamente investigadas en el campo empresarial y, en algunos casos, en el ámbito educativo, pero relacionándolas con otras variables y no entre las propuestas. Además, la mayoría de los estudios se han realizado en el ámbito de Lima Metropolitana y con docentes de educación básica regular. Existiendo pocos estudios en regiones del Perú y ninguno sobre este tema en Puerto Maldonado.

En este sentido, se ofrece información contextualizada al ámbito de Puerto Maldonado y en la educación básica alternativa, la que incrementa el cuerpo del conocimiento y ofrece información teórica que amplía la discusión académica.

Justificación práctica

La información recolectada y analizada sirve de base para una toma de decisiones sustentada por parte del cuerpo directivo de las instituciones educativas, para implementar estrategias y planes de acción que permitan incrementar y optimizar el clima laboral y el compromiso organizacional, lo que, a su vez, repercutirá en el desempeño de los docentes.

Justificación metodológica

La presente investigación ha obtenido evidencias de validez y confiabilidad de los dos instrumentos con los que se han evaluado el clima laboral y el compromiso organizacional. Esta información brinda la posibilidad de contar con instrumentos que se puedan emplear en otras regiones del Perú y de este modo desarrollar investigaciones posteriores con la misma población.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Para el registro de las principales investigaciones que anteceden temáticamente al estudio presente, cuyo tema central es la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional, se ha recurrido a las siguientes bases de datos: Dialnet, Redie, Redalyc, Scielo, Repositorios universitarios y EBSCO, para el periodo 2011-2020, los cuales se presentan a continuación:

Aslamiah (2019) realizó un estudio sobre el Compromiso organizacional de los maestros en la escuela primaria: un estudio en Banjarmasin en Indonesia. Tuvo como objetivo general analizar el compromiso organizacional de los docentes de escuelas de excelente desempeño y escuelas de bajo desempeño en zonas urbanas y suburbanas. El tipo de diseño fue cuantitativo y comparativo. El tipo de muestreo fue no probabilístico censal. La muestra estuvo constituida por 247 docentes de primaria de ambos sexos. Utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que el compromiso organizacional de los docentes es elevado, sin embargo, se observa una diferencia significativa en docentes de escuelas con desempeño excelente con las escuelas de bajo desempeño en ambas zonas. Se concluye que los docentes en la dimensión de compromiso de continuidad presentan un nivel elevado ya que por cuestiones económicas se sienten motivados a seguir trabajando en la institución.

Marín (2018) investigó la Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad educativa de Cuenca-Azuay en Ecuador. El objetivo general fue establecer la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional. El tipo de diseño es descriptivo y analítico, correlacional causal para medir la influencia existente. El tipo de muestreo es no probabilístico censal, cuya muestra estuvo conformada por 34 docentes, correspondiendo el 74% al sexo masculino y el 26% al sexo femenino. Los

instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima Laboral de Valenzuela y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que el clima laboral si influye en el compromiso organizacional de sus docentes.

Vaziri y Fallah (2015) realizaron un estudio para indagar la relación entre clima y compromiso organizacional con la mediación de la variable conciencia laboral en una muestra de empleados de una universidad islámica Azad de Irán. El objetivo general del estudio fue examinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional con la mediación de la conciencia laboral. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo fue aleatorio. La muestra estuvo constituida por 195 sujetos de los cuales 133 son varones y 62 son mujeres. Para recolectar datos para el clima laboral utilizó el Cuestionario Halpin y Croft, y para la variable compromiso organizacional empleó el cuestionario Allen y Meyer y para determinar la variable de conciencia laboral utilizó un cuestionario diseñado por Iraj Soltani. Los resultados mostraron que, en la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional, la conciencia laboral tiene un papel mediador. Además, hubo una relación significativa entre las variables clima y conciencia laboral con el compromiso organizacional. El clima de la población para este estudio tenía más poder predictivo que la conciencia laboral de sus empleados en relación con el compromiso de los empleados. La correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en las personas que tienen una mayor conciencia laboral es más fuerte.

Luengo (2013) realizó un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente en centros de educación inicial del Municipio Mara, Estado Zulia, Venezuela. El objetivo general fue analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. La investigación siguió un diseño descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La muestra estuvo constituida por 49 sujetos de los cuales 5 fueron directores y 44 docentes. Para medir las variables empleó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente. Los resultados indicaron que existe una

correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables. Así también, los resultados señalaron que en las instituciones educativas impera un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, observándose además un ambiente laboral poco motivador en donde los docentes tienden a perder su identidad con la institución, afectando el desempeño laboral, impidiendo que se involucren con el desarrollo tecnológico y pedagógico, así como también tienen debilitadas sus capacidades administrativas, principalmente en los aspectos técnicos, conceptuales y las habilidades de trabajo en equipo y la socialización de valores.

Al revisar las diferentes investigaciones en el ámbito internacional, se puede apreciar que se ha reportado en la mayoría de ellas la existencia de una correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional, aunque estos estudios se han llevado a cabo en instituciones educativas diversas, debido a que en otros países no existe la educación básica alternativa, como la conocemos en nuestro medio. Por otro lado, se ha reportado la existencia de una variable mediadora, la conciencia laboral, que influye en la relación del clima laboral y el compromiso organizacional. Así como también, se destacan los resultados que indican el bajo desempeño que presentan los docentes como consecuencia de un ambiente laboral desmotivador.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Goetendia (2020) investigó el clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública de Lima Metropolitana. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional. El diseño de investigación fue correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La muestra estuvo conformada por 126 docentes del nivel primaria, secundaria, personal administrativo del régimen laboral nombrado y contratado. Utilizó el cuestionario de la percepción del clima organizacional basado en Litwin y Stringer y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados de los coeficientes de correlación para el grupo total, no indicaron correlaciones significativas entre las dimensiones y el total del clima

organizacional con el tipo afectivo y de continuidad del compromiso organizacional.

Burgos (2018) realizó un estudio sobre el clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. El objetivo general fue determinar la relación entre las variables clima organizacional y el compromiso laboral. El diseño empleado fue no experimental, transversal y correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. La muestra fue de 103 docentes de ambos sexos. Empleó la Escala de Clima Organizacional de Palma y la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen. Los resultados indicaron una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el nivel de compromiso. Así también se halló que un 46.6% de docentes que percibieron un clima organizacional medianamente favorable, un 45% lo percibió no favorable y un 5% como favorable. Por otro lado, un 61% de docentes presentaban poco compromiso, un 27.2% un fuerte compromiso y un 11.7% un compromiso débil. Finalmente, se encontró una relación directa y moderada entre el clima organizacional y el nivel de compromiso.

Jiménez (2018) investigó la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura – 2017. El objetivo general fue determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Se empleó un diseño no experimental, trasversal y descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo censal y estuvo conformada por 40 docentes de ambos sexos. Se empleó la Escala del Clima Laboral de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron que el 62.5% de los docentes tienen una percepción regular del clima laboral, de los cuales el 52.5% presenta un compromiso organizacional también regular. Además, se halló una relación positiva, fuerte y altamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Rivas Plata (2017) realizó un estudio sobre el clima y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima

Metropolitana. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 137 docentes de los niveles de Educación Secundaria, seleccionados de manera no probabilística. Para medir las variables emplearon el Cuestionario de Clima Organizacional de Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron la existencia de una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional.

Vásquez (2017) realizó un estudio sobre el compromiso organizacional y el clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao. El objetivo general del estudio fue conocer la relación del compromiso organizacional y clima laboral. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. La muestra fue de tipo censal y estuvo constituida por 77 docentes, de los cuales 51 fueron varones y 26 mujeres. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de clima laboral construidas y validadas por el autor del estudio. Los resultados indicaron la existencia de una alta correlación, directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral.

León y Quevedo (2016) estudiaron la Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de docentes y personal administrativo de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza de Laredo -Trujillo. El objetivo general del estudio fue determinar el grado de relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. El diseño empleado fue correlacional. La muestra fue de tipo censal y estuvo constituida por 60 docentes y 14 trabajadores administrativos. Se administraron la Escala de Clima Laboral de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron la existencia de una correlación fuerte y directa entre las variables. Además, el 39.7% de los trabajadores opinan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable, el 31.7% consideran que se encuentra en un nivel medio y el 12.7% consideran que es

muy favorable. Por otro lado, el 81% de los trabajadores opinan que existe un nivel alto de compromiso y el 19% consideran que existe un nivel medio.

Se aprecia, al revisar los antecedentes en el ámbito nacional, el poco interés por la investigación en los CEBAS públicos con respecto al estudio de la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. En los estudios encontrados se aprecian hallazgos que se refieren a la relación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas; así también los estudios fueron realizados en su mayoría, en instituciones educativas, con excepción de otro realizado en una Red Educativa o en una región, confirmándose, en todos los casos el mismo resultado de correlación entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

García e Ibarra (2012) refieren que existen diversas denominaciones con respecto al clima laboral, pudiendo enfocarse en algunos estudios como; el clima organizacional, ambiente laboral o ambiente organizacional. Los autores sostienen que estas denominaciones han generado una discusión respecto a su abordaje con un enfoque cualitativo o cuantitativo. Lo cuantitativo implicaría evaluar indicadores físicos o estructurales; por el contrario, los aspectos cualitativos implicarían evaluar las percepciones que los trabajadores tienen del ambiente en el que laboran. Así también se ha evidenciado la denominación de clima institucional en investigaciones en el campo educativo.

Por lo mencionado, se asumirá los términos de clima laboral como equivalentes a clima organizacional o clima institucional escolar manteniendo los diferentes enfoques o interpretaciones correspondientes al tema de estudio.

2.2.1.1. Definición

Martín (2000) afirma que el clima institucional es un ambiente social donde los miembros que la integran construyen una fuerza colectiva debido a su integración y compromiso para el logro de los objetivos de la institución.

Viñas (2004) dice que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p.21).

Palma (2004) define el clima laboral como la percepción sobre los aspectos que se encuentran relacionados con el ambiente laboral y tomando en cuenta aspectos vinculados como posibilidades de realización personal (autorrealización), involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Finalmente, El clima laboral es un conjunto de características o atributos del ambiente laboral que perciben o experimentan los individuos que pertenecen a una organización, teniendo cierta relación causal con las conductas de los trabajadores (Chiavenato, 2007).

Todas estas definiciones presentan diferentes concepciones que se tienen sobre el clima laboral, sin embargo, para el presente estudio se ha asumido la definición de Palma (2004), lo cual ha permitido comprender las dimensiones que se han evaluado en la investigación.

2.2.1.2 Dimensiones del clima laboral

Palma (2004) considera las siguientes dimensiones del clima laboral:

- **Autorrealización:** Es la percepción del colaborador con respecto a las posibilidades que el medio laboral contribuya a su desarrollo personal y profesional consecuente con sus tareas y con perspectiva de futuro.
- **Involucramiento laboral:** Es la identificación con los valores institucionales y compromiso para con el cumplimiento con la organización y su desarrollo.

- Supervisión: Percepciones con respecto a los superiores que realizan la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de esta.
- Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.2.1.3. Enfoques teóricos

El clima laboral ha sido abordado por diversos autores desde la década de los años 30, estos planteamientos teóricos pueden organizarse desde los siguientes enfoques:

a) Desde las relaciones humanas:

Shein (como se citó en Montalvo, 2011) afirma que las conductas y patrones de comportamiento que se dan en los sujetos dentro de la organización son el resultado de un proceso de interacción social donde los individuos interactúan socialmente el cual es afectado por el conjunto de valores, actitudes y creencias de las personas, así como de su contexto interno.

De esta forma, se comprende que la interacción de las personas dentro de un espacio admite elaborar percepciones que, por su perspectiva y efectos, se convierten en características de una organización en su conjunto, así como de sus componentes. Montalvo (2011) concluye que estas percepciones determinan las conductas y disposiciones que los individuos mantienen en la organización.

b) Desde la psicología:

El clima laboral es considerado como la manera en que un individuo percibe el ambiente institucional. Esta percepción puede ser positiva o negativa para los agentes educativos o los involucrados con la educación. El clima laboral es un modo de ver a la organización a la cual se pertenece y donde se labora, por lo que implica un nivel de aceptación o rechazo de este espacio laboral (Alvarado, 2003).

c) Una concepción integradora:

Goncalves (2000) señala que el clima laboral es similar a la personalidad de una organización, lo cual ha sido reafirmado por Robbins (1999, como se citó en García, 2009) y por ello influye en el comportamiento de una persona en su trabajo, así, es un aspecto que presenta varios componentes (dimensión de la organización, estilos comunicacionales, modos de liderar, entre otros).

Por otro lado, Schneider y Hall (como se citó en Goncalves, 2000) indican que el clima laboral refleja la interacción entre características personales de los trabajadores y resalta que este enfoque es relevante ya que considera el comportamiento de un trabajador no como el resultado de los componentes de la organización existentes, sino que son el resultado de las formas en que se perciben estos componentes. Acotan que todo ello resulta principalmente de sus interrelaciones y acciones, así como de las experiencias de cada individuo con la organización.

Payne (como se citó en Chiang, Martin y Rodríguez, 2010) afirman que el concepto de clima laboral no es del todo válido cuando se generaliza, debido a que los individuos se ubican en diferentes partes de la estructura organizacional y tendrán diversas percepciones de esta, y aunque se intente realizar un consenso con una muestra de trabajadores de las diferentes áreas, el resultado no representaría el clima organizacional por completo. En tal sentido, es conveniente analizar climas

por áreas, por lo que es necesario evaluar y comparar las percepciones de grupos que conforman la institución.

En la presente investigación se asumirá el enfoque de Schneider y Hall (como se citó en Goncalves, 2000), el cual guarda relación con las bases que Palma (2004) reportó haber seguido para la construcción de un instrumento para la medición del clima laboral.

2.2.1.4. Clima laboral en la escuela

La escuela es una institución conformada por diferentes actores, entre ellos los docentes, los cuales van a establecer interrelaciones, basadas en sus percepciones, generando un clima particular y con características propias que van a determinar el funcionamiento en este ámbito laboral.

Ansión y Villacorta (2004) consideran que el clima laboral es la propiedad del medio ambiente escolar que es percibida y experimentada por sus participantes (directivos, administrativos, profesores, estudiantes, padres de familia, entre otros), lo que afecta su funcionamiento, distingue a una institución de otra y está basada en las percepciones colectivas de comportamiento como la forma de actuar de los individuos, con respecto a su ambiente. Esta forma puede ser reflexiva o automática, intencional o espontáneo, notorio o personal, de acuerdo a las condiciones que afecten al individuo y conducta (actividad consciente, observable y repetible) en la escuela.

En suma, el clima laboral escolar es algo incidental pero perenne en el entorno y es vivenciado en la comunidad educativa por sus integrantes y es observable por todos sus miembros.

Fernández (2000) afirma que el clima laboral de una escuela es el resultado de percepciones compartidas, sobre las cuales, los docentes, personal administrativo y estudiantes, desarrollan sus actividades diarias. Estas percepciones

compartidas son una construcción colectiva e individual frente a determinadas situaciones escolares.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

Meyer y Allen (1997) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que define el vínculo entre un individuo y la organización y que interviene en la decisión de prolongar o extinguir este vínculo con la organización. Además, señalan que es un constructo multidimensional compuesto por tres clases de compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

Por su parte, Álvarez de Mon et al. (2001) definieron al compromiso organizacional como la relación de lealtad en la que se basa el empleado para decidir su permanencia en la organización, debido a una motivación intrínseca.

Arias (2001) afirma que el compromiso organizacional constituye un activo relevante, aun cuando no se especifique en los estados económicos.

Por otro lado, Díaz y Rodríguez (2007) indicaron que el compromiso organizacional es una condición en la cual el empleado se identifica y extiende una relación afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ella.

Robbins (como se citó en Edel, García y Casiano, 2007) señaló que el compromiso organizacional es una actitud que tiene un individuo con relación a su trabajo y lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con su organización, sus metas y manifiesta su propósito de permanecer en ella.

Barraza y Acosta (2008) define al compromiso organizacional como el resultado de la interacción de incentivos y contribuciones entre la institución y el trabajador; es así como la persona percibe sus recompensas en función a su desempeño en una determinada tarea y por estos incentivos decide permanecer en la organización.

Salanova y Schaufeli (2009) definieron al compromiso organizacional como un estado motivacional en el que prevalecen los sentimientos positivos de cumplimiento profesional. Es precisamente por este estado motivacional que el trabajador decide permanecer en determinada institución.

De igual manera, Gibson, Ivanevichy y Donnelly (2013) mencionan que el compromiso organizacional es importante porque es una variable que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado.

Finalmente, cabe mencionar que según Carreón (2015), el compromiso organizacional está interrelacionado en un complejo sistema psicológico que se inicia desde el clima y concluye con la satisfacción. En vista a ello, el compromiso está involucrado también con el liderazgo y el rendimiento laboral.

Las diferentes definiciones presentadas describen al compromiso organizacional, sin embargo, para la presente investigación se ha asumido la definición de Meyer y Allen (1997), la cual ha permitido comprender las dimensiones que se han evaluado en la variable estudiada.

2.2.2.2. Enfoques teóricos

Se pueden observar dos corrientes principales dentro de la literatura sobre el compromiso, una que define el compromiso como una construcción unidimensional (por ejemplo, Klein, Molloy & Brinsfield, 2012) y otra que define el compromiso como una construcción multidimensional (por ejemplo, Allen & Meyer, 1990). La teoría de los tres componentes puede verse como un modelo multidimensional

porque el compromiso se ve desde tres perspectivas diferentes; afectivo, de continuidad y normativo (Allen & Meyer, 1990). Los modelos multidimensionales de compromiso tratan de caracterizar la naturaleza de los "lazos que unen" a los individuos al foco de su compromiso (Allen, 2016).

Sin embargo, algunos académicos creen que el compromiso se ve como una construcción unidimensional. Algunos de estos académicos son Klein et al. (2012) quienes reconceptualizaron el compromiso para mostrar su singularidad y mejorar la aplicabilidad del compromiso en todos los objetivos del lugar de trabajo. Esto se hizo con el fin de aportar "claridad, coherencia y sinergia" a la investigación y la gestión del compromiso en el lugar de trabajo (Klein et al., 2012, p.130). Klein, Cooper, Molloy y Swanson (2014) definen el compromiso como "un vínculo psicológico volitivo que refleja la dedicación y la responsabilidad por un objetivo en particular" (p. 222). Klein et al. (2014) argumentan que la teoría de los tres componentes de Meyer y Allen (1991) no siempre es evidente. Esto se debe en parte al hecho de que la experiencia de las mentalidades normativa y afectiva se superponen (Klein et al., 2014).

El compromiso puede dirigirse hacia diferentes objetivos o focos. Por ejemplo, el compromiso con el sindicato, organización o trabajo. Para reducir la complejidad de este estudio, el foco está en el compromiso organizacional. La razón principal de esto es que este estudio se centra en los empleados que trabajan dentro de un marco de tiempo temporal para una organización. Asimismo, la mayor parte de la investigación se centró en la organización como objetivo de compromiso (Becker, 2016). Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como "un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para su decisión de continuar o dejar de ser miembro" (p. 67). Esta definición difiere de la definición de Klein et al. (2014), de tal manera que la definición de Meyer y Allen (1991) se enfoca en la organización como objetivo y Klein et al. (2014) no definen este objetivo dentro de su definición de compromiso. Por lo que se acaba de señalar es que la presente investigación, asume el enfoque multidimensional de Meyer y Allen (1991).

2.2.2.3. Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen (como se citó en Córdoba, 2004) agruparon a tres conceptualizaciones del compromiso organizacional y los convirtieron en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; en otras palabras, la esencia del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

1) **El compromiso afectivo** se concibe como el deseo, lazo emocional que las personas forjan con la organización, así pues, se refleja el apego afectivo del empleado al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, disfrutando de su permanencia en la organización (Antón & Gonzales, 2005).

2) **El compromiso de continuidad** es visto a través del reconocimiento de los costos asociados con dejar de trabajar en la organización. El comportamiento de un individuo tendrá más interés según una línea de actividad constante en donde participa y valorará las inversiones de la empresa porque sería costoso no hacerlo (Córdoba, 2004).

3) **Finalmente, el componente normativo** es visto como un sentimiento de obligación; donde existe la creencia de la lealtad, posee un sentido moral y encuentra de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones por la permanencia en la empresa (Córdoba, 2004).

2.3. Definición de términos básicos

A continuación, se presenta la definición de los principales términos básicos de esta investigación.

Clima laboral

Es la percepción sobre los aspectos que se encuentran relacionados con el ambiente laboral y tomando en cuenta aspectos vinculados como posibilidades de realización

personal (autorrealización), involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2004).

Compromiso organizacional

Es un estado psicológico que define el vínculo entre un individuo y la organización y que interviene en la decisión de prolongar o extinguir este vínculo con la organización. Además, señalan que es un constructo multidimensional compuesto por tres clases de compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo (Meyer & Allen, 1997).

Docentes

Es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia (Minedu, 2012).

Institución educativa básica alternativa

Es un centro educativo que atiende a población de 14 años a más que no se insertó oportunamente al sistema educativo. También busca integrar a quienes deseen compatibilizar el estudio y el trabajo, o aquellos jóvenes y adultos que egresaron del Programa de Alfabetización y quieren continuar sus labores escolares (DRELM, 2020).

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

3.2. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
2. Identificar el nivel de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
3. Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
4. Determinar la relación entre el clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

IV. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

4.2 Hipótesis específicas

No se consideraron hipótesis descriptivas con respecto al nivel de clima laboral y al nivel de compromiso organizacional que se espera encontrar en los docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, debido a que no se cuenta con información teórica o empírica suficiente que permita precisar a priori el valor que podrían adoptar estas variables y a con ella formular hipótesis predictivas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

V. MÉTODO

5.1. Tipo de investigación

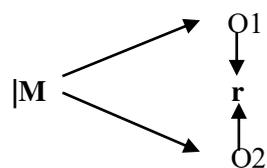
El presente estudio es de tipo básica debido a que tiene como objeto buscar nuevos conocimientos y recoger datos de la realidad para incrementar el conocimiento científico (Sánchez & Reyes, 2015), al relacionar las variables clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

Asimismo, la presente investigación es de tipo cuantitativa pues pretende establecer leyes generales referidas al grupo de estudio y percibir el objeto de estudio como externo a fin de conseguir la máxima objetividad (Bisquerra, como se citó en Salgado-Lévano, 2018).

5.2. Diseño de investigación

El tipo de diseño es no experimental, debido que para el análisis no se han manipulado las variables de estudio, sino que se han observado tal como se encuentran en su contexto natural. Asimismo, es transversal debido a que los datos han sido recolectados en un solo momento, en un tiempo único. El diseño de investigación también es de carácter correlacional no causal, porque se pretendió determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio sin precisar causa-efecto (Hernández, et al., 2014).

El diseño de investigación se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

- M: Muestra de investigación.
 O1: Observación del clima laboral.
 O2: Observación del compromiso organizacional.
 r: Correlación entre las variables.

5.3. Variables

Las variables son atributivas debido a que se trata de una investigación correlacional, donde estas serán medidas para determinar el grado de relación que existe entre ambas, sin establecer relación causal (Hernández et al., 2014).

Variables atributivas

Variable 1: Clima laboral.

Variable 2: Compromiso organizacional.

En la tabla 1 se presenta la definición operacional de las variables estudiadas.

Tabla 1.

Definición operacional de las variables

Variable	Definición operacional de medida
Clima laboral	Es el resultado obtenido después de aplicar el instrumento para medir el clima laboral (CL-SPC) de Palma (2004), que cuenta con cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Compromiso organizacional	Es el resultado obtenido después de aplicar el instrumento para medir el compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), en la versión obtenida por Montoya (2014) que cuenta con dos dimensiones: Afectivo-normativo y compromiso de continuidad.

Nota: De "Escala de Clima laboral" S. Palma, 2004. Elaboración propia.

Variables controladas

Deseabilidad social

Fue controlada debido a que los participantes respondieron a los ítems de los instrumentos de forma honesta, teniendo en cuenta que la aplicación se llevó a cabo de manera anónima.

Ambiente adecuado

Se aplicaron las pruebas teniendo en cuenta un lugar iluminado y ventilado.

Estado de fatiga de los participantes

Se consideró una hora adecuada y coordinada previamente con los docentes teniendo en cuenta su horario de trabajo y la carga laboral que esta representaba.

Explicación clara de las instrucciones

Antes de la aplicación de los instrumentos, se leyeron las instrucciones a los participantes y se resolvieron las dudas antes de iniciar la prueba.

Material impreso de manera clara

Se cuidó que los instrumentos se encontraran impresos de manera clara, sin errores ortográficos, ni de sintaxis.

5.4. Población y muestra**Población**

La población estuvo conformada por 100 docentes que laboran en seis instituciones educativas de educación básica alternativa, pertenecientes a la UGEL de Puerto Maldonado. Los docentes son varones y mujeres, nombrados y contratados, que se encontraban en el ciclo inicial, intermedio y avanzado.

En la tabla 2, se aprecia que la distribución de la población por institución educativa básica alternativa (CEBA). Se observa que el CEBA 3 concentra a la mayoría de los docentes (28%).

Tabla 2

Distribución de la población según institución educativa

Institución educativa	<i>f</i>	%
CEBA 1	27	27.0
CEBA 2	21	21.0
CEBA 3	28	28.0
CEBA 4	14	14.0
CEBA 5	4	4.0
CEBA 6	6	6.0
Total	100	100.0

Nota: f = frecuencia

En la tabla 3, se aprecia la distribución de la población por ciclos de educación básica alternativa. Se observa que la mayoría de los docentes se encuentran en el ciclo avanzado (93%).

Tabla 3

Distribución de la población según ciclos de educación básica alternativa

Ciclos	<i>f</i>	%
Inicial-Intermedio	7	7.0
Avanzado	93	93.0
Total	100	100.0

Nota: f = frecuencia

Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico, siendo una muestra censal debido a que se estudió a la totalidad de la población por ser pequeña (Pérez, 2010). Así también se tomaron en consideración los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Docentes entre 40 a 69 años de edad.
- Docentes que tengan como mínimo un año de servicio en la localidad en la que laboran.
- Docentes que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes destacados por reemplazo.
- Docentes que se encuentren de vacaciones o con licencia.
- Docentes que haya respondido los instrumentos con errores o de manera incompleta.

La muestra estuvo conformada principalmente por varones (58%), siendo las mujeres una minoría (42%), tal como se presenta en la tabla 4.

Tabla 4

Distribución de la muestra por sexo

Sexo	<i>f</i>	%
Varones	58	58.0
Mujeres	42	42.0
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100.0</i>

Nota: f = frecuencia

En la tabla 5, se aprecia que la muestra está integrada principalmente por personas de 50 a 59 años (57%), seguido de las personas de 40 a 49 años (30%) y de 60 a 69 años (13%). La predominancia etaria se encuentra entre los 40 a 59 años que suman 87 personas y que representan el 87% de la muestra de estudio. Además, la muestra representa una población adulta debido a que la media de edades fue de 53.13 años, cuya desviación estándar fue de 5.37 años.

Tabla 5

Distribución de la muestra por intervalos de edad

Intervalos de Edad	<i>f</i>	%
40 a 49 años	30	30.0
50 a 59 años	57	57.0
60 a 69 años	13	13.0
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100.0</i>

Nota: f = frecuencia

En la tabla 6 se aprecia que la muestra está integrada principalmente por docentes contratados (65%), siendo los nombrados una minoría (35%), tal como se presenta en la tabla 6.

Tabla 6

Distribución de la muestra por condición laboral

Condición laboral	<i>f</i>	%
Nombrado	35	35.0
Contratado	65	65.0
Total	100	100.0

Nota: f = frecuencia

En la tabla 7, se aprecia que la muestra está integrada principalmente por docentes que laboran en instituciones educativas estatales (90%), siendo los docentes de instituciones privadas una minoría (10%), tal como se presenta en la tabla 7.

Tabla 7

Distribución de la muestra por tipo de gestión de la institución educativa

Tipo de gestión	<i>f</i>	%
Estatal	90	90.0
Privado	10	10.0
Total	100	100.0

Nota: f = frecuencia

5.5. Instrumentos

En el presente estudio se trabajó con dos Escalas, una de clima laboral y otra sobre compromiso organizacional. A continuación, se describen las mismas.

Instrumento N° 1: Escala de Clima Laboral

La Escala de Clima Laboral CL-SPC fue construida por Palma (2004) en Lima, para medir la variable clima laboral. Este instrumento cuenta con 50 ítems, organizados en cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Se administra de manera individual o colectiva a trabajadores con dependencia laboral y su desarrollo demora aproximadamente entre 15 a 30 minutos. Esta escala cuenta con alternativas de respuesta tipo Likert que van desde 1 (ninguno o nunca), hasta 5 (todo o siempre).

Evidencias de validez y confiabilidad:

La evidencia de validez realizada por Palma (2004) la efectuó mediante un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax, confirmándose los 50 ítems para la versión final del instrumento. Se obtuvieron cargas factoriales positivas que estuvieron entre .307 y .625, en las cinco dimensiones del instrumento. De este modo, se evidenció la validez de la escala.

La evidencia de confiabilidad de la escala la halló en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach y el Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente, lo cual demostró la confiabilidad de consistencia interna del instrumento (Palma, 2004).

Evidencias de validez y confiabilidad para la investigación actual

Se determinó la validez basada en la estructura interna y la confiabilidad basada en la consistencia interna del instrumento, empleando la muestra de 100 participantes, docentes de los CEBAS de Puerto Maldonado.

Para la validez basada en la estructura interna, se empleó el análisis factorial exploratorio, con el método de ejes principales, debido a que algunos ítems no presentaron una distribución normal (ítems 2, 13 y 37), ya que sus valores de asimetría y curtosis se encontraban fuera del rango de ± 1 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Del mismo modo, se procedió a evaluar la homogeneidad de los ítems mediante las correlaciones ítem-test corregidas; es decir, se analizó el grado de asociación entre los ítems y la dimensión a la cual pertenecen (Elosua, 2003), reteniéndose únicamente aquellos que obtuvieron una correlación superior a 0.20 (Kline, 1998), en este caso, no se eliminó ningún ítem.

La prueba aplicada de Kayser, Meyer y Olkin (KMO) de adecuación de muestreo fue de .857. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett reportó una aproximación Chi-cuadrado $X^2= 4517$; $p < 0.001$, por tanto, se cumplieron los supuestos iniciales para efectuar el análisis factorial.

El análisis factorial no confirmó una estructura interpretable basada en las cinco dimensiones originales y, por tal motivo, se determinó una solución de un solo factor para este estudio, que explicó el 41.6% de la varianza total, con ítems con cargas factoriales por encima de .30, tal como se muestra en la tabla 8. Los datos obtenidos determinaron evidencias de la validez basada en la estructura interna de la Escala de Clima Laboral.

Tabla 8.

Análisis factorial exploratorio de la Escala de Clima Laboral

Ítems	<i>F1</i>	<i>M</i>	σ	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>ritc</i>
42	0.829	3.67	0.89	-0.35	-0.11	0.79
40	0.813	3.73	0.95	-0.58	0.11	0.76
31	0.782	3.32	1.08	-0.28	-0.44	0.71
34	0.754	3.55	0.97	-0.55	0.04	0.68
6	0.730	3.46	0.93	0.12	-0.80	0.67
8	0.716	3.36	0.96	-0.22	-0.52	0.63
9	0.714	3.42	0.99	-0.55	0.15	0.66
22	0.710	3.26	0.89	-0.11	-0.26	0.67
41	0.709	3.6	0.88	-0.22	-0.15	0.67
19	0.699	3.21	0.8	-0.4	-0.02	0.68
47	0.696	3.55	0.83	-0.59	0.69	0.69
11	0.695	3.56	0.86	-0.19	-0.55	0.63
33	0.694	3.43	0.9	-0.71	0.57	0.66
38	0.685	3.58	0.92	-0.08	-0.8	0.62
39	0.681	3.41	0.92	-0.28	-0.59	0.62
48	0.680	3.52	0.81	-0.41	0.19	0.61
17	0.676	3.33	0.92	0	-0.56	0.63
4	0.665	3.47	0.99	-0.23	-0.24	0.56
13	0.657	3.54	0.93	-0.9	1.09	0.62
10	0.651	3.45	0.77	-0.03	-0.35	0.54
12	0.651	3.69	0.81	-0.29	-0.3	0.57
43	0.646	3.47	1.1	-0.6	-0.3	0.61
44	0.640	3.37	0.94	-0.14	-0.34	0.57
15	0.639	3.51	0.92	-0.15	-0.78	0.52
21	0.639	3.13	0.98	-0.46	-0.02	0.57
20	0.633	3.4	0.9	-0.37	0.24	0.56
23	0.633	3.53	0.86	0	-0.6	0.57
32	0.632	3.63	0.87	-0.6	0.55	0.62
46	0.631	3.3	0.92	-0.48	-0.27	0.62
25	0.626	3.54	0.85	-0.18	-0.53	0.63

Ítems	<i>FI</i>	<i>M</i>	σ	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>ritc</i>
18	0.622	3.19	0.81	-0.13	-0.44	0.58
5	0.620	3.51	0.81	-0.03	-0.45	0.48
28	0.616	3.4	0.91	-0.23	-0.16	0.62
30	0.614	3.41	0.99	-0.52	0.14	0.55
16	0.611	3.49	0.97	-0.04	-0.66	0.60
37	0.609	3.52	0.93	-0.14	-0.81	0.50
14	0.608	3.54	0.85	0.03	-0.57	0.58
26	0.608	3.63	0.79	-0.25	-0.26	0.55
27	0.596	3.65	0.81	-0.68	1.2	0.63
2	0.592	3.71	1	-1.13	1.35	0.54
29	0.592	3.44	0.9	-0.15	-0.02	0.54
24	0.589	3.47	0.86	0	-0.6	0.56
49	0.584	3.24	0.82	-0.25	-0.47	0.54
3	0.575	3.63	0.87	0.15	-0.36	0.49
36	0.559	3.15	0.9	-0.14	-0.29	0.51
7	0.531	3.44	0.69	-0.07	-0.2	0.55
45	0.517	3.12	1.05	-0.3	-0.87	0.46
1	0.510	3.22	0.84	-0.12	0.06	0.48
50	0.422	2.96	0.98	-0.45	-0.37	0.44
35	0.399	2.93	1.01	-0.04	-0.71	0.41

Nota: *FI* = Cargas factoriales, *M* = Media; σ = Desviación estándar; *g1* = Asimetría; *g2* = Curtosis, *ritc* = Correlación ítem-total corregida.

La evidencia de confiabilidad se realizó empleando el coeficiente Alfa de consistencia interna fue de 0.972 y el coeficiente Omega fue también de 0.972, que permiten afirmar que el instrumento empleado es confiable debido a que los coeficientes de consistencia interna calculados obtuvieron valores muy altos (Devellis como se citó en Ancajima, 2017).

Instrumento N° 2: Escala de Compromiso Organizacional

La Escala de Compromiso Organizacional fue elaborada por Meyer y Allen (1997) en los Estados Unidos, para medir la variable compromiso organizacional. Cuenta con 18 ítems organizados en tres dimensiones: Componente afectivo, normativo y de continuidad. Se administra de manera individual o colectiva a trabajadores cualificados y no cualificados, y su desarrollo demora aproximadamente entre 10 a 15 minutos.

Esta escala presenta alternativas de respuesta tipo Likert que van desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo).

Evidencias de validez y confiabilidad para el instrumento original.

Arciniega y González (2006) validaron y adaptaron al español los ítems originales de la escala reformulándolos en positivo (versión que se empleará en el presente estudio). Para medir la validez de constructo se empleó un análisis factorial exploratorio con rotación oblimin y se obtuvo como resultado la aprobación de las 3 dimensiones.

Cabe añadir que los índices de confiabilidad de consistencia interna fueron de .79 para compromiso afectivo, .77 para compromiso continuo y .72 para compromiso normativo. Ello demostró la consistencia de la prueba.

En el Perú, Loli (2007) al analizar la validez y confiabilidad del instrumento, en trabajadores de una universidad pública de Lima Metropolitana. La validez fue demostrada mediante el análisis factorial exploratorio, con rotación Varimax, señaló una estructura de tres factores con los 18 ítems originales. La confiabilidad fue hallada por el Alfa de Cronbach que arrojó el valor de .88.

Del mismo modo, Montoya (2014) determinó la validez y confiabilidad del instrumento en una muestra de trabajadores de un Contact Center de Lima Metropolitana, la validez fue hallada mediante un análisis factorial exploratorio de componentes principales con diferentes modelos de rotación, encontrando como solución coherente a la estructura interna del modelo, una de dos factores con rotación oblimin, nombrándose a los factores resultantes como afectivo-normativo y compromiso de continuidad, quedando el instrumento conformado por trece ítems. La confiabilidad fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach con un valor de .925, el cual representa una alta fiabilidad.

Evidencias de validez y confiabilidad para la investigación actual

Se determinó la validez basada en la estructura interna y la confiabilidad basada en la consistencia interna del instrumento, empleando la muestra de 100 participantes, docentes de los CEBAS de Puerto Maldonado.

Para la validez basada en la estructura interna, se empleó el análisis factorial exploratorio, con el método de mínimos residuales, debido a que algunos ítems no presentaron una distribución normal (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), ya que sus valores de asimetría y curtosis se encontraban fuera del rango de ± 1 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Del mismo modo, se procedió a evaluar la homogeneidad de los ítems mediante las correlaciones ítem-test corregidas; es decir, se analizó el grado de asociación entre los ítems y la dimensión a la cual pertenecen (Elosua, 2003), reteniéndose únicamente aquellos que obtuvieron una correlación superior a 0.20 (Kline, 1998), en este caso, se decidió eliminar el ítem 9, debido a que no alcanzó el valor de correlación mínimo indicado.

La prueba aplicada de Kayser, Meyer y Olkin (KMO) de adecuación de muestreo fue de .771. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett reportó una aproximación Chi-cuadrado $X^2= 655$; $p < 0.001$, por tanto, se cumplieron los supuestos iniciales para efectuar el análisis factorial.

El análisis factorial confirmó la estructura basada en dos dimensiones que comprende la versión adaptada del instrumento (F1 = compromiso afectivo-normativo y F2 = compromiso de continuidad), que explicaron el 54% de la varianza total, con ítems con cargas factoriales por encima de .30, tal como se muestra en la tabla 9. Los datos obtenidos determinaron evidencias de la validez basada en la estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional.

Tabla 9.

Análisis factorial exploratorio de la Escala de Compromiso Organizacional

Ítems	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>M</i>	σ	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>ritc</i>
6	0.810		4.09	0.94	-1.29	1.97	0.705
2	0.775		4.26	0.71	-0.95	1.46	0.618
3	0.737		4.27	0.69	-0.97	1.70	0.592
5	0.687		4.05	0.81	-0.91	1.46	0.643
4	0.669		4.28	0.75	-1.09	1.44	0.528
1	0.666		4.26	0.87	-1.19	0.89	0.544
7	0.644		4.16	0.94	-1.22	1.47	0.636
8	0.422		3.92	0.79	-1.12	2.12	0.438
11		0.905	3.54	1.03	-0.51	-0.36	0.806
12		0.853	3.51	1.08	-0.45	-0.66	0.665
10		0.817	3.73	0.97	-0.57	-0.60	0.662
13		0.635	3.86	1.07	-0.87	0.08	0.406
9			3.51	1.05	-0.51	-0.52	0.129

Nota: *F1/F2* = Cargas factoriales, *M* = Media; σ = Desviación estándar; *g1* = Asimetría; *g2* = Curtosis, *ritc* = Correlación ítem-total corregida.

El análisis de confiabilidad de la dimensión compromiso afectivo-normativo, empleando el coeficiente Alfa de consistencia interna fue de 0.867 y el coeficiente Omega fue de 0.872. Por su parte, el análisis de confiabilidad de la dimensión compromiso de continuidad, empleando el coeficiente Alfa de consistencia interna fue de 0.883 y el coeficiente Omega fue de 0.886. Estos resultados permiten afirmar que el instrumento empleado es confiable debido a que los coeficientes de consistencia interna calculados obtuvieron valores muy altos (Devellis como se citó en Ancajima, 2017).

5.6. Procedimiento

A continuación, se señalan los diversos aspectos que se tomaron en cuenta en la presente investigación.

Coordinaciones previas

Para la realización del presente estudio, se solicitó la autorización de los directores de las instituciones educativas donde labora los docentes que conforman la

población del estudio. En estas coordinaciones, se brindó información sobre la investigación y de manera específica sobre la aplicación de los instrumentos.

Presentación

La presentación se realizó mediante el saludo correspondiente, asimismo se dio a conocer el nombre de la investigadora, con la finalidad de explicar sobre la investigación. Por ello se solicitó la colaboración de los docentes que integran la población.

Consentimiento informado

Antes de evaluar a los participantes, se aplicó el consentimiento informado (apéndice A), con la finalidad de confirmar su participación voluntaria en la investigación. En el documento se explicó el objetivo del estudio y se resaltó la participación anónima de los docentes, así como el manejo confidencial de los datos que se recolectaron. Por último, se les brindó un correo electrónico a través del cual podrían realizar consultas a la investigadora.

Condiciones de aplicación

La aplicación se realizó en las instituciones educativas CEBAS de Puerto Maldonado, de manera colectiva, durante las primeras horas de la jornada académica, sin interferir con las actividades académicas. Esta aplicación duró aproximadamente 30 minutos.

Instrucciones

Las instrucciones se indicaron de acuerdo con lo establecido por los autores de los instrumentos empleados.

VI. RESULTADOS

Los datos a nivel descriptivo fueron analizados empleando la media, desviación estándar y coeficientes de variación. Posteriormente, se procedió a determinar si los datos tenían distribución normal con la prueba de Shapiro Wilk, luego de ello se procedió a aplicar una prueba no paramétrica del Coeficiente *Rho* de Spearman, para establecer las diversas correlaciones entre las variables. Los análisis estadísticos fueron realizados con el software IBM SPSS Statistics versión 26 y el programa Jamovi versión 1.6.3. Con el primero se realizaron los análisis estadísticos descriptivos y las pruebas de normalidad y con el segundo se realizó el análisis factorial, cálculos de los coeficientes Alfa y Omega, así como los análisis inferenciales con sus respectivos tamaños del efecto.

Estadísticos descriptivos

En la tabla 10 se presenta el análisis estadístico descriptivo de las variables de estudio, donde se muestra la media, valores mínimos y máximos, las desviaciones estándar y coeficientes de variación. Al observar los datos obtenidos para la variable clima laboral, las medias basadas en el puntaje promediado (media basada en el puntaje directo dividida entre el número de ítems), según la escala Likert del instrumento, los participantes tendrían una percepción de un clima laboral regular. Del mismo modo, al analizar la media promediada de la variable compromiso organizacional, los participantes tendrían una tendencia a una categoría superior. Por otro lado, se aprecia que las dispersiones de los puntajes, en ambas variables, son menores al 25% de variabilidad; es decir, los puntajes son homogéneos (cercaos al valor promedio).

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos de las variables estudiadas

VARIABLES	Min	Max	Ma	Mb	DE	CV
Clima laboral	98	220	171.61	3.43	29.35	17.10
Comportamiento organizacional	30	60	47.93	3.99	6.56	13.69

Nota: *Min* = puntaje mínimo, *Max* = puntaje máximo, *Ma* = media basada en el puntaje directo, *Mb* = media basada en el puntaje promediado, *DE* = desviación estándar, *CV* = coeficiente de variación.

Prueba de normalidad

En la tabla 11 se presenta el análisis de la distribución normal de las variables estudiadas. Se empleó el estadístico de Shapiro Wilk. Se aprecia que las variables no tienen una distribución normal ($p < .05$).

Tabla 11.

Prueba de normalidad de las variables estudiadas

VARIABLES	Estadístico	gl	p
Clima laboral	0.969	100	0.018
Compromiso Organizacional	0.938	100	0.000

Nota: gl = grados de libertad, p = probabilidad de significancia estadística.

Para la interpretación y valoración de las correlaciones obtenidas se ha considerado los niveles de coeficiente de correlación elaborados por Bisquerra (1987), tal como se observa en la tabla 12.

Tabla 12

Niveles de interpretación del coeficiente de correlación

Rangos	Categorías
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Nota: De "Introducción a la estadística aplicada a la investigación Educativa" por Bisquerra, 1987). Adaptado por la autora.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

Los resultados que se observan en la tabla 13 informan que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < .05$), baja y directa ($r_s = .246$) entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Además, el coeficiente de determinación indica que la variación de la variable clima laboral es explicada por el 6.1% de la variación de la variable compromiso organizacional, lo que a su vez indica un efecto débil (Cohen, 1969).

Tabla 13

Relación entre clima laboral y compromiso organizacional

Clima laboral	Compromiso organizacional		
	r_s	r_s^2	p
	.246	0.061	.014

Nota: r_s = coeficiente de correlación de Spearman, r_s^2 : coeficiente de determinación, p = significancia estadística.

Hipótesis específica 1: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

Los resultados que se observan en la tabla 14 informan que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < .05$), baja y directa ($r_s = .253$) entre el clima laboral y el compromiso afectivo-normativo. Además, el coeficiente de determinación indica que la variación de la variable clima laboral es explicada por el 6.4% de la variación de la dimensión compromiso afectivo-normativo, lo que a su vez indica un efecto débil (Cohen, 1969).

Tabla 14

Relación entre clima laboral y compromiso afectivo-normativo

Clima laboral	Compromiso afectivo-normativo		
	r_s	r_s^2	p
	.253	0.064	.011

Nota: r_s = coeficiente de correlación de Spearman, r_s^2 : coeficiente de determinación, p = significancia estadística.

Hipótesis específica 2: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

Los resultados que se observan en la tabla 15 informan que no existe una correlación estadísticamente significativa ($p > .05$) entre clima laboral y compromiso de continuidad. Además, la relación hallada es muy baja y directa ($r_s = .110$). Así también, el coeficiente de determinación indica que la variación de la variable clima laboral es explicada por el 1.2% de la variación de la dimensión compromiso de continuidad, lo que a su vez indica un efecto débil (Cohen, 1969).

Tabla 15

Relación entre clima laboral y compromiso de continuidad

Clima laboral	Compromiso de continuidad		
	r_s	r_s^2	p
	.110	0.012	.275

Nota: r_s = coeficiente de correlación de Spearman, r_s^2 : coeficiente de determinación, p = significancia estadística.

VII. DISCUSIÓN

A continuación, se discuten los resultados obtenidos en el presente estudio, contrastando las hipótesis formuladas con los resultados obtenidos, tanto a nivel general como a nivel específico. Se han comparado los hallazgos con los antecedentes, así como se han identificado las limitaciones del estudio y el aporte que brinda a la comunidad científica.

La hipótesis general de esta investigación indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, que indicó la existencia de una relación baja entre las variables estudiadas. Además, estos datos nos permiten afirmar que la variable clima laboral y compromiso organizacional en docentes de los CEBAS de Puerto Maldonado, se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa.

Este hallazgo no coincide con los resultados obtenidos en el estudio de Jiménez (2018), quien reportó una relación positiva, fuerte y altamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Del mismo modo, tampoco coincidió con el estudio de Vásquez (2017) cuyos resultados indicaron la existencia de una alta correlación, directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral. Asimismo, León y Quevedo (2016) reportaron una correlación fuerte y directa entre las variables mencionadas. Finalmente, tampoco hubo coincidencia con el estudio de Rivas Plata (2017), quien halló la existencia de una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional.

Estos resultados contrarios a los señalados por la literatura (Jiménez, 2018; León y Quevedo, 2016; Rivas Plata, 2017; Vásquez, 2017) se podrían explicar debido a que, como lo señalaron Vaziri y Fallah (2015) podrían existir variables mediadoras que pueden afectar la relación entre el clima laboral y el compromiso

organizacional, tal como lo demostraron en su investigación. Por otro lado, en el presente estudio se halló una correlación estadísticamente significativa, lo cual sí coincide con los hallazgos de los estudios antecedentes (Jiménez, 2018; León y Quevedo, 2016; Rivas Plata, 2017; Vásquez, 2017); sin embargo, el tamaño del efecto de la correlación hallada, indica que no es importante, sugiriendo que podría tratarse de una correlación espuria, debido a que la significancia estadística es susceptible de ser afectada por el tamaño muestral. Una de estas posibles explicaciones podría ser confirmada en estudios posteriores.

Con relación a la primera hipótesis específica que indicaba la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, se comprobó. Además, estos datos nos permiten afirmar que la variable clima laboral y compromiso afectivo-normativo en docentes de los CEBAS de Puerto Maldonado, se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa.

Al igual que con la hipótesis general, en este caso, tampoco el resultado se relaciona con lo reportado en la literatura (Jiménez, 2018; León y Quevedo, 2016; Rivas Plata, 2017; Vásquez, 2017). Al ser el clima laboral una variable sensible a la percepción de los docentes (Chiavenato, 2007; Garza, 2010; Palma, 2004) lo cual tiene efectos sobre su desempeño, se hubiera esperado una relación más robusta con el compromiso organizacional que depende de los aspectos afectivos y el seguimiento de normas; sin embargo, el exceso de normas y los recursos limitados, que constituyen la realidad bajo la cual laboran los docentes, podrían explicar la débil relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo-normativo de los docentes de CEBAS en Puerto Maldonado.

Del mismo modo, con respecto a la segunda hipótesis específica que indicaba la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto

Maldonado, no se comprobó. Para tal fin se utilizó el coeficiente de correlación *Rho* de Spearman igual a 0.110, que indicó la existencia de una relación muy baja entre las variables estudiadas. Además, estos datos nos permiten afirmar que la variable clima laboral y compromiso de continuidad en docentes de los CEBAS de Puerto Maldonado, se relacionan de manera directa y estadísticamente no significativa.

Al igual que con la hipótesis general, en este caso, tampoco el resultado se relaciona con lo reportado en la literatura (Jiménez, 2018; León y Quevedo, 2016; Rivas Plata, 2017; Vásquez, 2017).

Al parecer, los incentivos y retribuciones que reciben los docentes de la institución donde laboran, lo que constituyen una base para desarrollar el compromiso organizacional (Barraza & Acosta, 2008), no estarían relacionados con el clima laboral y, por lo tanto, solo estos aspectos estarían determinando la decisión de los docentes para permanecer en la institución educativa, ya que esta no le puede ofrecer otras condiciones relacionadas con el clima laboral, lo cual refleja la realidad bajo la que laborarían y explicarían la muy baja relación entre el clima laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de CEBAS en Puerto Maldonado.

Por otro lado, se consideró importante discutir sobre los hallazgos relacionados con los dos primeros objetivos específicos.

Con respecto al primer objetivo específico, en el que se planteó identificar el nivel de clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, se halló que los docentes de esta zona del Perú percibían un clima laboral regular. Este hallazgo guarda relación con lo reportado por Burgos (2018) en Lima, quien señaló que los docentes presentaban un clima organizacional medianamente favorable. Este mismo resultado fue reportado por Jiménez (2018) en Piura, quien señaló que la mayoría de los docentes presentaba una percepción regular del clima laboral. Estas coincidencias reflejan la realidad de los docentes de Perú. En distintas regiones, la percepción del clima

laboral es de regular hacia abajo, dándonos una idea de las limitaciones existentes en el contexto donde laboran.

Con respecto al segundo objetivo específico, en el que se planteó identificar el nivel de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado, se halló que los docentes de esta zona del Perú percibían un compromiso organizacional con tendencia a un nivel superior. Este hallazgo coincide con lo reportado por Jiménez (2018) en Piura, así como por León y Quevedo (2016) en Trujillo, quienes reportaron una mayoría de docentes con un nivel alto de compromiso. No obstante, este compromiso se inclinaría más al tipo de continuidad, ya que los docentes estarían valorando más los costos asociados con dejar de trabajar en la institución en términos de la pérdida de sus remuneraciones y otros beneficios que les corresponden por encontrarse en el sistema educativo y les permiten subsistir (Córdova, 2004).

En cuanto a las limitaciones que presentó el estudio se debe mencionar, que no se pudo analizar las dimensiones originales de la Escala de Clima Laboral, debido a que los ítems del instrumento no se organizaron en una solución coherente, como resultado del análisis factorial confirmatorio, brindando solamente una solución unidimensional. Asimismo, el tamaño muestral no permitió la posibilidad de realizar un análisis factorial confirmatorio. Otra limitación que se señala es la antigüedad de la Escala, debido a que no se cuentan con instrumentos que midan la variable en el ámbito educativo.

Respecto al aporte de la investigación, se considera que el presente estudio ha permitido brindar a la comunidad científica evidencias de validez y confiabilidad respecto a la Escala de Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones públicas de educación básica alternativa, donde existen escasos estudios y que pueden servir de referencia para otros estudios similares.

VIII. CONCLUSIONES

1. Existe una relación estadísticamente significativa, baja y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
2. Existe relación estadísticamente significativa baja y directa entre el clima laboral y la dimensión afectivo-normativo del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.
3. No existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado.

IX. RECOMENDACIONES

1. Efectuar futuras investigaciones sobre clima laboral y compromiso organizacional, teniendo en cuenta la percepción de otros actores de la comunidad educativa (directores, docentes, padres de familia y estudiantes) para contrastar los resultados.
2. Realizar otros estudios correlacionales donde, además de la variable clima laboral, se busque relacionarla con la variable satisfacción laboral, conciencia laboral entre otras, a fin que aporten información de cómo es el comportamiento de los docentes al vincularlos con estas variables.
3. Realizar investigaciones instrumentales, que contribuyan a la construcción de instrumentos nuevos que midan el clima laboral en los docentes que permitan medir el comportamiento laboral en este contexto.
4. Se sugiere realizar estudios futuros con las presentes variables en muestras más grandes y utilizar el muestreo probabilístico, para que los resultados puedan tener validez externa.
5. Efectuar estudios donde se considere variables mediadoras para estudiar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional, ya que ambas son afectadas por otras variables organizacionales y, trabajarlas sin esta consideración podrían dar como resultado solamente correlaciones espurias.

REFERENCIAS

- Aslamiah, A. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 12, 1-6
- Allen, N.J. (2016). Commitment as a multidimensional construct. In Meyer, J. P. (Ed.), *Handbook of Employee Commitment*. Cheltenham, Glos: Edward Elgar Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima: Fondo de Desarrollo Universidad de Lima.
- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J. & Torres, M. (2001). *Paradigmas del liderazgo*. Madrid: McGraw Hill.
- Ancajima, L. (2017). *Propiedades psicométricas del Inventario SISCO del Estrés Académico en universitarios de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ansión, J. & Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Antón, C. & González, L. (2005). *Examen de las relaciones entre el compromiso organizacional afectivo y continuo*. (2a ed.). Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México*, 3(200), 5-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>.

- Barraza, A. & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio, avances en supervisión educativa. *Revista de Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional de México*, 8(45) 21-35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>.
- Becker, T. E. (2016). Multiple foci of workplace commitments. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 43-58). Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Bisquerra, R. (1987) *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa: Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSSX*. Barcelona: PPU. <https://www.worldcat.org/title/introduccion-a-la-estadistica-aplicada-a-la-investigacion-educativa-un-enfoque-informatico-con-los-paquetes-bmdp-y-spssx/oclc/801857419>
- Burgos, G. (2018). *Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria*. Lima, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Chávez, E. (2010). *El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la escuela superior de Educación Física de las UAS*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma. Iztapalapa, Metropolitana, México.
- Chávez, J. (2011). *Lima Metropolitana: Situación de la Educación Básica Alternativa y propuesta de Políticas Educativas 2001-2011*. TAREA.
- Chiang, M., Martin, M. J. & Rodríguez, A. (2010). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Pirámide.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va Ed.). McGraw-Hill.
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 60(1), 31-51.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Córdoba, C. (2004). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. (Tesis de Licenciatura). Universidad

Católica Andrés Bello.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>.

Cuenca, R. & Stojnic, L. (2008). *La cuestión docente: Perú carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.

Cussianovich, A. (2012). Educación Básica Alternativa. Cuando el mercado se quiere apropiar de todo. *Revista TAREA*, 80(24), 24-27.

Díaz, N. B. & Rodríguez, F. P. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.

Díaz, H. & Saavedra, J. (2000). *La carrera del maestro en el Perú: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Grade.

DRELM (2020). *Jóvenes y adultos pueden culminar sus estudios escolares en 140 CEBA de Lima Metropolitana*.

<https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/comunicados/jovenes-y-adultos-pueden-culminar-sus-estudios-escolares-en-137-ceba-de-lima-metropolitana/>

Echandía, J. F. & Casas, L. C. (2012). *Experiencia laboral e identidad profesional en docentes del nivel primario en instituciones públicas y privadas del distrito de Miraflores*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima.

Edel, R., García, A. & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*.

http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los tests. *Psicothema*, 15(2), 315-321.

Fernández, T. (2000). *Análisis multinivel de los logros académicos de los alumnos en sexto año de primaria*. Documento de Trabajo, circulación restringida. Montevideo: Unidad de Medición de Resultados Educativos (UMRE) /Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria (MECAEP).

- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M. & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. UG.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas. <https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>.
- Gibson, J., Ivanevich, J. & Donnelly, J. (2003). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (12va Ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- 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.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. Forge
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante*. Madrid: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura – 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Alas Peruanas, Piura.
- Klein, H., Molloy, J., & Brinsfield, C. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-152.
- Klein, H., Cooper, J., Molloy, J., & Swanson, J., & (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222-238.

- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routledge.
- León, M. Y. & Quevedo, S. K. (2016). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza de Laredo-2016. Trujillo, Perú, en el 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. *Revista de Producción y Gestión*, 10(2) 30-37.
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial* (Tesis de Maestría). Universidad de Zulia.
- Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca-Azuay Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 2 (3), 103-117.
<http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/20736/20576>
- Martínez, M. & Cárdenas, M. (2014). *Hagamos educación alternativa desde nosotros mismos. Estudio sobre la situación pedagógica y normativa de docentes de Educación Básica (EBA) de Ayacucho y Lima*. TAREA.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Minedu (s.f.). *Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial*.
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php#:~:text=El%20profesor%20es%20un%20profesional,los%20estudiantes%20y%20de%20la

- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales*. Autor.
- Minedu (2013). *Rutas de aprendizaje*. Autor.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Palma, S. (2004). *Manual de la Escala de Clima Laboral*. Universidad Ricardo Palma.
- Pérez, R. (2010). *Nociones básicas de estadística*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
<https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC&pg=PA138&dq=Definici%C3%B3n+de+la+muestra+censal&hl>
- Pineda, M. Y (2010). *Causas de la rotación de personal de una empresa privada*. (Tesis de licenciatura). Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
<https://mariomenesescpo.files.wordpress.com/2013/05/causasdelarotaciondepersonalenunaempresadeseguridadprivada.pdf>
- Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1.
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa en el distrito de*

- San Martín de Porres en el año 2010*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia.
- UNESCO (2004). *Educación para todos. El imperativo de la calidad*. Autor.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño profesional del docente*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OEI. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.
- Vásquez, J. E. (2017). *Compromiso organizacional y clima laboral de los docentes de los CEBAS públicos de la Región Callao–2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Vaziri, S. & Fallah, M. H. (2015). The relationship between organizational climate, job commitment and the mediating role of job consciousness among the employees of Islamic Azad University of Yazd. *International Journal of Academic Research in Psychology*, 2(1), 87-96.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. GRAÓ.

APÉNDICES

APÉNDICE A

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Silvia Elizabeth Cornelio Figueroa, estudiante de la Maestría con mención en Gestión Educativa en la Universidad Marcelino Champagnat. El objetivo del estudio es: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. Si usted accede a participar, se le pedirá responder dos instrumentos de 50 y 13 ítems, respectivamente, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

La participación es voluntaria. Así mismo la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas a una base de datos, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda, pueden hacer preguntas todas las veces que lo requiera, durante su participación. Del mismo modo, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

De tener alguna consulta adicional sobre la investigación y del rol que cumplirá durante su participación en este estudio, puede contactar al correo electrónico: corfi4@hotmail.com, o al número telefónico 990-503918.

Desde ya se le agradece su valiosa participación.

Silvia Elizabeth Cornelio Figueroa

Yo (nombres y apellidos).....

- He leído la ficha de consentimiento informado y estoy de acuerdo con lo que allí se indica.
- He recibido información necesaria sobre la presente investigación.
- Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme si así lo deseo, aunque no haya respondido del todo los instrumentos, sin que eso me perjudique.
- Comprendo que los datos obtenidos son confidenciales.
- He realizado preguntas sobre la investigación.
- Expreso libremente participar en esta investigación.

Firma del participante

