

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes  
del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de**

**Junín: 2020**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Liderazgo y Gestión Educativa**

**Autor:**

**Bach. Carmen SOTO DELGADO**

**Asesor:**

**Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes  
del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de  
Junín: 2020**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO  
PRESIDENTE**

---

**Dra. Honoria BASILIO RIVERA  
MIEMBRO**

---

**Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 078-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Carmen SOTO DELGADO**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Tipo de trabajo:  
**Tesis**

Título del trabajo:  
**"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ESTUDIANTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SAN IGNACIO DE LOYOLA DE JUNÍN: 2020"**

**ASESOR (A):** Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA

Índice de Similitud:  
**26%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 19 de agosto del 2023.



Dr. Julio César Carhuaricra Meza  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco - Perú

## **DEDICATORIA**

*Dedico la presente investigación a mi padre Pedro, quien me guía desde el cielo, a mi madre Florentina por su guía y paciencia a mis hijos, Priscila y Pedro, por brindarme la motivación y apoyo incondicional para la elaboración de este proyecto.*

Carmen.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo agradecer a Dios por haberme brindado la oportunidad de continuar este camino. Además, agradecer de manera sincera, al personal directivo del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín por permitirme realizar la investigación con su institución; y a mi asesor de tesis, quien me guio de manera constante para lograr la realización del presente proyecto.

## RESUMEN

La investigación titulada El clima y compromiso organizacionales de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín: 2020, cuyo objetivo general es determinar la relación entre el clima y compromiso organizacionales de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020. Investigación básica descriptiva correlacional, se emplearon dos cuestionarios, cada uno para cada variable y analizados con el coeficiente de confiabilidad respectivamente, empleando la correlación de Spearman,  $Rho = 0.533$ , teniendo en cuenta que Rho varía entre 0 y 1 el valor obtenido nos ubica en una correlación moderada. Lo que ratifica la hipótesis planteada.

**Palabras clave:** Clima organizacional, compromiso organizacional, investigación descriptiva, coeficiente de confiabilidad, correlación de Pearson.

## **ABSTRACT**

The research entitled “The organizational climate and organizational commitment of students of the San Ignacio de Loyola Public Higher Technological Institute of Junín: 2020”, whose general objective is to determine the relationship between the organizational climate and organizational commitment of students of the San Ignacio de Loyola public higher technological institute of Junín in 2020. Correlational descriptive basic research, two questionnaires were used, each one for each variable and analyzed with the reliability coefficient respectively, using Spearman’s correlation,  $Rho = 0.533$ , considering that Rho varies between 0 and 1 the value obtained places us in a moderate correlation. Which confirms the proposed hypothesis.

**Keywords:** Organizational climate, organizational commitment, descriptive investigation, reliability coefficient, Pearson’s coefficient.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado El clima y compromiso organizacionales de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín: 2020. Consta de cuatro capítulos, los que dejamos a merced del honorable jurado calificador.

Capítulo I. contiene el problema de investigación, con la identificación y determinación del problema, delimitación del problema, formulación del problema, formulación de los objetivos, justificación de la investigación y limitaciones de la investigación.

Capítulo II. Presenta el marco teórico, los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teórico-científicas, la definición de términos básicos, las hipótesis, variables y las definiciones operacionales.

Capítulo III. Contiene la metodología de estudio empleada para el desarrollo del presente estudio, con el tipo y método de investigación empleado, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos, tratamiento estadístico, selección, validación y confiabilidad de los instrumentos y orientación ética.

Capítulo IV. Es el trabajo de campo, o sea la descripción, los resultados, la discusión de resultados.

Finalizando en las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

La autora.



## ÌNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÌNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación del problema.....	2
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general .....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
-----------------------------------	---

2.1.1.	Antecedentes nacionales .....	7
2.1.2.	Antecedentes internacionales .....	9
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	10
2.2.1.	Clima organizacional .....	10
2.2.2.	Compromiso organizacional .....	13
2.3.	Definición de términos básicos. ....	16
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	16
2.4.1.	Hipótesis general .....	16
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	16
2.5.	Identificación de variables .....	17
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	18

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación .....	20
3.2.	Nivel de investigación.....	20
3.3.	Métodos de investigación.....	20
3.4.	Diseño de investigación .....	20
3.5.	Población y muestra .....	21
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.	Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación .....	22
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	25

3.9. Tratamiento estadístico .....	25
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	26

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	27
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	27
4.3. Prueba de hipótesis.....	30
4.4. Discusión de resultados.....	44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

En el país los institutos superiores tienen los mismos problemas y la institución que mencionamos no puede ser la excepción, también tiene estudiantes que están disconformes, que no se identifican, o tienen otros criterios que difieren de los demás. Esto sin tener en cuenta la visión y misión de la institución.

Asimismo, las instituciones superiores en nuestro país tienen el mismo régimen y sistema educativo, no existe como en otras naciones dos o más regímenes o sistemas educativos. Solo que en el Perú no es tan estable y están sujetos a los cambios de régimen o gobierno. Por lo cual no se alcanza a ver los resultados de los proyectos implementados.

Sin embargo, existe una ley de acreditación que afecta a todas las instituciones e institutos superiores del país, el mismo que se inicia con el licenciamiento institucional, luego por programas o carreras técnicas, luego viene la acreditación de carreras y finalmente la acreditación institucional. Por tal motivo

necesitamos, auscultar la realidad estudiantil de quienes están alejados de la visión institucional.

Otro factor, es que la inestabilidad política, crea desconfianza en las personas y gestores en general lo cual afecta el clima organizacional que solo podrán brindar sus servicios si son ratificados por el sistema o revalidados por el Ministerio de Educación, lo cual significa además cambios en los planes de estudio, régimen de docentes e incluso de gestión.

Ante estos cambios se genera el desconcierto que se expresa en la desconfianza, el ausentismo y finalmente la deserción; la reducción de estudiantes en una Institución Pública lleva al despido de administrativos y docentes contratados y a la reubicación de los nombrados; por otro lado, en las Instituciones privadas los lleva al cierre. Esta situación que es experimentada por quienes laboran en la Institución determina un Clima Organizacional negativo que finalmente termina por acelerar el proceso.

Seguramente el efecto será más pernicioso y difícilmente reversible cuando no hay compromiso en las personas, como consecuencia de la falta de un trabajo sistemático que integre a las personas en un proyecto común. Por considerar que se necesita conocer la realidad de esta asociación clima-compromiso, se concibió este proyecto.

De esta manera, la propuesta es determinar la relación entre el clima y compromiso organizacionales de los estudiantes del instituto superior mencionado en el presente año académico

## **1.2. Delimitación del problema**

**1.2.1. Delimitación espacial,** el estudio se desarrolló en el distrito, provincia y región Junín en la sede del instituto mencionado.

**1.2.2. Delimitación social,** para ello se tuvo una muestra de estudiantes del mencionado instituto

**1.2.3. Delimitación temporal,** las actividades del trabajo de campo tuvieron lugar el año 2020.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima y compromiso organizacionales de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el apoyo docente y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?
- b) ¿Qué relación existe entre la claridad del rol y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre la contribución personal y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?
- d) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?
- e) ¿Qué relación existe entre la expresión de sus sentimientos y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?

- f) ¿Qué relación existe entre el trabajo como reto y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima y compromiso organizacionales de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación entre el apoyo docente y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- b) Establecer la relación entre la claridad del rol y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- c) Identificar la relación entre la contribución personal y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- d) Establecer la relación entre el reconocimiento y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- e) Identificar la relación existe entre la expresión de sus sentimientos y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignaciode Loyola de Junín el 2020.
- f) Establecer la relación existe entre el trabajo como reto y compromiso

organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público  
San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Este trabajo investigativo se desarrolla en un momento en que la educación en la sociedad peruana está en emergencia, pese a que se diseñan permanentemente estrategias, coordinando y delegando a los centros y programas educativos su desarrollo; pero que solo tendrán éxito si en el instituto superior se generan las condiciones adecuadas, las que se requieren para que la práctica educativa se desarrolle en forma óptima en el marco de un contexto de valores y principios institucionales.

Debido a esta crisis educativa experimentada por nuestra sociedad en el ámbito local y nacional se requiere de acciones conjuntas para revertirla, éstas pasan por el desarrollo del compromiso de las personas en su quehacer lo que finalmente favorecerá a la sociedad con la formación de mejores profesionales no solo en cuanto al aspecto técnico sino también en la conformación de personas interesadas en integrarse a los diversos círculos sociales donde aportar y contribuir en la solución de sus problemas.

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



Este hecho trasciende a nivel social, en la medida que sus resultados pueden abrir la posibilidad que sus egresados obtengan una adecuada percepción de lo que significa comprometerse en su comunidad y que se expresará en su quehacer cotidiano. Este recurso humano comprometido deberá ser aprovechado por las autoridades de los sectores gubernamentales y sociales relacionados, para impulsar un sano desarrollo de la sociedad peruana.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

**Limitaciones económicas:** Debido a tener que trabajar fuera de la ciudad, hay que desplazarse cada día, por lo cual, los gastos, merman la economía familiar y, por tanto, constituye una limitación.

**Limitaciones temporales:** Las horas de viaje y espera de vehículos entre otras demoras, es un inconveniente para un mejor desarrollo.

**Limitaciones bibliográficas:** La limitación económica afecta directamente para la adquisición de un buen número de fuentes informativas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Misari, M. (2016). En su tesis: Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016. Arriba a las siguientes conclusiones:

##### **Primera:**

De acuerdo con el problema planteado, la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación fueron significativa, moderada y directa, de acuerdo con el valor del coeficiente de Spearman. Por lo que se concluyó que la hipótesis formulada fue válida.

##### **Segunda:**

De acuerdo con los resultados hallados, no existe relación alguna entre el apoyo del superior y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación. Por lo que se

concluyó que la hipótesis formulada no fue válida.

**Tercera:**

Por el valor del chi cuadrado hallado en la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que la claridad del rol está relacionada con el compromiso

organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma directa, fuerte y significativa, quedando demostrada la validez de la hipótesis propuesta.

**Cuarta:**

Según los resultados de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, la contribución personal no es independiente del compromiso organizacional, es decir, está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del ISTP Diseño y Comunicación. Según resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,728$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.

**Quinta:**

Según resultados de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, el reconocimiento está relacionado con el compromiso organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte según los resultados de la correlación de Spearman quedando establecido que la hipótesis formulada fue válida.

**Sexta:**

Conclusiones de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson

evidencian que la expresión de los sentimientos no se asocia con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación quedando establecido que la hipótesis formulada no fue válida.

**Séptima:**

Según los resultados de Chi-cuadrado de Pearson, el trabajo como reto está relacionado con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte según el coeficiente de correlación de Spearman, quedando establecido que la hipótesis formulada fue válida.

**2.1.2. Antecedentes internacionales**

Ortiz, R. (2018). En su tesis de maestría: Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito iii municipio de Managua, durante el ii semestre del año 2016. Arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) El Clima Organizacional que se caracteriza en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez es muy bueno debido a que los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y los estudiantes se mantiene creando un ambiente favorable para el desarrollo del proceso educativo y el buen funcionamiento de la institución.
- 2) El estilo de liderazgo presente es un liderazgo pedagógico combinado con algunas características del liderazgo democrático entre las características de liderazgo resaltan: el empuje, motivación de liderazgo, integridad, capacidad

de planeación, carisma, entendimiento de las personas y estilo de poder en el desarrollo del clima organizacional.

- 3) Los mecanismos de comunicación y relaciones interpersonales entre los directivos y comunidad educativa son apropiados estableciendo los canales pertinentes para su debida ejecución.
- 4) La directora promueve la motivación al personal sin embargo hay algunos docentes que manifiestan poco interés en diversas actividades planificadas y organizadas por el centro educativo aduciendo que no se les invita a formar parte de diversas comisiones.
- 5) Las fortalezas de las dimensiones del clima Organizacional percibidas por el equipo directivo y por el personal docente deben promoverse más para no recaer en una amenaza.
- 6) La debilidad de las dimensiones del clima Organizacional percibidas por el equipo directivo y por el personal docente son los conflictos entre el personal docente, directivo, estudiantes y padres de familia.
- 7) El Clima dentro de la organización incide en el liderazgo que desempeña la directora en el centro pedagógico y democrático debido a que toma en cuenta la participación de los docentes y miembros de la comunidad educativa.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Clima organizacional**

Referirnos al clima organizacional, es tan importante para una entidad educativa por los siguientes motivos:

- Presentan niveles de organización.
- Presenta buena imagen ante la sociedad.
- Existe orden, disciplina.

- Muchos quieren imitarla.

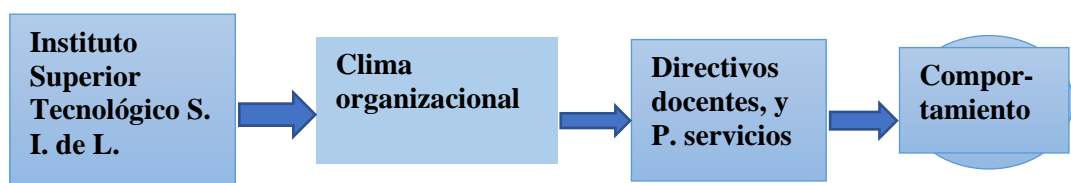
Por tanto, la importancia es fundamental en la buena marcha y la definición es dinámica según los tiempos y las épocas:

El clima organizacional es el ambiente generado por las prácticas de los docentes y plana directiva de la institución educativa y que se materializa en las actitudes que tiene para relacionarse entre sí.

Este tipo de estudio fue usado inicialmente en las organizaciones empresariales hoy en día se usa en todo tipo de organización como en la educativa.

Sin embargo, tratando de interpretar se justifica con la figura N° 01

**Figura N° 01: Estructura de la organización**



### **Características del clima organizacional**

Procurando entender con amplitud clima institucional, anotamos las siguientes características:

- El clima institucional está referido al medio ambiente o sea a las condiciones donde laboran, sean de relaciones humanas o materiales.
- Estas características son percibidas por quienes laboran y quienes acuden a solicitar atención en los diferentes rubros.
- Están sujetos a repercusiones tanto interna como externamente a su ambiente.
- El clima entonces es una variable que tiene influencia para el buen o mal desempeño de sus funciones y roles.

- Estas y muchas características hacen diferentes a cada una de las instituciones.

### **Dimensiones de clima organizacional**

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa (1998, p.35).

- 1) **Estructura.** - está conformado por las reglas, normas, procedimientos para tramites y otras limitaciones que enfrentan en su trabajo o en su desempeño diario, de otro modo es el énfasis de la burocracia versus el énfasis propuesto en un ambiente libre, informal e inestructurado.
- 2) **Responsabilidad.** - es el sentimiento de los integrantes de la organización a cerca de sus posibilidades u oportunidades de toma de decisiones relacionadas con su labor académica, o la medida en que la supervisión que reciben es general, no estrecha, de apoyo hacia la mejora.
- 3) **Recompensa.** - es la percepción de los que laboran en la institución a cerca de la adecuación de la posible recompensa por su trabajo bien hecho. La medida que la institución premia antes que sancionar.
- 4) **Desafío.** - es la percepción que tienen los integrantes de la institución acerca de los retos que tendrán en el trabajo. También es la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados en beneficio del logro previsto.
- 5) **Relaciones.**- es la percepción, la vivencia que tienen los integrantes de la institución, respecto al trato, la convivencia, los buenos moldes con los diferentes miembros, sean directivos y o de servicios.
- 6) **Cooperación.**- es el sentir de cada integrante por ayudar, colaborar, contribuir a las buenas relaciones, a la buena manifestación de los servicios, al espíritu de brindar lo mejor por su institución, es ponerse la camiseta.

- 7) **Estándares.**- normas mínimas de énfasis en la organización, buen desempeño, buenas prácticas.
- 8) **Conflictos.**- es la capacidad que tienen los miembros de la organización en sus diferentes niveles para aceptar opiniones discrepantes y no temen solucionar los problemas que surgen.
- 9) **Identidad.**- es la manifestación mediante su desempeño de pertenecer a la organización, llevar la camiseta de la institución en los diferentes actos o evento.

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

Existen varias definiciones en el área empresarial, sin embargo, adaptaremos una que se aproxima al campo educativo.

Para Coll (2021) el compromiso organizacional se refiere al compromiso por redundancia, que tiene un elemento que forma parte de la institución, en otras palabras, la afinidad que tiene con su organización, así como con sus objetivos propuestos.

El compromiso organizacional comienza a ganar relevancia para la academia tras la publicación del estudio llevado a cabo por Lodahl y Kejner, en 1965. Tras la publicación de dicho estudio, el compromiso organizacional ha sido un campo de estudio fundamental en el mundo de la economía de empresa. Este suele estar muy relacionado con la motivación de los empleados, ya que, en cierta forma, la motivación está ligada al compromiso organizacional. Si un empleado no está motivado, en este contexto, podría no estar comprometido con su organización.

#### **Enfoques conceptuales**

Su estudio tiene varias teorías, pero, la más aceptada es la propuesta por Meyer y Allen de la década del 90 del siglo pasado. Y son los siguientes:



**Compromiso normativo.** - está referido a la responsabilidad que tienen los que laboran y participan en la institución educativa como parte de la vocación de servicio a la colectividad educativa, una especie de retribución moral.

**Compromiso afectivo.** - es la responsabilidad que tiene un elemento de la institución, debido a la satisfacción emocional del mismo con la entidad.

**Compromiso de continuación.** - es la responsabilidad que un elemento que desea continuar en la institución y no perder su empleo.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Las dimensiones del compromiso organizacional son:

- El compromiso afectivo cuyos indicadores están definidos como:

Identificación con la organización

Involucramiento con la organización

- El compromiso de continuidad con sus indicadores:

Percepción de alternativas

Inversiones en la organización

- El compromiso normativo con sus indicadores:

Lealtad

Sentido de organización

### **El compromiso organizacional y los factores que influyen**

Existen numerosos factores que inciden en el compromiso organizacional sin embargo se toma los propuestos por Meyer y Allen en 1991:

- Características de la organización. - gestión de la institución de educación superior, compromiso de docentes, directivos y personal de servicio, así como de sus estudiantes.

- Características del trabajo. - será del buen desarrollo educativo, compromiso de docentes, personal de servicio y liderazgo directivo.

### **Ventajas del compromiso organizacional**

Ser una institución educativa en la que los docentes presentan un gran compromiso organizacional reporta muchas ventajas a la gestión respecto a sus competidores. El compromiso de los docentes puede fomentar aspectos como la eficiencia y prestigio.

En este sentido, existen aspectos que, como el absentismo laboral o la rotación de personal en la institución, se reducen cuando esta presenta un alto grado de compromiso organizacional.

Asimismo, otras variables como el rendimiento, la satisfacción y la adaptación del docente contratado, de la misma forma, se ven beneficiadas con un mayor compromiso organizacional.

Por esta razón, se exponen algunas de las ventajas que presenta un alto grado de compromiso organizacional dentro de una empresa o institución:

- Incremento de las responsabilidades.
- Incremento de la efectividad y la eficiencia.
- Mejora el clima laboral.
- Fomenta el trabajo en equipo.
- Mejora el prestigio del instituto.
- El proceso de resolución de conflictos es más sencillo.
- Los docentes están más involucrados con las metas de la institución.

Así, cabe concluir diciendo que el compromiso organizacional no representa ninguna desventaja para la propia organización.

## **Clima y compromiso organizacional**

El fomento de un buen clima organizacional crea una buena cultura del trabajo. Asimismo, la buena comunicación entre directivos, docentes, personal de servicio y estudiantes fomenta la participación, la interacción, la innovación, la cual, sumado al compromiso organizacional, se refleja en la buena imagen de la institución frente a la sociedad y padres de familia.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **Clima organizacional**

El clima organizacional es la expresión personal de la «percepción» que los docentes, personal de servicio y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización, Peralta, R. (2020).

#### **Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso docente es fundamental para determinar si los docentes permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- 1) El apoyo docente se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 2) La claridad del rol se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 3) La contribución personal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 4) El reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 5) La expresión de sus sentimientos se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 6) El trabajo como reto se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

## **2.5. Identificación de Variables**

### **VARIABLE 1**

Clima organizacional

#### **Dimensiones**

- Apoyo del docente
- Claridad del rol

- Contribución personal
- Reconocimiento
- Expresión de sus sentimientos
- Trabajo como reto.

## VARIABLE 2

### Compromiso organizacional

#### Dimensiones

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

**CUADRO N° 01: VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>	<i>INDICES</i>
<i>Apoyo al superior</i>	<i>Apoyo</i>	<i>1, 2</i>	<i>Totalmente en desacuerdo: 1</i>
	<i>Confianza</i>	<i>3, 4</i>	
<i>Claridad del rol</i>	<i>Claridad en las tareas</i>	<i>5, 6</i>	<i>En desacuerdo: 2</i> <i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3</i>
	<i>Claridad en las normas</i>	<i>7, 8</i>	
<i>Contribución personal</i>	<i>Identificación</i>	<i>9, 10</i>	<i>De acuerdo: 4</i> <i>Totalmente de acuerdo: 5</i>
	<i>Significancia</i>		
<i>Reconocimiento</i>	<i>Calificación</i>	<i>11</i>	
	<i>Aprecio</i>	<i>12</i>	
	<i>Contribución</i>	<i>13</i>	

	<i>Premios y becas</i>	<i>14</i>	
<i>Expresión de sentimientos</i>	<i>Sinceridad</i>	<i>17, 18</i>	
	<i>Alegría</i>	<i>19</i>	
	<i>Tranquilidad</i>	<i>20</i>	
<i>Trabajo como reto</i>	<i>Significación</i>	<i>21,23</i>	
	<i>Esfuerzo</i>	<i>22, 24</i>	

**CUADRO N° 02: VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>	<i>INDICES</i>
<i>Compromiso afectivo</i>	<i>Identificación con la organización</i>	<i>1, 4, 6</i>	<i>Totalmente en desacuerdo: 1</i> <i>En desacuerdo: 2</i> <i>Ni de acuerdo ni en</i>
	<i>Involucramiento con la organización</i>	<i>2, 3, 5</i>	
<i>Compromiso de continuidad</i>	<i>Percepción de alternativas</i>	<i>7, 10, 12</i> <i>8, 9, 11</i>	
	<i>Inversiones en la organización</i>		<i>De acuerdo: 4</i>
<i>Compromiso normativo</i>	<i>Lealtad</i>	<i>13, 14, 15</i>	<i>Totalmente de acuerdo: 5</i>
	<i>Sentido de organización</i>	<i>16, 17, 18</i>	

Elaboración y adaptación: propia

### CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

Se desarrolló una investigación básica donde se correlaciona dos variables.

#### 3.2. Nivel de investigación

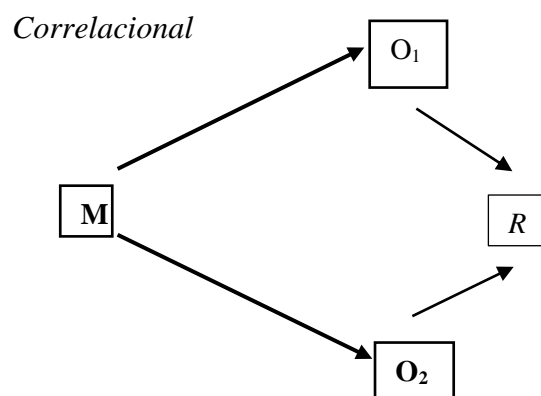
El nivel de investigación que se utilizó es el descriptivo - correlacional

#### 3.3. Métodos de investigación

Corresponde al hipotético deductivo

#### 3.4. Diseño de investigación

Se empleó el diseño correlacional que aclaramos en el esquema:



*Donde:*

*M: es la muestra*

*O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>: las observaciones*

*R: es el coeficiente de correlación.*

### **3.5. Población y muestra**

La población matriculada el año mencionado según la fuente fue: 300 estudiantes matriculados

**Tabla N° 1: Matriculados el 2020**

Especialidad	N°
Enfermería	90
Agropecuaria	48
Contabilidad	50
Secretariado	64
Computación	48
Total	300

Fuente: Secretaria del Instituto

Para calcular la muestra lo sometimos a una calculadora de internet (Macorr.com) que tiene lista la herramienta de cálculo.

Debido a que las especialidades de Agropecuaria, contabilidad, secretariado, Computación tenían como criterio para el desarrollo de sus clases en forma virtual se descartó realizar el cálculo para cada estrato o especialidad siendo esta una limitación concordamos con los directivos de esta institución el cual tenía semi presencialidad para la especialidad de enfermería y como la cantidad de alumnos se acercaba a nuestra se convino trabajar con esta.



Muy a pesar de todo finalmente la muestra fue de 83 estudiantes de enfermería.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la técnica de la encuesta.

Consta de dos cuestionarios aplicados en los estudiantes de la muestra. Uno para clima de la organización se, adaptó el cuestionario de Brown y Leigh (1996).

Este cuestionario tiene seis dimensiones, con 24 ítems considerados y que permiten medir la percepción que cada individuo tiene sobre el clima del ISTP, la escala de medición es de Likert, de cinco categorías: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Para la variable Compromiso organizacional se adaptó el cuestionario de Meyer, Allen y Smith, este instrumento que se diseñó en 1993 en base a 18 afirmaciones o juicios, positivos o negativos, que analizan las 3 dimensiones que son afectivas, de continuidad y normativas. Este cuestionario de la misma forma tiene un sistema de medición en base a la escala de Likert con 5 niveles.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación**

Los instrumentos empleados fueron seleccionados de un amplio espectro de instrumentos, el que más se acerca a nuestro propósito:

La validación se trabajó con el apoyo de juicio de expertos los que consideraron realizar sus propios cálculos u observaciones a fin de establecer la validez y confiabilidad del instrumento.

- a) Un instrumento para evaluar el clima institucional, el mismo que se adecuó según la propuesta, fue validado por docentes de nuestra casa superior de estudios:

**Cuadro N° 03: Validación del Instrumento que evalúa el clima institucional**

Docente	Institución donde labora	Puntaje expuesto
Dr. Abel Flores Chaupis	Posgrado UNDAC	86
Dr. Werner Surichaqui Hidalgo	UNDAC	85
Dr. Raúl Malpartida Lovatón	UNDAC	85

Por las apreciaciones de los docentes validadores y sus sugerencias se acepta el instrumento y se sugiere su aplicación.

Sobre la confiabilidad del instrumento se presenta ...

- b) Un instrumento para evaluar el compromiso organizacional, de idéntica manera, seleccionado y validado por los docentes:

**Cuadro N° 04: Validación del instrumento que evalúa el compromiso organizacional**

Docente	Institución donde labora	Puntaje expuesto
Dr. Abel Flores Chaupis	Posgrado UNDAC	85
Dr. Werner Surichaqui Hidalgo	UNDAC	84
Dr. Raúl Malpartida Lovatón	UNDAC	86

Ocurre idéntico al anterior documento.

**Respecto a la confiabilidad del instrumento mencionamos.**

Para revisar el grado o nivel de confiabilidad del instrumento se realizó el cálculo del Alfa de Cronbach teniendo en cuenta las 06 dimensiones de esta variable Clima Organizacional (CLO).

**Tabla N° 2**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>.747</b>	<b>.735</b>	<b>6</b>

En la tabla N° 2 se observa que para nuestro caso el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach tiene un valor de 0.747.

Para el cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) se evaluó el índice de confiabilidad el cual arrojó un valor de Alfa de Cronbach de 0.721.

**Tabla N° 3**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>.721</b>	<b>.720</b>	<b>3</b>

En este caso de la misma forma evalué a través de las 03 dimensiones. Sin embargo, en el afán de querer mejorar este valor recurrí a la tabla discriminante (Tabla N° 4) de correlaciones la cual evidentemente no había más aumento en el índice.

**Tabla N° 4**

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de	Varianza	Correlación	Alfa de
escala si el	de escala	de escala	si el	Cronbach
elemento	si el	si el	total de	si el
se ha	elemento	elemento	elementos	elemento
suprimido	se ha	se ha	corregida	se ha
	suprimido	suprimido		suprimido
Compromiso	43.20	9.677	.622	.528
afectivo				
Compromiso	42.59	11.196	.507	.674
de				
continuidad				
Compromiso	41.41	11.659	.501	.680
normativo				

**3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Hurtado (2000) afirma que: “El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos” (p.181). por ello, el procesamiento de los datos facilita el análisis correspondiente.

**3.9. Tratamiento estadístico**

Se usó la hoja de cálculo Excel además del procesador estadístico como es el SSPS esta herramienta nos permite codificar, realizar operaciones de cálculo para efectos de realizar la Baremación de la data obtenida en escala Likert y luego

realizar la transformación para explicar los resultados referentes a las dos variables que explican el estudio.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Para cumplir las normas de la institución y del anti-plagio se citaron las fuentes según el APA de la sexta versión.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo se realizó con población matriculada el año mencionado según la fuente fue: 300 estudiantes matriculados. Muy a pesar de todo finalmente la muestra fue de 83 estudiantes de enfermería, de quienes se recolectó los datos, durante en casi una semana, seguido de ello se procedió a preparar, organizar y procesar los datos en los programas Excel y SPSS, a continuación se estimó resultados en primer término con la estadística descriptiva, luego con la estadística inferencial, dentro de los resultados descriptivos presentamos las tablas de frecuencia y gráficas correspondientes, cada uno de ellos con sus respectivas interpretaciones y para la estadística inferencial se hizo sumatorias de cada variable y las dimensiones, para las pruebas de hipótesis tanto el general como las específicas

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

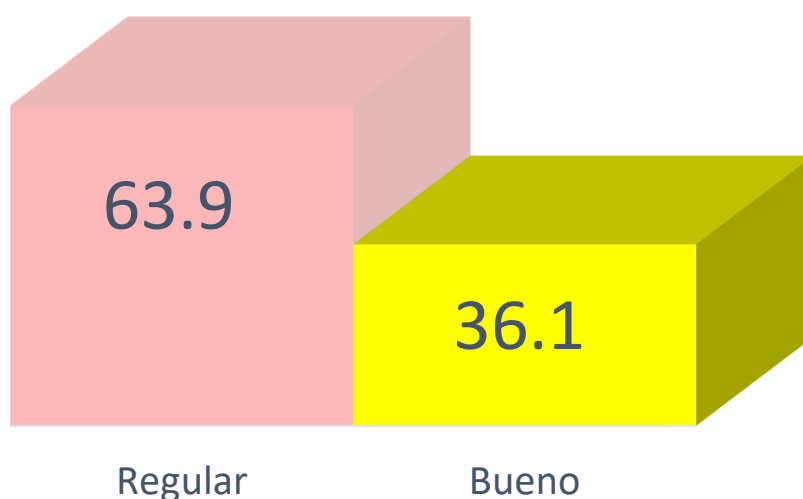
Una vez recolectado los datos se procesó obteniendo las siguientes tablas

**Tabla N° 5**

Percepción de Clima Organizacional									
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado				
Válido	Regular	●	53	●	63.9	●	63.9	●	63.9
	Bueno	●	30	●	36.1	●	36.1	●	100.0
	Total	●	83	●	100.0	●	100.0		

**Fuente: Elaboración de la tesista.**

**Grafica N° 1**



**Interpretación:**

El 63.9% de estudiantes considerados en la muestra consideran un clima organizacional regular. Un 36.1% consideran que existe un buen clima organizacional.

Cruce entre las dos variables luego del procesamiento de los datos.

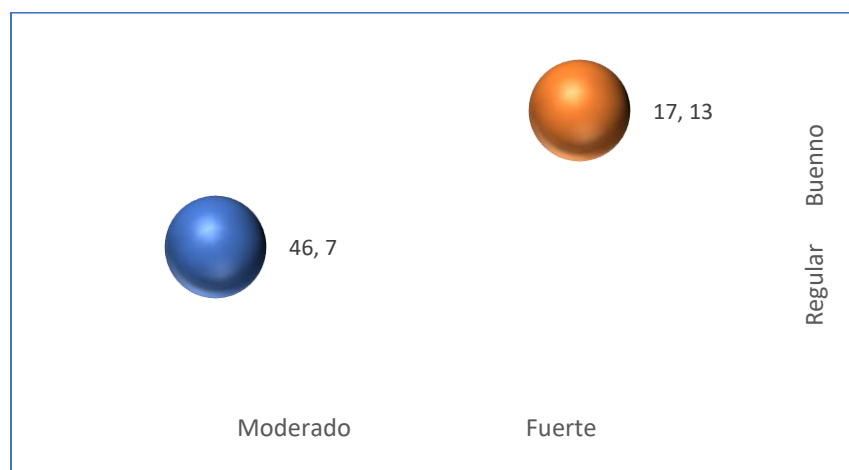
**Tabla N° 6**

**Tabla cruzada baremada**

Recuento		Compromiso Organizacional		
		Moderado	Fuerte	Total
Clima Regular	Regular	46	7	53
organizacional Bueno	Bueno	17	13	30
Total		63	20	83

**Fuente: Elaboración de la tesista**

**Grafica N° 2**



**Interpretación:**

Del total de estudiantes consultados 46 afirmaron la existencia de un clima organizacional regular y un compromiso organizacional moderado. 13 indicaron la existencia de un clima organizacional bueno y un fuerte compromiso organizacional.



Esto no indica necesariamente que la institución está teniendo las mejores condiciones organizacionales.

Existen condiciones para el uso de los distintos estadígrafos a ser aplicados en las investigaciones para ello considero los siguientes:

En este estudio se identificó a nuestras variables como de tipo ordinal

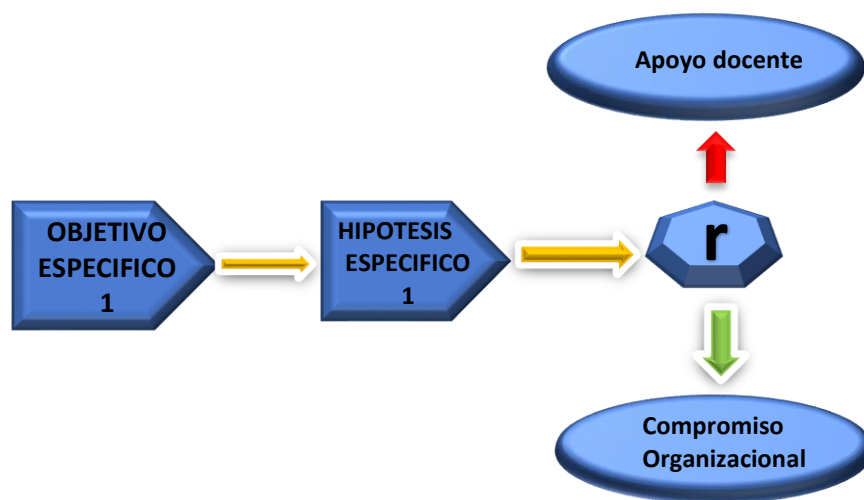
Entonces para la contratación de hipótesis se usó una prueba no paramétrica como es:

Correlación de Spearman que nos permita calcular el nivel de relación entre las dos variables del estudio.

De la misma forma utilizaremos la prueba de independencia de Chi cuadrado  $\chi^2$  la que confirmara la asociación o independencia de nuestra variable.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis

El esquema ilustra en forma breve el tratamiento:



#### Desarrollo de las pruebas de hipótesis

##### A. Formulación estadística de la hipótesis:

Dimensión Apoyo docente Vs Compromiso organizacional

**H<sub>e1</sub>:** *El apoyo docente se relaciona significativamente con el compromiso*

organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

**H<sub>0</sub>:** El apoyo docente no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

**B.** Estableciendo el nivel de significancia para todas las contrastaciones

Alfa (  $\alpha$  ) = 0.05 = 5%

**C.** Estableciendo el estadístico de prueba

Como la variable es categórica ordinal se usa correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**D.** Calculando el valor de Rho  $\rho$  =

**Tabla N° 7**

**Correlaciones**

		Apoyo del docente		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Apoyo del docente	Coeficiente de correlación	1.000	,350**	
		Sig. (bilateral)		.001	
		N	83	83	
	Compromiso organizacional	Coeficiente de	,350**	1.000	

correlación

Sig. .001

(bilateral)

N 83 83

---

---

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

### Interpretación:

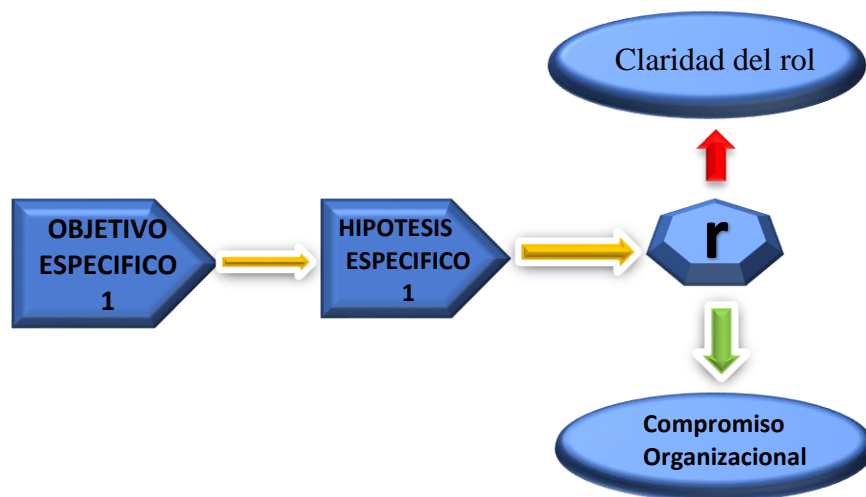
Teniendo nuestra tabla puedo observar que el valor de Rho = 0.350

Sin embargo, el valor  $p = 0.01$  es menor que 0.05 de error por lo tanto nos quedamos con la hipótesis específica alterna rechazando la hipótesis nula.

Esta además explica que la dimensión Apoyo del docente tiene una correlación relativamente baja con el compromiso organizacional.

### A. Formulación de hipótesis estadística

#### Dimensión Claridad del rol Vs Compromiso organizacional.



**H<sub>e2</sub>:** *La claridad del rol se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

**H<sub>0</sub>:** *La claridad del rol no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

**B.** Calculando el valor de Rho

**Tabla N° 8**

**Correlaciones**

		Claridad del rol	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.246*
	Sig. (bilateral)		.025
	N	83	83
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.246*	1.000
	Sig. (bilateral)	.025	
	N	83	83

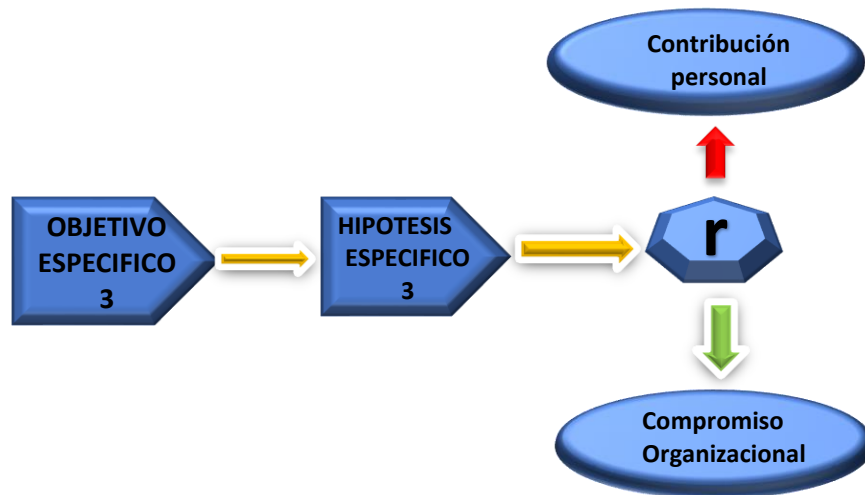
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

El valor de Rho = 0.246 que mide la correlación entre las dos dimensiones y que nos indica una relación baja.

Sin embargo, el p valor = 0.025 < 0.05 por tanto se acepta la hipótesis alterna He2, rechazando la hipótesis nula

### Dimensión Contribución personal Vs Compromiso Organizacional



Formulación de hipótesis estadística

**H<sub>e3</sub>:** *La contribución personal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

**H<sub>0</sub>:** *La contribución personal no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

C. Calculando el valor de Rho:

**Tabla N° 9**

**Correlaciones**

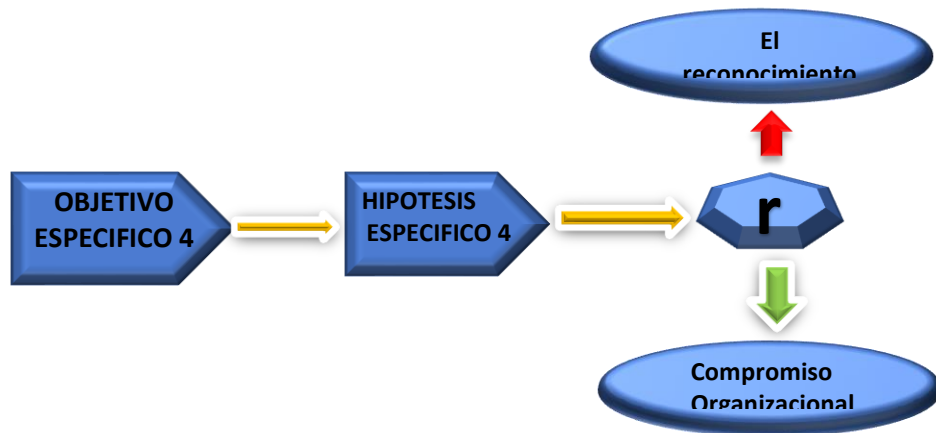
		Contribución personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,375**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	83	83
Spearman	Coefficiente de correlación	,375**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	83	83

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

**Interpretación**

La correlación viene medida por el valor de Rho = 0.375 esta nos indica una relación medianamente baja sin embargo el valor p = 0.000 < al valor alfa 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Dimensión reconocimiento Vs Compromiso organizacional



**H<sub>e4</sub>:** *El reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

**H<sub>0</sub>:** *El reconocimiento no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

### D. Calculando el valor de Rho

**Tabla N° 10**

#### Correlaciones

		Compromiso organizacional	
		Reconocimiento	
	Coefficiente		
Rho de Spearman	de Reconocimiento de correlación	1.000	,346**
	Sig.		.001

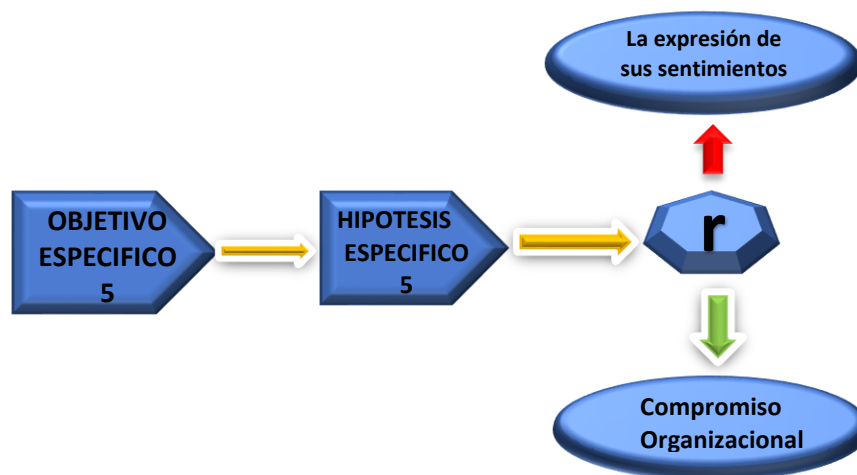
	(bilateral)		
	N	83	83
<hr/>			
	Coefficiente		
	de	,346**	1.000
Compromiso	correlación		
organizacional	Sig.	.001	
	(bilateral)		
	N	83	83

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

### Interpretación

Con un valor de Rho de 0.346 aun es significativa nuestro valor  $p = 0.001 < 0.05$  con lo que se rechaza la hipótesis nula, además se tiene una correlación medianamente baja.

### Dimensión La expresión de sus sentimientos Vs Compromiso organizacional



**H<sub>5</sub>:** *La expresión de sus sentimientos se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior*



tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

**H<sub>0</sub>:** *La expresión de sus sentimientos no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

E. Calculando el valor de Rho

**Tabla N° 11**

**Correlaciones**

		Expresión de	
		sus	Compromiso
		sentimientos	organizacional
Rho de	Coefficiente		
	de	1.000	,278*
	Sig. (bilateral)		.011
N		83	83
Spearman	Coefficiente		
	de	,278*	1.000
	Sig. (bilateral)	.011	
	N	83	83

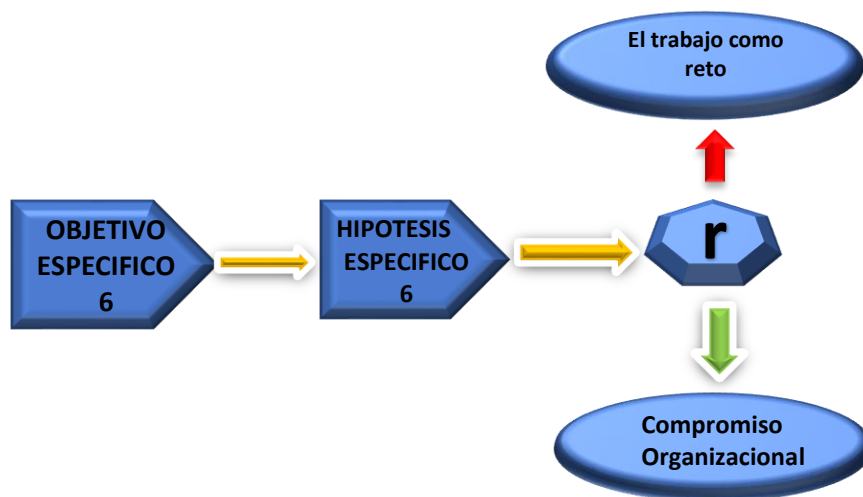
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Teniendo como base el valor  $p = 0.011 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

De la misma forma nuestra correlación no es significativa, pero si positiva  
 $= 0.278$

Dimensión trabajo como reto Vs Compromiso organizacional



**H<sub>e6</sub>:** *El trabajo como reto se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

**H<sub>o</sub>:** *El trabajo como reto no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.*

### F. Cálculo del valor de Rho

**Tabla N° 12**

**Correlaciones**

		Trabajo como reto	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,488**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	83	83
	Coeficiente de correlación	,488**	1.000
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	.000	
	N	83	83

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

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Spearman identifica un valor Rho = 0.488, identificando una relación positiva de grado medio y altamente significativa (p valor = 0.0001)

El proceso de desarrollo de las correlaciones se define al realizar el cruce entre las variables principales de este estudio para lo cual se elaboró el siguiente proceso estadístico.

### Formulando la hipótesis general

Ho = El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

Ha = El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.

Estableciendo los pasos necesarios

Nivel de significancia : alfa  $\alpha = 0.05 = 5\%$

Estadígrafo de prueba: Correlación no paramétrica de Spearman = Rho

Cálculo del valor Rho

**Tabla N° 13**

#### Correlaciones

		Clima Organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,533**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	83	83
	Coefficiente de correlación	,533**	1.000
	Compromiso organizacional		

Sig.	.000	
(bilateral)		
N	83	83

---

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

### **Interpretación;**

En primera instancia en la tabla vemos que el p – valor = 0.001 que significativamente menor al valor alfa  $\alpha = 0.05$  la cual ya nos indica que, dada las hipótesis alterna y nula, se rechaza la hipótesis nula al ser un error muy bajo.

El valor de la correlación de Spearman es de  $Rho = 0.533$ , teniendo en cuenta que Rho varía entre 0 y 1 el valor obtenido nos ubica en una correlación moderada.

Seguidamente haciendo uso de nuestra data implementamos el contraste de independencia entre las variable a través del estadígrafo Chi cuadrado el cual usa las tablas cruzadas en esta caso de las dos variables (CLO) y ( CO).

### **Formulación de la hipótesis:**

Ha = El clima organizacional y el compromiso organizacional son dependientes

Ho = El clima organizacional y el compromiso organizacional son independientes

Nivel alfa =  $0.05 = 5\%$

Grados de libertad  $(r-1)(c-1) = (2-1)(2-1) = 1$

En este caso al baremar nuestros datos originales se obtuvieron 3 categorías por cada variable, pero al alcanzar valores insignificantes una de estas categorías, el programa Spss identifica una matriz de 2x2

Del cual resulta la siguiente tabla.

**Tabla N° 14**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,506 <sup>a</sup>	1	.002		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	7.930	1	.005		
Razón de verosimilitud	9.236	1	.002		
Prueba exacta de Fisher				.003	.003
Asociación lineal por lineal	9.391	1	.002		
N de casos válidos	83				

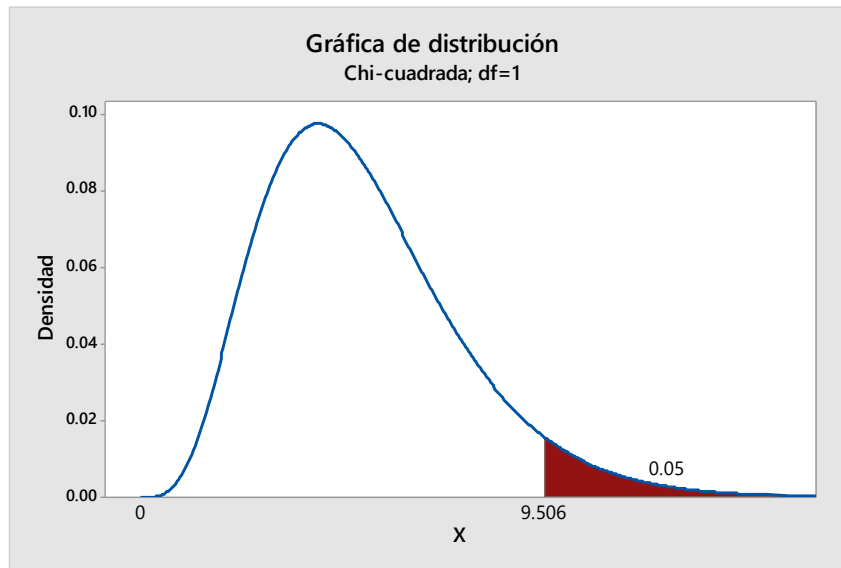
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,23.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Como la  $\chi^2$  obtenida es = 9.506 >  $\chi^2$  de la tabla = 5.991 se rechaza  $H_0$  por tanto:

El clima organizacional está relacionado entre sí con el compromiso organizacional.

### Grafica N° 3



#### 4.4. Discusión de resultados

- A partir del primer objetivo específico de la tesis donde, hay que determinar la relación entre el apoyo docente y compromiso organizacional de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico. Misari, M. (2016). En su tesis, indica que no existe relación alguna entre el apoyo del superior y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación. Por otra parte, en el antecedente internacional el Clima Organizacional que se caracteriza en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez es muy bueno debido a que los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y los estudiantes se mantiene creando un ambiente favorable para el desarrollo del proceso educativo y el buen funcionamiento de la institución. Y por los resultados obtenidos en el trabajo de campo se observa que, el apoyo del docente tiene una correlación relativamente baja con el compromiso organizacional. Por tanto, no constituye una fortaleza, siendo una preocupación para los docentes.

- Del segundo objetivo específico, la relación entre la claridad del rol y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico, por el valor del chi cuadrado hallado en la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que la claridad del rol está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma directa, fuerte y significativa, quedando demostrada la validez de la hipótesis propuesta. Y los resultados obtenidos nos presenta el valor de  $Rho = 0.246$  que mide la correlación entre las dos dimensiones y que nos indica una relación baja. Constituyendo otra preocupación para los directivos y docentes.
- Acerca del tercer objetivo específico, la relación entre la contribución personal y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico, el antecedente contribución personal no es independiente del compromiso organizacional, es decir, está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del ISTP Diseño y Comunicación, en el análisis del trabajo, la correlación viene medida por el valor de  $Rho = 0.375$  esta nos indica una relación medianamente baja, otra preocupación para los directivos.
- Partiendo del objetivo específico cuarto, la relación entre el reconocimiento y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público, y comparado con el antecedente, el reconocimiento está relacionado con el compromiso organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte, igualmente hay una correlación en el trabajo de campo, no es muy significativa.



- Respecto al objetivo específico quinto, la relación que existe entre la expresión de sus sentimientos y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público, comparado con el antecedente, que la expresión de los sentimientos no se asocia con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño, en el trabajo de campo notamos que, si existe correlación, por tanto, el un pequeño logro.
- Según el sexto objetivo específico, la relación que existe entre el trabajo como reto y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público, exponiendo el antecedente, el trabajo como reto está relacionado con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte según el coeficiente de correlación, y comparado con los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación de Spearman identifica un valor  $Rho = 0.488$ , que es una relación positiva de grado medio y altamente significativa, lo cual manifiesta una fortaleza.
- Finalmente, respecto al objetivo general, la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público, la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación fueron significativa, moderada y directa. El valor de la correlación de Spearman es de  $Rho = 0.533$ , teniendo en cuenta que  $Rho$  varía entre 0 y 1 el valor obtenido nos ubica en una correlación moderada. Concluyendo que existe correlación significativa entre ambas variables.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos luego del trabajo manifestamos:

- 1° A partir del problema y objetivo general y según Como la  $\chi^2$  obtenida es = 0.506  $> \chi^2$  de la tabla = 5.991, se manifiesta que se logró demostrar la correlación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.
- 2° Respecto al objetivo específico primero, el valor  $p = 0.01$  es menor que 0.05 de error por lo tanto ratificamos la hipótesis específica. Esta además explica que la dimensión Apoyo del docente tiene una correlación relativamente baja con el compromiso organizacional
- 3° Según objetivo específico segundo, el  $p$  valor =  $0.025 < 0.05$  ratifica la hipótesis específica, mostrando una correlación, tal vez no la esperada.
- 4° Continuando la secuencia con el objetivo específico tercero, la correlación viene medida por el valor de  $Rho = 0.375$  esta nos indica una relación medianamente baja, otra preocupación para los directivos.
- 5° Respecto al objetivo específico cuarto, con un valor de  $Rho$  de 0.346 aun es significativa nuestro valor  $p = 0.001 < 0.05$  con lo que se ratifica la hipótesis alterna, además se tiene una correlación medianamente baja.
- 6° A partir del objetivo específico quinto, teniendo como base el valor  $p = 0.011 < 0.05$  se prueba la hipótesis alterna. De la misma forma nuestra correlación no es significativa, pero si positiva = 0.278.
- 7° Finalmente, el objetivo específico sexto, El coeficiente de correlación de Spearman identifica un valor  $Rho = 0.488$ , identificando una relación positiva de grado medio y altamente significativa ( $p$  valor = 0.0001).

## **RECOMENDACIONES**

En las postrimerías del trabajo, se presentan las siguientes sugerencias:

- 1° Es interesante realizar estos estudios para conocer la realidad dentro de una institución de educación superior, lo cual nos permitirá mejorar para acercarnos a determinados estándares, camino a la acreditación de la institución.
- 2° Es cierto que algunos programas del Instituto están acreditados, sin embargo, necesitan mantener dichos estándares de la acreditación, pues no se trata de ofrecer por un momento buenos servicios y más aún la calidad debe practicarse todo el tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araoz; Guerrero; Galindo; Villaseñor & De la Vara (2010). *Estrategias para aprender a aprender. 2da. Edic.* México: Pearson.

Ary, D.; Jacobs, Ch. & Razavieh, A. (2000). *Introducción a la investigación pedagógica.* México: Mc Graw Hill.

Campos, Y. (2000). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje.* México: Dgenamdf.

Carriazo; Pérez y Gaviria (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad.* Extraído de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27963600007/html/index.html#:~:text=La%20Planeaci%C3%B3n%20Educativa%20se%20encarga,la%20consecuci%C3%B3n%20de%20tal%20fin.>

Conchado, A. (2011). *Modelización multivariante de los Procesos de Enseñanza – Aprendizaje basados en Competencias en Educación Superior,* Tesis Doctoral, Universidad Politécnica De Valencia, España,

Coll, F. (2021). *Compromiso organizacional.* Extraído de: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Diaz, F. & Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.* México: Mc Graw Hill.

Fernández-Salinero Miguel, C. (2006), *Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos.* Encounters on Education, 7, 131-153. Disponible en <https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/1974/640/1/miguel.pdf> (Último acceso 17-05-2010).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.

Hager, P., Holland, S., & Beckett, D. (2002). Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills. (Position Paper No. 9). Melbourne: B-HERT. Disponible en <http://www.bhert.com/publications/position-papers/BHERTPositionPaper09>

Javaloyes, M. (2016). *Enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula: estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios*. Tesis para optar al grado de doctora, Universidad de Valladolid.

Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ª. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Misari, M. (2016). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016*. Lima: USMP.

Litwin, G, Stringer, H. (1998). *Organizational Climate. Documento de Harvard University Press*. Boston: H.U.P.

Peralta, R. (2020). El clima organizacional. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito iii municipio de Managua, durante el ii semestre del año 2016*. Extraído de: <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>.

## ANEXOS

### Instrumentos de Recolección de datos

#### INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

#### INDICACIONES

Estimado estudiante le solicitamos lea con atención cada proposición (ítem) y marque con

una X en el casillero correspondiente a su opinión, de acuerdo con la escala adjunta:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Los docentes son flexibles en relación con el cumplimiento de mis objetivos					
2. Los docentes apoyan mis ideas y la forma en que hago las cosas					
3. Los docentes me dan la autoridad de hacer las cosas como creo					
4. Puedo confiar en que mis docentes apoyen mis decisiones en el estudio					
5. Conozco mis derechos y deberes como miembro de esta institución					

6. <i>Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mis tareas académicas</i>					
7. <i>La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mis tareas académicas está claramente definida</i>					
8. <i>Las normas de desempeño en mi aula son bien entendidas y comunicadas</i>					
9. <i>Me siento muy útil en mi Instituto</i>					
10. <i>Mis tareas académicas bien hechas hacen la diferencia</i>					
11. <i>Me siento pieza clave en este Instituto</i>					
12. <i>Las actividades académicas, deportivas, culturales que realizo son muy valioso para este Instituto</i>					
13. <i>La manera en que los docentes califican es adecuada</i>					
14. <i>Los docentes generalmente aprecian la forma en que realizo mis tareas Académicas</i>					
15. <i>El instituto reconoce el significado de la contribución que hago</i>					
16. <i>Son suficientes los premios y las becas en esta institución</i>					

17. <i>Los sentimientos que expreso a través de mis tareas académicas son verdaderos</i>					
18. <i>Me siento libre para ser yo mismo en este Instituto</i>					
19. <i>Hay partes de mi que no puedo expresarlas libremente</i>					
20. <i>No hay problema si expreso mis sentimientos en este Instituto</i>					
21. <i>Mis tareas académicas son retadoras</i>					
22. <i>Para lograr mis objetivos de las tareas académicas, requiero de mi máximo esfuerzo.</i>					
23. <i>Participar en las actividades deportivas en mi instituto es un gran reto</i>					
24. <i>Mi participación en las actividades culturales del instituto requiere de mi mayor esfuerzo</i>					

## **INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

### **INDICACIONES**

*Estimado estudiante le solicitamos lea con atención cada proposición (ítem) y marque con*

*una X en el casillero correspondiente a su opinión, de acuerdo con la escala adjunta:*

*Totalmente en desacuerdo: 1*

*En desacuerdo: 2*

*Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3*

*De acuerdo: 4*



Totalmente de acuerdo: 5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. <i>Estaría feliz si pasara el resto de mis estudios en este Instituto.</i>					
2. <i>Realmente siento como si los problemas de este Instituto fueran míos.</i>					
3. <i>No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Instituto</i>					
4. <i>No me siento unido emocionalmente a este Instituto</i>					
5. <i>No me siento integrado plenamente en mi Instituto</i>					
6. <i>Estudiar en este instituto significa personalmente mucho para mí.</i>					
7. <i>Hoy permanecer a este Instituto, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.</i>					
8. <i>Sería muy duro para mí dejar este Instituto, inclusive si lo quisiera</i>					
9. <i>Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Instituto en estos momentos</i>					
10. <i>No pienso salir de este Instituto porque siento que tengo pocas opciones de estudio.</i>					
11. <i>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en el Instituto, podría haber considerado estudiar en otro sitio.</i>					

12. <i>No dejaría este instituto por la inseguridad que representa las alternativas disponibles</i>					
13. <i>No siento obligación alguna de permanecer en mi Instituto</i>					
14. <i>Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Instituto ahora.</i>					
15. <i>Me sentiría culpable si dejara mi Instituto ahora.</i>					
16. <i>Este Instituto merece mi lealtad</i>					
17. <i>No abandonaría mi Instituto en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia los estudiantes que estudian en ella.</i>					
18. <i>Estoy en deuda con el instituto</i>					

Data del estudio (CLO)

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
a1	2	3	2	1	2	3	4	4	3	3	4	2
a2	3	3	1	2	4	3	2	4	3	2	3	4
a3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4
a4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	1	3	4
a5	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	2	3
a6	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4
a7	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4
a8	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3

a9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
a10	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4
a11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
a12	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3
a13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
a14	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4
a15	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4
a16	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4
a17	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4
a18	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3
a19	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4
a20	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
a21	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3
a22	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
a23	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3
a24	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
a25	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
a26	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3
a27	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
a28	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
a29	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
a30	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4
a31	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
a32	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3

a33	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
a34	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3
a35	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
a36	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4
a37	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
a38	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
a39	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
a40	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
a41	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5
a42	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
a43	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
a44	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
a45	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2
a46	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
a47	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
a48	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
a49	3	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4
a50	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
a51	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
a52	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
a53	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4
a54	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3
a55	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
a56	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4

a57	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
a58	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
a59	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
a60	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5
a61	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
a62	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
a63	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
a64	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
a65	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
a66	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4
a67	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
a68	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
a69	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3
a70	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
a71	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
a72	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
a73	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
a74	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
a75	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
a76	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
a77	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
a78	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
a79	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
a80	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4

a81	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
a82	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
a83	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4

Sigue...

N°	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
a1	3	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	4
a2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
a3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
a4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5
a5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
a6	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
a7	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
a8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
a9	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
a10	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4
a11	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
a12	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
a13	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
a14	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
a15	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
a16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
a17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
a18	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3

a19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
a20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
a21	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
a22	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2
a23	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
a24	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
a25	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3
a26	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4
a27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
a28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
a29	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5
a30	3	4	3	2	4	4	3	3	4	5	5	4
a31	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
a32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
a33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
a34	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
a35	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
a36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
a37	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
a38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
a39	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4
a40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
a41	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
a42	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4

a43	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4
a44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
a45	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4
a46	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5
a47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
a48	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
a49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
a50	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4
a51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
a52	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
a53	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4
a54	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
a55	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
a56	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
a57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
a58	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
a59	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
a60	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
a61	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
a62	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
a63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
a64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
a65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
a66	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4



a67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
a68	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
a69	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
a70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
a71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
a72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
a73	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
a74	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
a75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
a76	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
a77	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
a78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
a79	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
a80	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3
a81	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
a82	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
a83	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Data (CO)

N°	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	O17	O18
a1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
a2	1	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
a3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
a4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
a5	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5
a6	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3
a7	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
a8	2	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5
a9	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
a10	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
a11	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5
a12	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5
a13	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
a14	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
a15	3	2	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3
a16	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4
a17	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
a18	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5
a19	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
a20	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	4
a21	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3
a22	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4

a23	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5
a24	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
a25	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3
a26	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4
a27	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3
a28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3
a29	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
a30	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4
a31	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
a32	2	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	5	3	3	4
a33	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
a34	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3
a35	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3
a36	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
a37	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4
a38	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3
a39	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
a40	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
a41	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4
a42	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5
a43	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
a44	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	5	3	3	4
a45	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
a46	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

a47	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
a48	3	4	3	4	4	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
a49	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4
a50	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
a51	5	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
a52	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3
a53	4	3	3	5	4	4	2	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4
a54	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3
a55	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
a56	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
a57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	5	4	3	3
a58	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
a59	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
a60	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	2	4	3	3	4	3
a61	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4
a62	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
a63	3	3	4	3	4	3	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
a64	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4
a65	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3
a66	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4
a67	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
a68	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
a69	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4
a70	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5

a71	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
a72	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4
a73	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	3
a74	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4
a75	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5
a76	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4
a77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
a78	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3
a79	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
a80	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
a81	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
a82	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4
a83	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4

## Procedimiento de validación y confiabilidad



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS.

## I.DATOS INFORMATIVOS

## II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Apellidos y Nombre del Informante	Grado del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento evaluador	Autor(a) del Instrumento
<b>PORRAS COSME SANYOREI</b>	Doctora en Ciencias de la Educación	Universidad Nacional Daniel A. Carrión	Cuestionario	Carmen Soto Delgado.
Título de tesis: "El Clima Organizacional y Compromiso Organizacional de Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín."				

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					X
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables				X	
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
<b>6.INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Basado en estrategias teórico científicos.					X
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre los índices,					X

	indicadores y las dimensiones.					
<b>9.METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
<b>10.PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
<b>III.OPINIÓN DE APLICACIÓN</b>						
Aplicable		x	Aplicable después de corregir		No aplicable	
<b>IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						
95 %		Muy bueno				
<b>Lugar y Fecha</b> Cerro de Pasco, agosto 2021	<b>DNI:</b> 40144077	<b>Firma del Experto:</b> 		<b>Teléfono:</b> 951916154		



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOJO  
DE INFORMACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS**

**I.DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento evaluador	Autor(a) del Instrumento
Soto Delgado, Ana Elizabeth.	Especialista- Área de Comunicación DREP Pasco	Docente	Cuestionario	Carmen Soto Delgado.
Título de tesis: <b>‘El Clima Organizacional y Compromiso Organizacional de Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín.’</b>				

**II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables				X	
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
<b>6.INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Basado en estrategias teórico científicos.				X	
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	



<b>9.METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
<b>10.PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
<b>III.OPINIÓN DE APLICACIÓN</b>						
Aplicable		Aplicable después de corregir			No aplicable	
<b>IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						
80%		Muy bueno				
<b>Lugar y Fecha</b> Cerro de Pasco, agosto 2021	<b>DNI:</b> <b>04041936</b>	<b>Firma del Experto:</b> 	<b>Teléfono:</b> <b>990 235 554</b>			



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECOJO  
DE INFORMACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS.**

Apellidos y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento evaluador	Autor(a) del Instrumento
Orna vega Luis Ródrich	Biología y Química	Director I.E. 2094 Inca Pachacutec SMP	Cuestionario	Carmen Soto Delgado.
Título de tesis: 'El Clima Organizacional y Compromiso Organizacional de Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público San Ignacio de Loyola de Junín.'				

**I.DATOS INFORMATIVOS**

**II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					✓
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
<b>6.INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Basado en estrategias teórico científicos.					✓
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓

<b>9.METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
<b>10.PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓
<b>III.OPINIÓN DE APLICACIÓN</b>						
Aplicable ✓		Aplicable después de corregir			No aplicable	
<b>IV.PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b>						
95%		Muy bueno				
<b>Lugar y Fecha</b> Cerro de Pasco, agosto 2021	<b>DNI:</b> <b>04066738</b>	<b>Firma del Experto:</b> 		<b>Teléfono:</b> <b>949857621</b>		

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	<i>FORMULACIÓN DE OBJETIVOS</i>	<i>SISTEMA DE HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES Y DIMENSIONES</i>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p><i>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p><i>Determinar la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p><i>El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo del docente</li> <li>• Claridad del rol</li> <li>• Contribución personal</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Expresión de sus sentimientos</li> <li>• Trabajo como reto.</li> </ul>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué relación existe entre el apoyo docente y compromiso</i></li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Identificar la relación entre el apoyo docente y</i></li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>El apoyo docente se relaciona significativamente con el</i></li> </ul>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Compromiso organizacional</p>

<p><i>organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué relación existe entre la claridad del rol y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></li> <li>• <i>¿Qué relación existe entre la contribución</i></li> </ul>	<p><i>compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Establecer la relación entre la claridad del rol y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de</i></li> </ul>	<p><i>compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La claridad del rol se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></li> <li>• <i>La contribución personal se relaciona</i></li> </ul>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compromiso afectivo</i></li> <li>• <i>Compromiso de continuidad</i></li> </ul> <p><i>Compromiso normativo.</i></p>
---	--	---	--

<p><i>personal y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué relación existe entre el reconocimiento y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></li> </ul>	<p><i>Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Identificar la relación entre la contribución personal y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></li> <li>• <i>Establecer la relación entre el reconocimiento y compromiso organizacional</i></li> </ul>	<p><i>significativamente e con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>El reconocimiento se relaciona significativamente e con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></li> </ul>	
--	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué relación existe entre la expresión de sus sentimientos y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></li> </ul>	<p><i>l de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Identificar la relación existe entre la expresión de sus sentimientos y</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La expresión de sus sentimientos se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué relación existe entre el trabajo como reto y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico</i></li> </ul>	<p><i>l de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>El trabajo como reto se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de</i></li> </ul>	

<p><i>público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020?</i></p>	<p><i>Loyola de Junín el 2020.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Establecer la relación existente entre el trabajo como reto y compromiso organizacional de estudiantes del instituto superior tecnológico público San Ignacio de Loyola de Junín el 2020.</i></li> </ul>	<p><i>Loyola de Junín el 2020.</i></p>	
---	---	--	--