

Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de ventanilla callao, 2022

Dan Israel Saccaco Diaz¹

dsaccaco@fundacionpachacutec.org,

dan_saccaco@usmp.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3043-7225>

Universidad de San Martín de Porres – USMP.

Lima . Perú

RESUMEN

El presente artículo trata principalmente sobre la relevancia que presenta el clima organizacional, el cual debe predominar en cada organización, y esto implica a que el recurso humano asuma el compromiso laboral. El objetivo central es determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla, 2022. El método empleado es Básica-descriptiva, diseño correlacional transversal, y como instrumento se aplicó un cuestionario. Los resultados indican que los docentes encuestados en el instituto objeto de estudio manifiesta que existen líneas de comunicación y desarrollo de buenas prácticas altamente favorables y con técnicas de motivación también favorables. Las limitaciones de la investigación se refieren básicamente a la disponibilidad de tiempo, por la distancia del campus institucional, además de aquellas limitaciones para el recojo de información en el campus por el tema del COVID-19, dada la existencia de ciertas restricciones.

Palabras clave: clima organizacional; compromiso laboral; relaciones interpersonales; centro educativo.

¹ Autor Principal

Organizational climate and labor commitment of the teachers of the institute of private higher education ventanilla callao, 2022

ABSTRACT

This article deals mainly with the relevance of the organizational climate, which must predominate in each organization, and this implies that the human resource assumes the work commitment. The main objective is to determine the relationship between the organizational climate and the work commitment presented by the teachers of the Ventanilla Private Higher Education Institute, 2022. The method used is Basic-descriptive, cross-sectional correlational design, and as an instrument a questionnaire was applied. The results indicate that the teachers surveyed in the institute under study state that there are lines of communication and development of highly favorable good practices and with also favorable motivation techniques. The limitations of the research basically refer to the availability of time, due to the distance from the institutional campus, in addition to those limitations for the collection of information on campus due to the issue of COVID-19, given the existence of certain restrictions.

Keywords: *organizational climate; work commitment; interpersonal relations; educational institution.*

Artículo recibido 15 marzo 2023

Aceptado para publicación: 15 abril 2023

INTRODUCCIÓN

Es probable que, en toda organización haya personas que alcanzan a sentir que son parte de ellas, y en tal situación, se pueden encontrar en los centros educativos, donde la mayoría de sus estudiantes pueden no tener claras las metas de la organización, así como no compartir la misión y visión de la misma. En el Perú, la mayoría de las instituciones educativas enfrentan dificultades para mantener el compromiso de los docentes. Por extensión es conocido que como resultado de los cambios socioeconómicos y culturales ocurridos hasta la fecha, el desarrollo humano también haya adquirido cambios que permitan la adaptación a este entorno social marcado por una evolución continua.

De esta manera, el mundo globalizado necesita de organizaciones dispuestas a adaptarse a los recurrentes cambios, además de asegurarse que en estas se generen ambientes eficientes, un clima organizacional que no solamente suscite la calidad y competitividad, sino que, además, se consolide el compromiso por parte de cada trabajador. Por lo tanto, la sociedad en su conjunto requiere de instituciones educativas y personal docente comprometidos con el avance social, debidamente capacitados para instruir y orientarlos por el camino extendido y complejo del aprendizaje, por lo cual dichas instituciones necesitan de requieren de colaboradores que participen activamente en este proceso para alcanzar un óptimo clima organizacional.

En ese sentido, se puede considerar que, en el Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla, el clima organizacional no es el más propicio. Respecto a ello, es crucial resaltar que la organización del trabajo de los docentes es disímil. Por otra parte, cabe mencionar que la institución educativa no cuenta con una cultura organizacional debidamente adaptada, ya que un grupo de docentes no conocen los valores de la institución, por tanto, existe poco compromiso respecto a ellos.

Los docentes consideran, además, que la distribución del trabajo y responsabilidades no es equitativa y que no se les proporciona lo necesario para el cumplimiento de sus labores. Todo ello ha conllevado a que el nivel de compromiso que presentan los docentes en esta institución no sea el más óptimo. Ante lo expuesto, es necesario conocer la percepción del clima en la institución educativa objeto de este estudio y su relación con el nivel de compromiso laboral; se requiere por lo tanto identificar estos aspectos con la finalidad de conocer los factores a mejorar para garantizar un proceso educativo de calidad.

La investigación aborda distintos conceptos y teorías que definen el clima organizacional y en qué medida se encuentran relacionadas con el nivel de compromiso laboral que presenta el personal docente, siempre que sus comportamientos, y fundamentalmente sus compromisos, estriban de las apreciaciones que se tienen de la institución educativa en que trabajan, las mismas que implican las interrelaciones y experiencias de cada integrante en dicho centro educativo.

Cabe señalar que si bien el conocimiento teórico sobre estas variables es amplio y la investigación es diversa, existen muy pocos informes sobre las características de los docentes en las instituciones educativas, por lo que una data sistematizada sobre estas variables ayudará a los directivos a identificar aspectos que necesitan mejorar, y ser consciente decisiones que permitan conformar un clima organizacional que favorezca el compromiso de dichos docentes y la calidad del servicio educativo que brinda la institución.

La investigación es importante, puesto que facilita datos relevantes que permitirán incrementar el abanico de conocimientos y además contar con fuentes teóricas para posteriores investigaciones básicamente en el sector educativo. En virtud a ello, se explicará a partir de la variedad de teorías que existen sobre el clima organizacional y que está relacionado con el compromiso laboral del personal docente.

No se trata en modo alguno de justificar el bajo compromiso de los docentes en su jornada laboral, sino de evidenciar la necesidad de considerar la implantación de un clima organizacional que acelere su autorrealización personal, asegure la participación en el trabajo y proporcione un sistema de control y comunicación efectivo. Asimismo, asegurar las condiciones laborales necesarias a los docentes para que puedan desempeñar con plena satisfacción las tareas que se les encomiendan.

Clima organizacional

Se abordaron distintas teorías y conceptos relativos al Clima organizacional, mediante los cuales coadyuvaron a precisar los aspectos asociados al problema de estudio, y de la misma manera, permitieron construir el análisis de los resultados. En ese sentido, se define como la agrupación de características observadas por un grupo de trabajadores para identificar a una organización y diferenciarla de otras, por cuanto su permanencia es concerniente al tiempo e incide en las actitudes de los individuos que forman parte de dicha organización (Sotelo y Figueroa, 2017); o dicho de otra manera,

aquella cualidad que presentan las organizaciones que están integradas por personas, y básicamente, las que poseen el compromiso de instruir personas, como por ejemplo el caso de organizaciones escolares; además se constituye como la cualidad y nivel de liderazgo que se ejerce de aquellos que las dirigen y tienen como máxima responsabilidad lograr la misión establecida (Pereira y Solís, 2019).

Otros autores definen al clima organizacional como aquel constructo basado en dos enfoques, el primero consta de la relación en que las personas interactúan o se ven influenciadas por otros individuos, mientras que el segundo, se manifiesta en la percepción de las personas que se instauran en una determinada organización de acuerdo a la satisfacción de sus perspectivas (Murrieta, et al., 2019).

El clima organizacional se enfoca en el buen desempeño de las empresas o instituciones, repercutiendo en la rentabilidad, crecimiento, estabilidad, y en la colaboración de su recurso humano. De manera específica se puede señalar que el clima organizacional en la rentabilidad de la organización es una estrategia en beneficio de esta, ya que es el éxito el indicador básico de la misma. No obstante, al no existir un favorable clima dentro de las organizaciones, el recurso humano evidencia la intención de dejar de formar parte de dicho entorno no propicio.

En otros términos, las organizaciones crean o poseen su propio clima organizacional, el mismo que abarca diferentes particularidades asociadas a normativas y valores que reforman de acuerdo al entorno o región donde se halla la institución, de igual modo cada organización tiene lineamientos que establecen sus procesos, niveles de comunicación y estilos de dirección para ejecutar las labores cotidianas.

Compromiso laboral

El compromiso laboral es un componente necesario para la gestión de las organizaciones por su efecto en la eficiencia, capacidad de innovación y desarrollo de las mismas; asimismo, se asocia con mayores índices de desempeño en el aspecto individual como organizacional.

En palabras de Prieto et al. (2021) refieren al compromiso laboral como: “el estado mental positivo, satisfactorio y asociado con el trabajo que se describe por vigor, dedicación y absorción.” El primero hace referencia a los elevados índices de energía y resiliencia psicológica en el trabajo, es decir, la voluntad que poseen los empleados en invertir empeño y persistencia frente a adversidades; en cuanto a la dedicación, alude a estar netamente involucrado con el trabajo, despertando un sentido de entusiasmo, desafío e inspiración; finalmente, la absorción aboca a que la persona esté totalmente concentrado y

propiciamente absorto en sus labores diarias.

Es importante indicar que, diferentes estudios plantean que no solo es posible evaluar el compromiso a modo individual, sino que los trabajadores altamente comprometidos con sus quehaceres obtienen en el seno de sus equipos de trabajo una asociación positiva que amplía el compromiso laboral a un nivel colectivo. De esta manera, el compromiso organizacional surge de los empleados, aspecto que no solamente impacta en su desempeño, sino además en el grupo de trabajadores y, por consiguiente, en la misma entidad o empresa por medio del ejercicio de buenas prácticas (Marsollier y Expósito, 2016).

Otro autor lo define como la asociación que un trabajador decide establecer con la institución para la que labora, a través de decisión propia, voluntaria, afectiva y moral que conlleva a un nivel de identificación con la misma. Este compromiso es un elemento indispensable en el desempeño del personal, puesto que en una organización los resultados están directamente involucrados con el mejoramiento del desempeño y satisfacción del mismo (Palomino, 2019).

Según Alarcón (2020) el compromiso laboral es uno de los espectros utilizados por la dirección de talento humano para evaluar la lealtad y asociación de los trabajadores con su organización. El compromiso se percibe entre las personas que pertenecen a una empresa cuando estas se ven identificadas con la misma, y en el momento en que los objetivos empresariales o individuales se encuentran debidamente alineados o cuando son congruentes.

Por tanto, el compromiso laboral es el estado en el cual un trabajador se identifica con una empresa determinada, sus objetivos, valores y deseos mediante un compromiso afectivo, otro formal, y el compromiso asociado con la estabilidad o persistencia. Por otro lado, el compromiso laboral no desvirtúa el vínculo entre la aptitud para laborar de acuerdo a convicciones, sensibilidades y valores que posee el trabajador en relación a sus valores y objetivos institucionales.

Tomando en cuenta lo antes señalado, en la investigación se ha formulado el siguiente problema:

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de este Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla?

Por tal motivo, se propone en el artículo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao. De esta manera, lo que se requiere es identificar los aspectos que se

necesitan mejorar y tomar decisiones informadas que permitan el desarrollo de un clima organizacional que favorezca el compromiso del personal docente y la calidad del servicio educativo.

El trabajo, además, pretende observar la correlación existente entre la variable independiente y la dependiente, a *través del planteamiento de la siguiente hipótesis:*

- H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de este Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao.
- H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral que presentan los docentes de este Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao.

METODOLOGÍA

Se utilizó un diseño metodológico correlacional transversal, con un tipo de investigación Básica, descriptiva en razón de que tiene como finalidad plantear nuevos conocimientos o alterar los principios teóricos ya establecidos, aumentando los saberes de un determinado estudio (Escudero y Cortez, 2018).

El estudio se ha realizado en el Instituto de Educación Superior Privado Nuevo Pachacútec, siendo conformado por 30 docentes distribuidos de acuerdo al nivel educativo en el que se encuentran laborando.

El método de muestreo fue probabilístico aleatorio simple con la finalidad de seleccionar la muestra la cual se conformó por 28 docentes nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao.

A fin de medir las variables de estudio, se empleó un cuestionario el mismo que fue elaborado en base a escalas de medición, y conformado por seis dimensiones que comprenden 9 variables del clima organizacional y 9 del compromiso laboral; estableciendo que el instrumento ha cumplido con los criterios de validez y confiabilidad, por lo que es viable su desarrollo.

Tabla 1.

Dimensiones y variables

Clima organizacional	
Dimensiones	Variables
Comunicación	3
Motivación	3
Buenas prácticas	3
Total	9
Compromiso laboral	
Compromiso afectivo	3
Compromiso de continuidad	3
Compromiso normativo	3
Total	9
Gran total	18

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, se aplicaron 28 cuestionarios a los docentes nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao, los cuales han sido seleccionados aleatoriamente.

Cabe indicar, que la muestra seleccionada ha cumplido con las condiciones metodológicas suficientes para generar el 95% de confianza y con un margen de error dentro del 10%.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se muestra según tablas 2 y 3 las respectivas puntuaciones medias, desviaciones estándar y correlaciones estadísticas según las dimensiones de las variables clima organizacional y compromiso laboral, las cuales se lograron obtener del conjunto de docentes nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao.

El personal docente encuestado en el instituto objeto de estudio manifiesta que existen líneas de comunicación y desarrollo de buenas prácticas altamente favorables y con técnicas de motivación también favorables. No obstante, no se visualizan similares niveles de compromiso laboral; siendo así que el compromiso de continuidad y el normativo se encuentran en un nivel medio, y el compromiso afectivo evidencia un nivel medio alto.

Los docentes aprecian de manera positiva el clima organizacional, básicamente en la dimensión de comunicación, donde se tienen a los docentes informados sobre la institución para la que trabajan, los programas en los que están trabajando y los objetivos generales por alcanzar, más no se tiene una comunicación ineficaz y oscura que logre perder rendimiento y responsabilidad en los docentes. En lo que concierne al compromiso laboral, el personal encuestado se muestra medianamente comprometido con su centro de trabajo.

A manera general y recopilando los resultados anteriormente mencionados, cabe precisar que en cuanto al clima organizacional se refiere, los docentes encuestados expresan que el desarrollo de una comunicación eficaz en el Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao, los conlleva a una adecuada comprensión sobre las tareas y funciones que se llevan a cabo en la institución, permitiéndoles mejorar el rendimiento y aportar valor para los fines que se desean alcanzar en la organización, además de que se transmite y recibe información de manera efectiva entre los distintos niveles de la institución, se desarrollan reuniones periódicas para capacitar y coordinar nuevas tareas con planificación previa. En relación al compromiso, a modo general las puntuaciones derivadas de esta variable refleja un personal docente medianamente comprometido, supuestamente debido a un cierto bajo nivel de satisfacción con las ventajas o beneficios laborales que les brinda su centro de trabajo. Cabe señalar que esta falta de reconocimiento no influye de manera directa en la manera en que los directivos expresan su estilo de liderazgo, de lo contrario es un aspecto complementario de lo que perciben los docentes en su ambiente de trabajo.

Tabla 2 Estadísticos descriptivos

	N	Mín.	Máx.	Med.	Desvstd
CLIMA	28	6,00	9,00	7,6786	,81892
COMPROMISO	28	2,00	8,00	6,1786	1,70084
MOTIVACIÓN	28	3,00	9,00	6,1429	1,77877
COMUNICACIÓN	28	6,00	10,00	7,6786	1,02030
B.PRACTICAS	28	5,00	9,00	7,3929	1,13331
C.AFECTIVO	28	3,00	8,00	6,7857	1,49956
C.CONTINUIDAD	28	2,00	8,00	4,8929	2,18309
C.NORMATIVO	28	2,00	8,00	5,6429	2,31284
N válido	28				

Fuente: Elaboración propia a través del programa estadístico SPSS.

Tal como se muestra en la Tabla 3, las correlaciones de las dimensiones del clima organizacional todas resultaron positivas, a excepción del compromiso laboral, cuya dimensión es compromiso de continuidad el cual dio como resultado una correlación negativa baja con el clima organizacional. A pesar que, son significativas las correlaciones estadísticas analizadas como: comunicación-compromiso laboral, motivación-compromiso laboral, buena práctica-compromiso laboral.

Estos resultados refieren que tanto el clima organizacional como el compromiso laboral son dos aspectos muy amplios que dependen de cierta forma una de la otra, y poseen una relación entre ambas, en ciertos casos es positiva y moderada como la dimensión de motivación y compromiso laboral, y en el caso de las relaciones de buenas prácticas y compromiso laboral son relativamente muy bajas con aproximación a una correlación nula.

Tabla 3 *Correlaciones entre el clima organizacional y compromiso laboral*

		COMPR.	CLIMA
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	28
	CLIMA	Coefficiente de correlación	,212
		Sig. (bilateral)	,279
		N	28
	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,138
		Sig. (bilateral)	,485
		N	28
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	28
	B.PRACTICAS	Coefficiente de correlación	,084
		Sig. (bilateral)	,670
		N	28
	C.AFECTIVO	Coefficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	28
	C.CONTINUIDAD	Coefficiente de correlación	,367
		Sig. (bilateral)	,055
		N	28
	C.NORMATIVO	Coefficiente de correlación	,960**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración propia a través del programa estadístico SPSS.

Las dimensiones se organizan de acuerdo a su importancia por las correlaciones presentadas, en primera instancia y con la asociación más alta se halla las percepciones que se muestran de las técnicas de motivación y compromiso laboral con un valor de 0.586. Las demás dimensiones no poseen una significativa correlación.

En función a las dimensiones del clima organizacional y el total de dimensiones del compromiso laboral se relacionan positivamente bajo al 0.05, es decir, se correlacionan a un nivel de 0.212.

Tabla 4 Correlaciones

		COMPROMISO	CLIMA
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	28
	CLIMA	Coefficiente de correlación	,212
		Sig. (bilateral)	,279
		N	28

**Correlación significativa a nivel 0.01

Fuente: Elaboración propia a través del uso del SPSS programa estadístico

Lo que evidencia la hipótesis que expresa que la relación entre la relevancia relativa que los docentes nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao brindan al clima organizacional, en sus dimensiones de comunicación, motivación y buenas prácticas y sus niveles de compromiso en las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo es positivamente baja.

Dichos resultados muestran que cuanto menos positivo se perciban los factores de motivación, comunicación y buenas prácticas del clima organizacional, menor será el compromiso en su aspecto normativa y de continuidad.

Asimismo, muestran apuntar a que el clima en todas sus dimensiones no guarda una relación en el compromiso de continuidad y afectivo que manifiestan los docentes con su centro de trabajo, lo cual aparenta indicar que el clima no perjudica la razón de que el docente posee la facilidad de cambiar de una institución a otra y tener en cuenta los costos que esto amerita (compromiso de continuidad).

De esta manera, cabe indicar de que el clima institucional tiene relación con el sentimiento del docente de estar obligado a conservar su empleo en el centro de trabajo porque cree que está en lo correcto,

(compromiso normativo), pese a que con menos rigor que la asociación con el compromiso afectivo.

La correlación que mayor predomina es la expresada entre la dimensión motivación y el compromiso laboral, lo cual tiende a recomendar que un clima organizacional cuyos indicadores motivacionales estén siempre en marcha en la institución, proveerá de un personal docente con mayores esfuerzos para rendir en sus tareas o actividades asignadas, y ello contribuirá al cumplimiento de los objetivos y metas que se propongan en el Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao.

Por otra parte, se indica que, el clima organizacional y el compromiso son dos aspectos que pueden simbolizar a una organización, que tenga un clima favorable y la vez, un alto nivel de sus trabajadores perciban un gran índice de lealtad hacia la entidad donde laboran.

CONCLUSIONES

El presente artículo de investigación se ha llevado a cabo fundamentándose en el análisis de las asociaciones que existen entre el clima organizacional y el compromiso en los docentes del Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao, en el cual se estudiaron las dimensiones tales como: comunicación, motivación y buenas prácticas y su asociación con las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y por último el normativo. Adicional a ello, es de sugerir que los docentes a quienes los centros educativos les brindan oportunidades y recursos necesarios para un buen desarrollo, muestran altos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, además, por razón de que son muy bien remunerados es que se perciben más comprometidos en sus labores diarias y con la organización (Treviño y López, 2021).

Se debe agregar que, para un mejor y constante compromiso organizacional es importante considerar la capacitación continua a los colaboradores para contribuir con el desarrollo profesional como docentes, lo cual favorecerá la lealtad y sentido de pertinencia hacia las instituciones educativas (Becerra, 2021).

Las conclusiones a las cuales se arribaron en el presente estudio, emanan de los hallazgos que se han generado mediante el análisis de las asociaciones por medio de la técnica estadística coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la misma que expone de manera parcial los resultados alcanzados del clima organizacional y sus respectivas dimensiones en el compromiso de la institución, soslayando las percepciones que se tienen del personal directivo, para poder realizar la medición de lo que perciben los docentes.

La información empírica generada coadyuva a manifestar opciones de intervención en el Instituto de Educación Superior de Ventanilla Callao, con la finalidad de establecer un clima organizativo óptimo que permita aumentar y fortalecer de manera constante el compromiso del personal, con el cual se diseñan medidas que contribuyen al continuo proceso de competitividad en el mercado de la educación superior.

En lo que corresponde a las relaciones generadas de las variables de interés han sido ya planteadas mediante las fuentes teóricas de (Marín, 2018) que al analizar los datos estadísticos se determinó que el clima laboral tiene influencia significativa en el compromiso de los docentes que laboran en la institución de Cuenca; ya que demostraron altos índices en el compromiso afectivo que poseen los docentes con el centro educativo, indicando a la vez una relación directa con el sentido de pertinencia del clima laboral; quiere decir que la mayoría del personal docente se identifica con la institución y se siente parte de ella.

Estos datos comprueban la hipótesis que existe relación positiva entre la relevancia relativa que los docentes nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Privado Nuevo Pachacútec brindan al clima organizacional, en sus dimensiones de comunicación, motivación y buenas prácticas y sus niveles de compromiso en las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo; sin ignorar que existen relaciones positivas que se han observado bajas con valores que se aproximan a la nulidad.

Esto indica que al momento que los docentes que laboran en el centro educativo superior no poseen una percepción buena o favorable del clima organizacional, por consiguiente, disminuirá su compromiso para desarrollar con gran empeño sus labores encomendadas.

Lo más destacado es que las correlaciones no poseen la misma fuerza y algunas ciertamente no tienen significancia, pese a que la mayor parte son positivas, lo cual discrepa algunas que son más susceptibles de ser intercedidas.

Lo mencionado, apertura un conjunto de alternativas de mejora que puede implementar el Instituto de Educación Superior Privado de Ventanilla Callao. El establecer un clima saludable y equilibrado se constituye el efecto de la conducta y estilo de liderazgo. El clima organizacional en la rentabilidad de la organización es una estrategia en beneficio de esta, ya que es el éxito el indicador básico de la misma. No obstante, al no existir un favorable clima dentro de las organizaciones, el recurso humano evidencia

la intención de dejar de formar parte de dicho entorno no propicio (Murrieta et al, 2019).

Los directivos de la institución al cuestionarse sobre su actual clima organizacional, en realidad lo que buscan es conocer si está siendo efectiva en cuanto a la asignación del recurso humano por la serie de elementos que lo agrupan y no solamente por la reciprocidad económica para exigir el compromiso laboral. En ese sentido, el recurso humano se encuentra establecido por las emociones que acompañan la analogía en el desarrollo personal y en la búsqueda de referentes para proyectarse hacia los demás y hacia el mundo, a partir de entonces se pueden desprender en la realización personal la calidad de vida tanto laboral y personal; en tener la capacidad de adquirir con la empatía la identificación de las necesidades que promueven a otros para desenvolverse (James, 2019).

En este aspecto, cabe indicar que los centros educativos necesitan contar con una óptima gestión de estilos de liderazgo que inciten el fortalecimiento de la oferta académica, considerando que es una entidad en la cual intervienen individuos con múltiples intereses y que estriban de un enfoque hacia objetivos similares, que abarca desde la gestión del talento de los directivos la cual tiene efecto en el modelo de liderazgo (Blanco et al, 2021).

LISTA DE REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236–254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Becerra, A. (2021). *Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2019*. (Tesis de grado de doctor). Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5389/Angel_Tesis_Doctor_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco, S., Cerdas, V., y García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), pp.1-30. <https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>
- Escudero Sánchez, C., y Cortez Suárez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. Primera edición, Machala Ecuador.

- <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Gómez, J. (2018). La cultura organizacional ¿Una nueva ola? *Revista Empresarial y Laboral*.
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/capacitacion/la-cultura-organizacional-una-nueva-ola/>
- Góngora, N. (2020). Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43436/G%c3%b3ngora_LND_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V. y Sandoval, S. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Scielo*, 8(16).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hincapié, N., Orellana, E. Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *ORADORES*, (9).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/html/index.html>
- James, W. (2019). Desarrollo de Potencial Humano. División de Desarrollo Humano.
<https://desarrollohumano.umanizales.edu.co/gestion-empleados-desarrollo-de-potencial-humano/>
- Malavé, I. y Pozo, L. (2019). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal docente en la Unidad educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala, Santa Elena*. (Tesis de maestría en Administración de la educación). Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66169>
- Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay*. (Tesis de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo). Universidad Técnica Particular de Loja.

<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%c3%adn%20Vallejo%2c%20Mar%c3%ada%20Elisa.pdf>

- Marsollier, R. y Expósito, C. (2016). Los valores y compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20 (2), pp.29-50. <file:///C:/Users/Samsung/Downloads/8145-Texto%20del%20art%C3%ADculo-36598-1-10-20170628.pdf>
- Murrieta, Y., Ochoa, E., y Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), pp.97-103. <file:///C:/Users/Samsung/Downloads/819-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5224-1-10-20211219.pdf>
- Peña, M., Díaz, G., y Chávez, A. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pereira, A., y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4, pp. 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Prieto, F., Postigo, A., y Cuesta, M. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. http://revistalatinamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2021/11/15_RLP_53_21019_Compromiso.pdf
- Carbajal, J. J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), 10 - 22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Sotelo, J., y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, 8(15). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
- Treviño, R. y López, J. (2021). *Factores críticos en la satisfacción laboral, compromiso*

organizacional y agotamiento laboral en docentes de la ciudad de México. (Tesis de grado).

Universidad Autónoma de Nuevo León.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

[07642022000200259&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200259&lng=en&nrm=iso&tlng=en)