



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS**  
**DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA**

**TESIS**

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “EL  
BUEN PASTOR” DE PUNO – 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA HUMANA**

**PRESENTADO POR:**

**CONDORI CONDORI MARLENE**

**ASESOR:**

**Mg. MARITZA RODRIGUEZ PINEDA**

**PUNO – PERÚ**

**2017**

# HOJA DE APROBACIÓN

MARLENE CONDORI CONDORI

“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PARTICULAR “EL BUEN PASTOR” DE PUNO 2017

Esta tesis fue evaluada y aprobada para la obtención del Título de  
Psicología Humana por la Universidad Alas Peruanas

---

Lic. Alex Lajo Quispe  
Nº de colegiatura: 13913  
**Secretario**

---

Lic. Jose Luis Colque Juliano  
Nº de colegiatura: 14448  
**Miembro**

---

Dr. Víctor Manuel Lima Condori  
Nº de colegiatura: 2202427495  
**Presidente**

Juliaca – Perú

2017

A mi guía espiritual; amigo en mi caminar, R.P. Edmund Leo Cookson Poisson.

A mi esposo William; por su gran amor y comprensión.

A mis hijas Alejandra y Fernanda, motivo de superación personal.

A mis padres Irma y Bonifacio, por su apoyo moral y espiritual.

Autor

A Dios por haberme guiado en este camino para llegar a mi meta.

A la Universidad Alas Peruanas, Facultad Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Psicología Humana.

A los docentes de la Escuela Profesional de Psicología Humana quienes compartieron sus conocimientos y experiencia laboral.

A la Directora de la Institución Educativa El Buen Pastor Lic. Ana Cecilia Martínez Zumaran y los docentes que apoyaron en esta gran tarea.

## RESUMEN

De la presente investigación el propósito de describir la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno en el año 2017. Los docentes involucrados en la investigación laboran en el nivel inicial, primario y secundario, excluyendo al personal de dirección, administración y servicio de limpieza. Consecuentemente, la población total asciende a 89 docentes y aplicando la fórmula de diseño muestral para poblaciones finitas se obtiene como resultado 72 docentes entre los tres niveles. El diseño corresponde al no experimental de tipo descriptivo correlacional transversal, se utilizará el cuestionario de clima social de R.H.Moss; compuesto por tres dimensiones: relación, cambio y autorrealización; el cuestionario consta de 90 ítems, la escala es dicotómica verdadero (V) y falso (F), también se aplica el “Cuestionario de compromiso organizacional” de Allen y Meyer (1997), el cual mide tres componentes: afectivo, continuidad y normativo; compuesto por 18 ítems, cuya escala de medición se evidencia en 7 indicadores, la validación de los instrumentos se realizó con el Alpha de Crombach teniendo como resultado para la variable clima laboral 0.83 y para la variable compromiso organizacional 0.75 resultado aceptable para la investigación. La relación entre clima laboral y compromiso organizacional de acuerdo a la presente investigación afirma que a mayor clima laboral mayor es el compromiso organizacional del docente hacia la institución. Tanto la variable de clima laboral y compromiso organizacional denotan un nivel promedio con una mayor tendencia a buena, indicando que la dirección de la institución educativa particular El Buen Pastor debe fortalecer al equipo de docentes que integran la institución. Para la variable de compromiso organizacional las dimensiones con nivel promedio son el afectivo y normativo y continuidad con tendencia a bueno. Concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017. Se evidencia que el nivel de significación del 5%  $X_{cal} = 13,012$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Consecuentemente, el clima organizacional es un factor importante para la gestión institucional; en un ambiente con clima organizacional positivo, mayor es el compromiso, la identificación, la disciplina, la colaboración, la productividad y lealtad hacia la institución afirmando así la relación estrecha entre clima laboral y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular “El buen Pastor” de la ciudad de Puno.

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, docentes.

## ABSTRACT

From the present investigation the purpose of describing the relationship between work climate and organizational commitment in the teachers of the Particular Educational Institution "El Buen Pastor" of the city of Puno in the year 2017. The teachers involved in the research work at the initial level, primary and secondary, excluding the personnel of management, administration and cleaning service. Consequently, the total population amounts to 89 teachers and, applying the sample design formula for finite populations, results in 72 teachers among the three levels. The design corresponds to the non-experimental cross-sectional descriptive type, the social climate questionnaire of R.H.Moss will be used; composed of three dimensions: relationship, change and self-realization; the questionnaire consists of 90 items, the scale is true (V) and false (F), the "Organizational commitment questionnaire" of Allen and Meyer (1997) is also applied, which measures three components: affective, continuity and normative ; composed of 18 items, whose measurement scale is evident in 7 indicators, the validation of the instruments was performed with the Crombach's Alpha having as a result for the variable labor climate 0.83 and for the organizational commitment variable 0.75, an acceptable result for the investigation. The relationship between work climate and organizational commitment according to the present research affirms that the higher the work environment, the greater the teacher's organizational commitment towards the institution. Both the variable of work climate and organizational commitment denote an average level with a greater tendency to good, indicating that the direction of the private educational institution El Buen Pastor should strengthen the team of teachers that make up the institution. For the variable of organizational commitment the dimensions with average level are the affective and normative and continuity with tendency to good. We conclude that the work climate has a significant relationship in the organizational commitment of the private educational institution El Buen Pastor of the city of Puno 2017. It is evident that the level of significance of 5%  $X_{cal.} = 13,012$  falls in the rejection region of the null hypothesis to accept the alternative hypothesis. Consequently, the organizational climate is an important factor for institutional management; in an environment with a positive organizational climate, greater is the commitment, identification, discipline, collaboration, productivity and loyalty towards the institution, thus affirming the close relationship between work climate and organizational commitment of the teachers of the particular educational institution "El Good Shepherd "from the city of Puno.

Key words: Labor climate, organizational commitment, teachers.



## LISTA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Caratula.....	i
Hoja de aprobación.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Abstrac.....	vii
Lista de contenido.....	ix
Lista de tablas.....	xiii
Lista de gráficos.....	xiii
Introducción.....	14
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
1.1 Descripción del problema .....	16
1.2 Formulación de problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicas .....	18
1.3. Objetivos de la investigación .....	19
1.3.1. Objetivo general .....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Justificación de la investigación .....	19
1.4.1. Importancia de la investigación.....	19
1.4.2. Viabilidad de la investigación .....	20
1.4.3. Limitaciones de la investigación .....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....</b>	<b>22</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.2.Bases teóricas .....	25
2.2.1. La organización y tipos de organización .....	25
2.2.2. Tipos de organización .....	26
• La organización formal .....	26
• Estructura informal .....	26

2.2.3. El clima laboral .....	27
2.2.3.1. Definiciones .....	27
2.2.3.2. Enfoques teóricos sobre clima organizacional .....	29
• Enfoque estructural .....	29
• Enfoque subjetivo .....	30
• Enfoque integrado .....	30
2.2.3.3. Teoría del clima organizacional según Litwing & Stringer .....	31
2.2.3.4. Teoría del clima laboral de Risis Likert .....	34
a. Clima tipo autoritario: Autoritarismo explorador .....	34
b. Clima tipo autoritario: Autoritarismo paternalista .....	35
c. Clima tipo participativo: Consultivo .....	35
d. Clima tipo participativo: Participación en grupo.....	35
2.2.3.5. Teoría del clima social laboral de Moos .....	36
• Escala de clima social laboral .....	36
• Dimensiones del clima laboral .....	37
a. Relaciones .....	37
b. Autorrealización .....	37
c. Estabilidad/Cambio .....	38
2.2.3.6. Importancia del clima laboral.....	38
2.2.3.7. Características del clima organizacional .....	39
2.2.3.8. Funciones del clima organizacional .....	41
2.2.4. Compromiso organizacional .....	42
2.2.4.1. Compromiso organizacional de Meyer y Allen .....	42
• Tipos de compromiso organizacional.....	44
1. El compromiso afectivo.....	44
2. El compromiso de continuación .....	45
3. El compromiso normativo .....	46
2.2.4.2. Determinantes del compromiso organizacional .....	47
2.2.4.3. Perspectivas del compromiso organizacional .....	47
2.3. Definiciones de términos básicos .....	49
• Clima laboral .....	49
• Autorrealización .....	49
• Relación .....	49

• Estabilidad .....	49
• Cambio .....	49
• Compromiso organizacional .....	50
• Afectivo .....	50
• Normativo .....	50
• Continuo .....	50
• Docentes .....	50
• Institución educativa particular .....	50
<b>CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN ...</b>	<b>51</b>
3.1. Formulación de hipótesis, principales derivados .....	51
3.1.1. Hipótesis general .....	51
3.1.2. Hipótesis específicas .....	51
3.2. Variables, dimensiones e indicadores .....	52
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....</b>	<b>53</b>
4.1. Tipo y diseño metodológico .....	53
4.1.1. Tipo de investigación .....	53
4.1.2. Diseño de investigación .....	54
4.2. Diseño muestral y matriz de consistencia .....	55
4.2.1. Población .....	55
4.2.2. Muestra representativa .....	55
4.3. Técnicas e instrumentos .....	57
4.3.1. Técnicas .....	57
4.3.2. Instrumentos .....	57
a. Cuestionario escala de clima social en el trabajo (WES). .....	57
b. Cuestionario escala de compromiso de Allen y Meyer... ..	58
4.4. Técnicas de procedimientos de información .....	58
4.4.1. El Vaciado de Datos .....	58
4.4.2. La utilización de los Instrumentos de la tecnología informática.....	59
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en análisis de información .....	59
4.6. Validez y confiabilidad .....	59

<b>CAPITULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>61</b>
5.1. Cruce de variables .....	62
a. Clima laboral en relación a compromiso organizacional .....	62
b. Clima laboral en relación a compromiso organizacional dimensión afectivo.....	63
c. Clima laboral en relación a compromiso organizacional dimensión normativo .....	64
d. Clima laboral en relación a compromiso organizacional dimensión continúo.....	65
5.2. contrastación de hipótesis .....	66
5.2.1. Hipótesis general .....	66
5.2.2. Hipótesis específicas .....	68
5.3. Discusiones .....	73
Conclusiones .....	81
Recomendaciones .....	82
Fuentes de información .....	83
Anexo 1: Análisis de confianza .....	90
Anexo 2: Carta de Presentación .....	91
Anexo 3: Asentimiento informado .....	92
Anexo 4: Escala clima social .....	94
Anexo 5: Escala compromiso organizacional .....	104
Anexo 6: Matriz de consistencia .....	110
Anexo 7: Constancia .....	111

### **Lista de tablas**

Tabla 1: Tabla de contingencia: variables de clima laboral en relación a compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor .....	62
Tabla 2: Tabla de contingencia de clima social en relación compromiso organizacional - dimensión afectivo .....	63
Tabla 3: Tabla de contingencia de clima social en relación a compromiso organizacional - dimensión normativo.....	64
Tabla 4: Tabla de contingencia de clima laboral: compromiso organizacional - dimensión continuo .....	65
Tabla 5: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada de las variables clima laboral y compromiso organizacional .....	67
Tabla 6: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional .....	69
Tabla 7: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión normativo de la variable compromiso organizacional .....	70
Tabla 8: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión continuo de la variable compromiso organizacional .....	72

### **Lista de figuras**

Figura 01 Diferencia entre organización formal e informal .....	27
Figura 02 Esquema del clima organizacional .....	32

## INTRODUCCIÓN

La importancia del clima organizacional ha sido tema con un marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, pasando a tener importancia sistemática dentro del marco estratégico. Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades del personal, el clima organizacional tiende a mostrarse favorable o positivo, por ende, un factor necesario a ser priorizado. Considerando importante el conocimiento del clima laboral, asumido como una inversión a largo plazo, lo cual significa dar valor al potencial humano, de manera que se puedan efectuar intervenciones certeras dentro de la estructura organizacional y planificación estratégica. La institución educativa particular El Buen Pastor, como una institución académica, dentro de su plan de desarrollo institucional carece de lineamientos que den valor al clima organizacional, desde el potencial humano, factor clave que puede afectar el propósito de la institución por ende la calidad de enseñanza.

El estudio del clima laboral permite a la institución educativa describir y explicar las percepciones y sentimientos de los docentes, para ser tomadas en cuenta en el proceso de toma de decisiones asertivas. Consecuentemente, se realiza la presente investigación titulada: “clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de Puno”. El objetivo general es “Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa El Buen Pastor”, planteándose como objetivos específicos: Identificar la relación existente entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno, describir la relación existente entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno y por ultimo conocer la relación existente entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

La presente investigación consta de cinco capítulos: en el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema; donde se explica el motivo que promovió la investigación, los antecedentes y los objetivos que se cumplen con esta investigación. En el segundo capítulo; se desarrolla referencias teóricas y conceptuales que apoyarán la formulación del problema y que servirán para que el lector se ubique y conozca el tema que se quiere

tratar. El tercer capítulo; denota la hipótesis que se pretende comprobar a partir de la investigación y las variables de investigación. En el cuarto capítulo; se encuentra el método de investigación, para llevar a cabo al estudio. En el quinto capítulo; ciñe a los hallazgos de la investigación, donde se detalla la comprobación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, planteando la hipótesis general “existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.” Y como primera hipótesis específica “existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno”, como segunda hipótesis específica “existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.” y por último la tercera hipótesis “existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.”.

En la investigación se concluye que a mayor nivel de clima laboral mayor es el compromiso organizacional y finalmente se mencionan las conclusiones de la investigación y recomendaciones de la misma.

De esta manera esperamos que la investigación sea un aporte para la mejora del clima organizacional de la institución educativa particular El Buen Pastor - Puno, así como también otras instituciones educativas del ámbito local, regional y nacional.

# **CAPÍTULO I:**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad; la habilidad de una organización y/o institución para hacer trabajar a los recursos humanos eficazmente, depende de la capacidad de la relación entre sus empleados, considerando que una organización es un equipo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado. Actualmente se espera que las instituciones educativas sean eficientes respecto al servicio que ofrecen, en este proceso intervienen los factores ambientales organizacionales que influyen para que el objetivo en el marco de la enseñanza – aprendizaje, mejorando así la calidad, por lo que hoy en día los aspectos relacionados a mejorar las condiciones de vida cobran mayor importancia, las cuestiones centradas en la vida laboral que tiene una especial trascendencia si tenemos en cuenta que una gran parte de nuestra vida social transcurre en nuestro centro laboral.

Gestoso y Bozal (2000) mencionan que el éxito depende de la manera en que los empleados perciben el clima organizacional, ya sea de manera positiva o negativa; depende de las percepciones de los mismos. Cuando suele valorarse como adecuado, cálido o positivo, es porque ofrece posibilidades para su desarrollo, aportando de manera tangible estabilidad e integración para las diversas actividades en la organización y sus necesidades personales, así mismo el clima es percibido como negativo por parte de los empleados, cuando ven que no hay equilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma.



El profesor en la realidad peruana debe enfrentar una serie de dificultades económicas y sociales, esta afecta intensa y permanentemente a una amplia mayoría de los maestros de países subdesarrollados como el nuestro, entre estas dificultades podemos mencionar la falta de equidad salarial en comparación con otras profesiones, la exigencia de una actividad laboral y extra laboral muy intensa, malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, los conflictos internos, cambios rápidos en la demanda curricular y organizacional (Ponce, 2005).

De otro lado, los docentes dan cuenta de condiciones adversas que deben enfrentar la realización de sus funciones, se espera que generen habilidades en sus alumnos además de cumplir un rol formativo, deberán inculcar valores y enseñar hábitos de conducta; este trabajo es muy complejo a medida que la sociedad también se vuelve compleja.

La gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. (Guerrero, 2012).

La educación requiere urgentemente de políticas innovadas constantemente, no solo en sus planteamientos pedagógicos sino también en sus principios de organización, esta misma debe estar orientada a la eficiencia y eficacia de los procesos en todas sus áreas para este caso los recursos humanos, están llamados los directores y administradores de los centros educativos, por lo que la tarea no es fácil cuando sabemos que trabajar con personas que no siempre se encuentren alineados con las metas de la institución, consecuentemente es evidente la necesidad de realizar estudios sobre los factores que inciden en la productividad y eficacia de los actores que conforman el proceso educativo; sin duda, el clima laboral u organizacional y

compromiso organizacional como factores que pueden condicionar el logro de las metas institucionales; la institución educativa El Buen Pastor actualmente brinda el servicio de educación en tres niveles inicial, primaria y secundaria donde la interrelación entre docentes se hace poco coordinada debido los conflictos entre docentes reflejándose en la ausencia a las reuniones de coordinación, poca participación en las reuniones y la quejas en el área de personal la mayoría de ellas por una comunicación inadecuada, de esta necesidad de conocer la percepción del clima laboral y el compromiso organizacional de la institución nace la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?

### **1.2.2. Problemas específicas**

- ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?
- ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?
- ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo genereal**

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

#### **1.3.2. Objetivos especificos**

- Identificar la relación existente entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.
- Describir la relación existente entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.
- Establecer la relación existente entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Importancia de la investigación**

Desde hace mucho tiempo la efectividad laboral del docente que labora en su centro ha sido vinculada con la falta de competencia personal, sin embargo, es importante señalar que el ambiente laboral donde laboran no han contribuido a que tengan mayor libertad e independencia de su desempeño, convirtiéndolos en profesionales dependientes y controlados en base a normas y directivas verticales. Los maestros carecen además de un sistema de evaluación donde no se reconoce el esfuerzo, la dedicación ni la calidad del desempeño laboral que pueda realizar, lo que

invita a desarrollar un trabajo que lo alienta más a la rutina que a la innovación Palacios y Paiba (1997).

La presente investigación, teóricamente, pretende ser una contribución significativa a los temas de clima organizacional y el compromiso organizacional considerando que su análisis más que un reto, es una necesidad apremiante en el momento actual para las organizaciones e instituciones modernas, permitiendo avanzar hacia un modelo de desarrollo, aportando al fundamento de conocimientos que servirán como antecedente y así estimularan nuevas líneas investigaciones generando nuevos modelos explicativos y fuente de información para otros estudios relacionados al tema, de manera que se pueda proponer alternativas para una educación de calidad. A nivel práctico, se pretende aportar con elementos de suma importancia como es la evidencia empírica de la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional resultados obtenidos que favorecerán a instituciones públicas y privadas, donde la mejora de sus actividades es constante. En el nivel social, se pretende contribuir una adecuada relación entre los agentes educativos (docentes, estudiantes y padres de familia) estar al tanto del clima laboral de la institución y conocer el compromiso organizacional del docentes ante los estudiantes e institución, lo cual permite monitorear su desempeño laboral puesto que un docente que percibe un buen clima laboral se sentirá comprometido con el logro de objetivos y por ende la satisfacción para con la educación integral de los estudiantes y padres de familia, trasladando así sus valores al tejido social.

La investigación beneficiará a los estudiantes de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria de la institución educativa particular El Buen Pastor”, así mismo permitirá a la administración generar buenos ambientes de trabajo en pro de la mejora educativa.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Se ejecutó la investigación, se contó con los recursos humanos para este caso bachiller en psicología humana, como también recursos fungibles y no fungibles para la elaboración de dicha investigación en el campo organizacional educativo, así como la adquisición de test psicológicos para la ejecución del proyecto de

investigación, hubo buena coordinación con la dirección y docentes del centro educativo particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

La revisión bibliográfica fue muy rica contando con amplio repertorio para su fundamentación en los diferentes enunciados que anteceden la presente investigación, otro dato importante es los antecedentes de investigaciones realizados en la Regio Puno que da realce sobre la importancia del tema que antes no era tomada en cuenta.

### **1.4.3. Limitaciones de la investigación**

De la investigación realizada hubo un poco de resistencia de parte de unos cuantos docentes respecto a la aplicación de las pruebas, mismas que fue superada en coordinación con la directora de la institución educativa.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

El ambiente interno de una organización lo conforman las personas que trabajan en constante interacción, en cuyo proceso se genera un clima laboral, por tal razón la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Con relación a estudios realizados con el tema de clima organizacional es necesario saber que los estudios en su mayoría se fomentan en instituciones privadas y muy escasas en instituciones públicas, las investigaciones que a continuación de presentan:

En la investigación “Diagnóstico del Clima organizacional de la Dependencia Depósito General SIEMENS -Colombia”, con el objetivo de conocer los factores que influyen en un mal ambiente laboral; donde los resultados establecen que los factores que más afectan negativamente el clima laboral son “la satisfacción con el puesto de trabajo, la remuneración”, “la cooperación y los equipos de trabajo” y el reconocimiento. Con respecto a la remuneración, se determina que los salarios del área están en su mayoría, por debajo de los salarios promedio a nivel nacional, según el estudio de salarios de ACRIP. De la cooperación, se precisa que el Director del área no fomenta equipos de trabajo ni aplica mecanismos de integración laboral entre

los empleados del área. Y del reconocimiento, no se aplican comportamientos, ni mecanismos, ni se adoptan actitudes para reconocer el trabajo de los empleados del área. La mayor inconformidad se presenta entre los empleados contratados (Antolinez y Gonzales: 2006);

El estudio sobre “relación entre clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico” con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional con el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la organización, en esta investigación se sometió a 40 trabajadores de la institución donde los resultados son que los trabajadores perciben que se sienten satisfechos respecto al apoyo y al calor esto podría explicarse debido a que es una empresa pequeña y existen posibilidades de interrelación (Marín, 2003).

En la investigación “relación entre clima laboral y la involucración en el trabajo del personal de la casa del Tornillo SRL. Chiclayo” con el objetivo de determinar el nivel del clima laboral del personal de la casa del Tormillo SRL-Chiclayo donde se determinó trabajar con 60 empleados entre jefes y subordinados, donde los resultados son que el existe relación positiva entre clima laboral y la involucración en el trabajo del personal (Peredo y Nuncevey, 2006).

En la investigación “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio Adventista Túpac Amaru – Juliaca 2015” con el objetivo describir la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout, la muestra estuvo conformada por 47 docentes de nivel inicial, primario y secundario, utilizo el cuestionario de clima social de R.H. Moos, compuesto por tres dimensiones (relación, autorrealización y cambio) y el inventario de burnout de Maslach (MBI) que mide tres dimensiones ( agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) de los resultados se puede denotar que existe correlación indirecta y significativa entre clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, es decir a mayor clima laboral menor nivel de síndrome de burnout (Pari y Alata, 2015).

En la investigación “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Sipan Distribuciones S.A.C. – Chiclayo 2015” con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional, la muestra estuvo conformada por 110 trabajadores, se utilizó un cuestionario con 45 preguntas cerradas donde 35 corresponden a clima laboral y 10

a compromiso organizacional basado en la escala de Likert, de los resultados se evidencia una correlación positiva muy significativa entre ambas variables (clima organizacional y compromiso organizacional) sobre todo en las dimensiones de liderazgo con compromiso continuo y compromiso normativo, las relaciones con los compañeros y el compromiso continuo y la cultura con el compromiso continuo (Perez,2016).

El presente estudio es de carácter descriptivo – correlacional tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre clima laboral y compromiso organizacional en una muestra de vendedores de una empresa de tipo retail de la ciudad de Lima. La muestra fue conformada por 111 vendedores, los instrumentos que se emplearon fueron la escala de compromiso de Meyer y Allen (1997) adaptada y validada en versión español por Arciniega y Gonzáles (2006) y validada en Lima por Montoya (2014); y el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña en Lima (2006). Los resultados confirman la hipótesis, es decir existe una relación directa y significativa entre clima laboral y compromiso organizacional, el tipo de compromiso que predomina en la muestra es el compromiso afectivo; y según las categorías diagnósticas del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, propuesto por Vicuña (2006), los participantes perciben un clima organizacional de “tendencia positiva” (Seminario, 2017)

De acuerdo a estos estudios e investigaciones realizadas concluyen en que en sus organizaciones existe una relativa estabilidad del clima laboral, y da a conocer los aspectos en los que no se está actuando, estos estudios permitirán generar cambios respecto a mejorar la situación del recurso humano y así lograr los objetivos institucionales.



## 2.2. Bases teóricas

Las principales teorías que ayudan abordar del problema objeto de estudio son las siguientes:

### 2.2.1. La organización y tipos de organización

Reyes (s.f.) Citado por Pantoja (2009), la “Organización es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” (p. 31).

Sixto (s.f.) Citado por Pantoja (2009), afirma que “organizar es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir.” (p. 31)

Guzmán (s.f.) citado por Pantoja (2009), considera que la “organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos en la realización de los fines que la propia empresa persigue” (p. 32)

Pantoja (2009), afirma “la organización de una unidad social coordinada, consciente compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes” (p. 32).

A partir de esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también las *escuelas* (instituciones educativas), hospitales, iglesias, unidades, militares, tiendas minoristas, departamentos de policías. Asumiendo que las personas que supervisan las actividades de sus pares son responsables del logro de metas, junto a sus administradores.

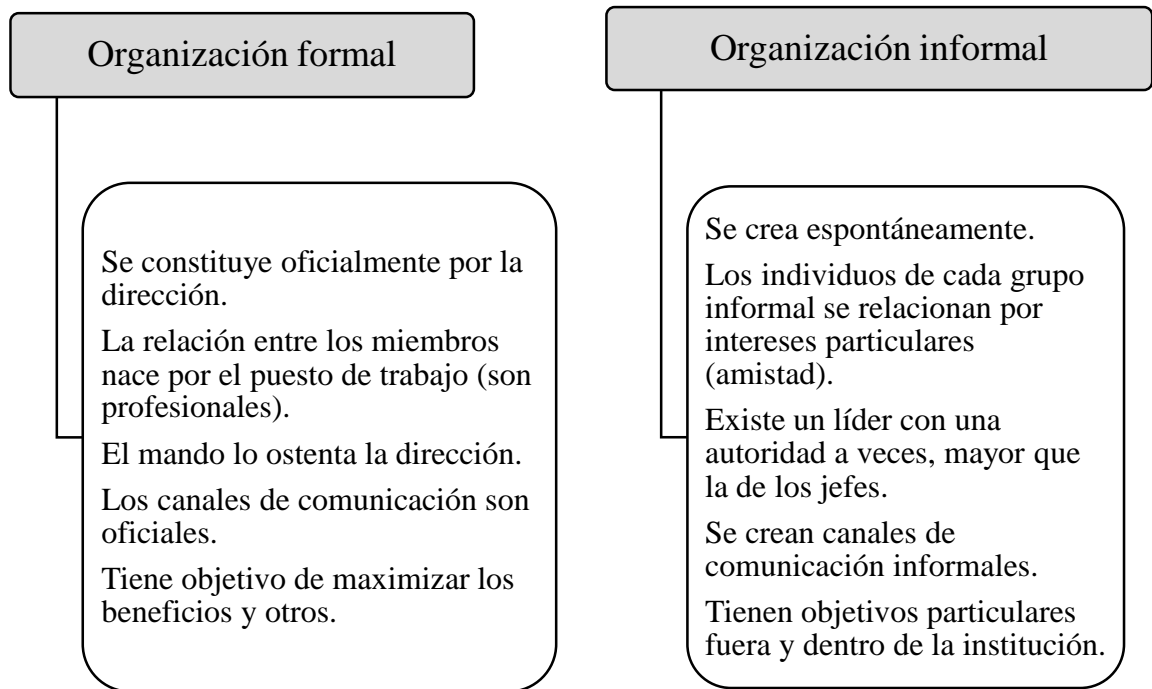
### 2.2.2. Tipos de organización

Thompson (2007), afirma que existen dos tipos de organización según su formalidad:

- **La organización formal.** - La estructura formal está constituida por la estructura intencional perfectamente definida y relativamente estable, la organización está basada en una división del trabajo en base a un criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es una organización planeada, en general está aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización donde se describen los cargos, organigramas, de reglas y procedimientos.
- **Estructura informal.** - Es la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos.

Se forma a partir de las relaciones de amistad o antagonismo que no aparecen en el organigrama o en cualquier otro documento formal, también se constituye de interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en diversas posiciones de la organización formal, representa una forma de actividad ajena a la red de autoridad y al sistema de flujos de información regulados carentes de reconocimiento oficial.

**Figura 01: Diferencia entre organización formal e informal**



### **2.2.3. El clima laboral**

#### **2.2.3.1. Definiciones**

El clima laboral, llamado también clima organizacional o ambiente organizacional, en los últimos años ha ganado mucha importancia, siendo objeto de numerosos esfuerzos para explicar su naturaleza y comprender su importancia.

El clima laboral es el lugar en el cual cada persona desempeña su trabajo diariamente, la interacción entre el empleador con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la institución. Esta variable es de suma importancia pues influye en el estado de ánimo de las personas.

Kurt Lewin (citado por García, 2006) basa su estudio en el enfoque de la Gestalt, debido a que la misma proponía que “el todo es la suma de las partes” y que los individuos captan su entorno apoyándose en los juicios percibidos y deducidos por ellos mismos, lo cual apoya el hecho de que el clima social se

considera una Gestalt ya que se fundamenta en patrones percibidos de experiencias y comportamientos específicos de las personas dentro de la organización.

La definición del clima laboral lo ha abordado diferentes autores que estudiaron el tema y se relaciones con el tema de investigación:

Foreham & Gilmer (citado por García, 2006) refiere que “el clima organizacional es un conjunto de características que describen a una organización y son la que distingue de otras organizaciones; son relativamente perdurables en el tiempo y finalmente influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones”.

Peiró (1987) afirma que el clima organizacional viene a ser una serie de percepciones, impresiones o imágenes de una realidad organizacional “Subjetivada”.

Chiavenato (Citado por Marín, 2003) refiere que es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.

Martínez (2001) define que, “el clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”

Dessler (citado por Marín, 2003) “el clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de las organizaciones para la cual trabaja y la opinión se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideraciones, cordialidad, apoyo y apertura.”

En el presente estudio se ha optado por la definición del clima laboral como un conjunto de factores vinculados al bienestar del trabajador dentro de una

organización las cuales influyen en el desempeño laboral y logro de objetivos de la institución.

### **2.2.3.2. Enfoques teóricos sobre clima organizacional.**

Al igual que las personas quienes se distinguen uno del otro por sus huellas digitales que los hace ser únicos en el mundo; las organizaciones son también siempre únicas y cada una posee su propia cultura, sus tradiciones métodos de acción lo que, en su totalidad, constituyen un clima.

Desler (1979) Citado por Marín (2003) afirma que existen tres enfoques que buscan explicar el concepto de clima organizacional, y estas son:

- **Enfoque estructural**

Forehand & Gilmer (1964) citado por Marín (2003), describen al clima organizacional como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forma. Enfoque que nos permite afirmar que para el logro de objetivos organizacionales interviene lo relacionado a la organización física de los componentes de una institución, entre ellos la dimensión y tamaño de la organización, amplitud del control administrativo, la centralización o descentralización de la autoridad en la toma de decisiones, el tipo de tecnología que la organización usa, el número de niveles jerárquicos, la relación entre el tamaño de un departamento y el número de departamentos comprendidos dentro de la organización, el grado de formalización de las políticas y reglas de la institución que puedan de una manera u otra restringir la conducta individual, entre otros. Este enfoque considera que el clima organizacional es fruto de la estructura de la organización.

- **Enfoque subjetivo**

Describe al clima organizacional en términos de la opinión que “el empleado se forma de la organización”. Considerando que un aspecto importante del clima organizacional son las percepciones que los empleados tengan relacionados a la satisfacción de sus necesidades sociales y al logro de sus tareas laborales.

Halpin & Crofts (1962) citado por Marín (2003), asignan gran importancia a la “consideración” concepto que presenta “hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentador o emocionalmente distante”, la intimidad el alejamiento y la obstaculización, son otras dimensiones subjetivas y perceptivas que ellos anotan como componentes del clima organizacional. Se puede observar, que este enfoque deja a un lado la estructura organizacional, para tomar en cuenta el proceso organizacional, el cual hace referencia al recurso humano de la institución, liderazgo, comunicaciones, control, estilo gerencial, conflictos entre otros.

- **Enfoque integrado**

Litwing & Sttringer (1968) citado por Marín (2003), mezclan el objetivismo y el subjetivismo aclarando que el clima organizacional debe reconocer su naturaleza tanto estructural como subjetiva y se define como “los efectos subjetivos, percibidos, del sistema formal, el estilo formal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”. Es decir que el clima organizacional abarca, no solamente las percepciones que los miembros comparten en relación a la autonomía, estructura, consideración, recompensas, apoyo, cordialidad y apertura que reinan dentro de la organización para la cual trabajan.

### **2.2.3.3. Teoría del clima organizacional según Litwin & Stringer (1968)**

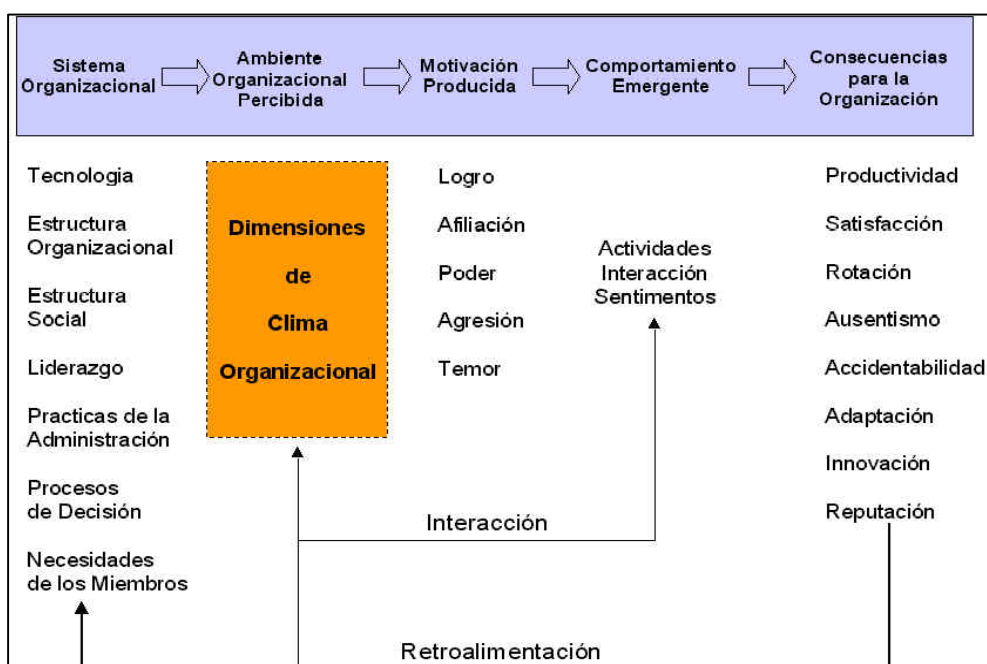
Teoría del clima organizacional del Litwin & Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

El clima laboral, es la principal herramienta de la comunicación organizacional la cual mide aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en la organización utilizando conceptos como motivación y clima así de esta manera describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y la percepción del individuo.

Lo más importante de una institución es el capital humano o las personas que laboran en ella. El ambiente de trabajo influye directamente en su comportamiento, es decir en la ejecución y rendimiento de su trabajo. Por eso las instituciones deben conocer que factores influyen en el comportamiento del empleado, que percepción tiene; de esta manera se podrá prevenir posibles conflictos, superar insatisfacciones remunerativas, mejorar las políticas de recompensa, mejorar el desempeño laboral, construir una estructura organizacional participativa con responsabilidad valorando al personal nombrado que cuenta con toda una experiencia y al personal joven que llegan con muchas expectativas innovadoras.

Litwin & Stringer (1968), afirman: “el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”. Dichos autores, proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional:

**Figura 02: Esquema del clima organizacional**



**Figura 2.** Clima Organizacional. Litwin & Stinger (1968)

Desde esa perspectiva el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Consecuentemente repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, el cual tiene obviamente una variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Litwin & Stringer (1968) citado por Marín (2003) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada institución. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de una organización y son las siguientes:



- **Estructura.** - Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- **Responsabilidad.** - Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
- **Recompensa.** - Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
- **Riesgo.** - Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.
- **Calor.** - Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización.
- **Apoyo.** - Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Estándares de desempeño.** - Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.
- **Conflicto.** - El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
- **Identidad.** - El sentimiento de que uno pertenece a la institución y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

#### **2.2.3.4. Teoría del clima laboral de Risis Likert**

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1986) o de los sistemas de organización, presenta una de las teorías organizacionales más completas, permitiendo visualizar en términos de causa y afecto la naturaleza del clima que se desea estudiar.

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Afirma también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

- **Tipos de clima organizacional de Likert**

Likert (citado por Brunet, 2004) en su teoría de sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas cada uno de ellos con dos subdivisiones, el objetivo de la teoría de Likert es presentar un marco de referencia que permite examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

- a. Clima tipo autoritario: Autoritarismo explorador**

La característica principal es que la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los trabajadores tienen que laborar dentro de una atmosfera de sometimiento, miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus

empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

**b. Clima tipo autoritario: Autoritarismo paternalista**

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

**c. Clima tipo participativo: Consultivo**

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

**d. Clima tipo participativo: Participación en grupo**

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los

métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

#### **2.2.3.5. Teoría del clima social laboral de Moos**

Moos (1974) definió el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.

El análisis del contexto es de excepcional importancia en el estudio de la conducta de un sujeto, tanto para caracterizar la conducta en sí misma como para captar el valor de significación que tal conducta toma en el grupo de social referencia (Cassullo, Alvares y Pasman, 1998).

- **Escala de clima social laboral (Work Environment Scale- Wes)**

Esta escala evalúa el ambiente social existente en diversos tipos de trabajo. Según Moos, Moos y Trickett (1989) en la elaboración de dicha escala se emplearon varios métodos para llegar a una comprensión realista del ambiente social de los grupos de trabajo y para crear un fondo inicial de elementos del cuestionario. Elementos que se construyeron a partir de la información reunida en entrevistas estructuradas, mantenidas con empleados de diferentes lugares y puestos de trabajo. La información obtenida dio como resultado la elaboración de una versión de la escala que se aplicó experimentalmente. La selección y redacción de los elementos se hizo en base a una formulación general de tres dimensiones socio-ambientales. Cada elemento debía estar enfocado hacia una dimensión, e identificar este aspecto en el ambiente de trabajo, por ejemplo determinar el grado de importancia de las relaciones interpersonales o aspectos de autorrealización o la estructura organizacional del trabajo.

- **Dimensiones del clima laboral**

Para la ejecución de esta investigación se tomará la “Escala del Clima Social en el Trabajo” de Moos & Insel (1974). Estos autores mencionan tres dimensiones que son:

- a. **Relaciones**

Mide el grado en que los empleados realmente se sienten comprometidos con su trabajo y la empresa, así como el apoyo que perciben de sus supervisores y sus compañeros. Las variables que constituyen esta dimensión es:

- **Compromiso:** grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
- **Cohesión:** grado en que los empleados se ayudan entre si y se muestran amables con sus compañeros.
- **Apoyo del supervisor:** grado en que los jefes animan y ayudan al personal para crear un buen clima social.

- b. **Autorrealización**

Se trata de una dimensión que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

- **Autonomía:** Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

- **Organización:** Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
- **Presión:** Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

### c. Estabilidad/Cambio

Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

- **Claridad:** Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo.
- **Control:** Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
- **Innovación:** Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
- **Comodidad:** Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

#### 2.2.3.6. Importancia del clima laboral.

Un clima organizacional favorable en una institución es una inversión a largo plazo; si el potencial humano es el factor más importante es necesario valorarlo y prestarle la debida atención ya que de ello dependerá el logro de los objetivos institucionales, por lo que es necesario destacar del porque es importante el clima laboral. Pantoja (2009, p. 67), denota lo siguiente:

- Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrá logro a corto plazo. Un buen clima o un mal clima organizacional tienen consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo.
- Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, identificación, disciplina, colaboración, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.
- Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de lealtad hacia la institución.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y las personas que lo componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una gerencia a otra de un departamento a otro dentro de la misma institución.

#### **2.2.3.7. Características del clima organizacional.**

El concepto de clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que destaca Pantoja (2009, p. 67):

- Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales,

pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.
- Afecta al grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de estos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tiene la camiseta puesta”, normalmente tienen un muy mal clima organizacional.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes, Es decir, un trabajador puede ver como el clima de su organización es grato y sin darse cuenta el contribuye con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que las personas pertenecientes a una organización hacen amargas criticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.
- Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados pueden llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados lo que conducirá a un



refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización.

- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral.

El clima organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

#### **2.2.3.8. Funciones del clima organizacional**

Las funciones del clima organizacional según Pantoja (2009, p. 71) se afirman a continuación:

- **Vinculación:** Lograr que los grupos que actúan mecánicamente, se comprometan de manera informal con las demás funciones laborales.
- **Desobstaculización:** Cambiar la monotonía y rutina laboral, con actividades productivas y de mayor utilidad.
- **Espíritu:** Es demostrarle a la empresa que se trabaja con ánimo, dedicación y compromiso, sin tener en cuenta la obligación de los deberes.
- **Intimidad:** Lograr que los empleados gocen de libertad para expresarse libremente y motivar a los que no se creen capaces.
- **Alejamiento:** Se enfoca en la relación personal con los directivos, manteniendo distancia y prudencia sin afectar la confianza brindada por ellos.

- **Consideración:** Se enfatiza en la humanidad, nobleza y humildad con que deben ser tratados los miembros de la organización, de parte de sus directivos y jefes.
- **Estructura:** Las opiniones y la aceptación de los trabajadores por las normas y reglas que supervisan sus deberes y funciones laborales.
- **Tolerancia a los errores:** Es la manera en la cual se juzga y se reacciona ante un error de cualquier miembro de la organización, basada en respeto y solidaridad.

#### **2.2.4. Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional en la actualidad ha convertido en una de las variables más estudiadas en cuanto al comportamiento organizacional, demostrándose en anteriores investigaciones que es el mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral además se evidencia que las organizaciones que poseen altos niveles de compromiso, registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Tena y Villanueva (2010) definen el compromiso organizacional, como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma” (p.121)

##### **2.2.4.1. Compromiso organizacional de Meyer y Allen**

El compromiso organizacional, estudiado y desarrollado en el ámbito internacional por Meyer, Smith y Allen (1993), quienes lo definieron como el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que tienen consecuencias para el trabajador respecto a la decisión de continuar en ella o dejarla, en función del grado que acepta o internaliza las

metas y valores de la misma considerando su rol en términos de su contribución a esas metas y valores, resultando así muy importante desde el punto de vista de la estrategia organizacional y conocer las relaciones que se establecen entre los empleados y la organización, estos lazos han sido estudiados a través de diferentes conceptos, pero parece que en la actualidad es la noción más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su organización.

Por tanto; es oportuno, tratar de definir qué se entiende por compromiso organizacional, para Mathieu y Zajac (1990) tras realizar una exhaustiva revisión de trabajos sobre el tema indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización. Que va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo.

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Arciniega (2002), menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. El involucramiento en el trabajo es definido como "el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias".

Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerar una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la

organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad. En general de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

- **Tipos de compromiso organizacional**

De acuerdo con Meyer y Allen (1993) identifican tres temas relacionados con la definición de compromiso organizacional, con respecto a la toma de decisiones de dejar de pertenecer o seguir como miembro de una organización; estos son:

1. El compromiso como la adhesión afectiva con la organización.
2. El compromiso como el costo percibido por dejar la organización.
3. El compromiso como una obligación de permanecer como miembro de la organización.

- 1. El compromiso afectivo**

Que tienen como determinantes: el grado en el que el trabajo resulta desafiante; la claridad del rol del empleado y de los objetivos; la receptividad de la gerencia a sus sugerencias la cohesión entre los empleados; la legitimidad y la confiabilidad de la organización; el trato justo a los empleados; la participación en decisiones del propio trabajo y la retroalimentación sobre el desempeño. Este tipo de compromiso afectivo o actitudinal es el más ampliamente estudiado llegando a identificarse en algunos trabajos no centrados exclusivamente en el tema con el concepto de

compromiso organizacional. Mowday, Steers y Porter (1982) lo definen de la siguiente manera: “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: Una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización; b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

## **2. El compromiso de continuación**

Betanzos y Paz, (2007) conciben que este tipo de compromiso es un proceso de implicación del individuo que decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo, es decir, la implicación se relaciona con una asociación cognitiva y afectiva que presenta el trabajador hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, lo cual permite que los sujetos decidan pertenecer a la organización de una manera voluntaria porque se sienten identificados con ésta.

Por su parte, Arias (2001); señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, es por ello que se incrementa su apego con la empresa.

Entonces podemos afirmar que el colaborador que tiene un alto compromiso continuo, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega al trabajo radican en alcanzar los niveles “mínimos aceptables”; es decir, el colaborador sólo cumple con lo estrictamente necesario para seguir

trabajando en la empresa y capitalizar sus inversiones, o bien, espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

Finalmente, tomando como referencia lo ya expuesto, el compromiso laboral, permite detectar los factores que retienen a los trabajadores en las instituciones, se puede considerar como la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción importante para la misma.

### **3. El compromiso normativo**

Betanzos y Paz (2006), señalan que sobre este compromiso: “es aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización”.

En definitiva, se trata de un compromiso por sentimiento de lealtad con la organización, que puede ser por presiones de tipo cultural o familiar, que lleva al trabajador a ser incondicional en su trabajo, aunque sin entusiasmo y suficiente energía que lo lleve a tener un alto compromiso. Este tipo de compromiso puede desarrollarse mediante diversos vínculos de socialización, relaciones equilibradas, procesos de condicionamientos y modelamientos conductuales experimentados por el empleado tanto en la familia como en el entorno cultural (Morrow, 1993).

Desde el punto de vista del compromiso normativo, el compromiso organizacional consiste en aquellas cualidades de los empleados por medio de las cuales demuestran su presunción y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen, significa verse como parte de la misma. Actitud que es de gran beneficio para las organizaciones en vista que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

#### 2.2.4.2. Determinantes del compromiso organizacional

Algunos factores que inciden el nivel de compromiso organizacional:

- **Características personales;** necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses centrales en la vida, etc.
- **Características del trabajo;** sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea interacción con otros a discreción, retroinformación, etc.
- **Experiencias en el trabajo;** actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensa, confianza en la organización, capacitación, etc.
- **El apoyo organizacional percibido;** si las personas perciben que la organización se interesa por ellas, procura su bienestar y les brinda ayuda ante problemas personales cuando es necesario, las consecuencias son favorables para la organización en cuanto al desempeño y permanencia.
- **Socialización;** las organizaciones efectúan esfuerzos, sea planeados o espontáneos, para integrar a cada nuevo miembro.
- **Perfil del trabajador;** género, edad, años de servicio en la organización y nivel educativo, entre otros contribuye a determinar la conducta o actitud que los sujetos mantienen hacia la organización.

#### 2.2.4.3. Perspectivas del compromiso organizacional

- **La perspectiva de intercambio,** que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. El individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y

seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización (Becker, 1960).

- **La perspectiva psicológica**, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: La identificación con los objetivos y valores de la organización, el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización (Sheldon, 1971; Buchanan, 1974; Porter, Steers, Mowday, y Boulian, 1974). Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte (Steers, 1977).
- **La perspectiva de atribución**, que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Dentro de esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.
- Reichers (1985), que propuso una nueva perspectiva para el término "compromiso organizacional" **llamada compromisos múltiples.** Esta perspectiva sugiere que se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que tradicionalmente se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo a esta nueva perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización", tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.



### 2.3. Definición de términos básicos

- **Clima laboral**

Guillen & Ronald (2000), lo define como el conjunto de cualidades, propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, que se perciben y son vivenciadas por los miembros de una organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo.

- **Autorrealización**

Es la necesidad psicológica última que surge luego de haberse satisfecho las necesidades psíquicas y físicas básicas. Es el proceso donde ponemos en juego nuestro potencial (Myers, 2006).

- **Relación**

Es cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos, con el propósito de satisfacer los objetivos de organización y las necesidades personales.

- **Estabilidad**

Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

- **Cambio**

Es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo.

- **Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

- **Afectivo**

Es el estado psíquico de una persona relacionado con los afectos o los sentimientos. En este sentido, los afectos pueden entenderse como sensaciones internas que nos generan distintos tipos de inclinaciones o rechazos hacia personas, circunstancias, estos no deben entenderse como buenos o malos.

- **Normativo**

Un conjunto de normas que deben ser cumplidas para regular el cumplimiento de funciones del personal.

- **Continuidad**

Se refiere a que el individuo es consciente de que existen unos costes asociados a dejar la organización en la que trabaja (Meyer y Allen, 1997).

- **Docentes**

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

- **Institucion educativa particular**

Educación o enseñanza particular es la educación que, a diferencia de la educación pública (administrada por instituciones públicas), se produce en una institución educativa dirigida mediante la iniciativa privada; o bien mediante la dirección de un preceptor o institutriz particular, costeados por la propia familia, estos colegios son habitualmente de pago.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas**

##### **3.1.1. Hipotesis general**

Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

##### **3.1.2. Hipotesis específicas**

- Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor.
- Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor.
- Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor.

### 3.2. Variables, definición de conceptos, dimensiones, escala y categoría.

Variables	Definición conceptos	Dimensiones	Nombre de la escala	Escala	Categoría	
Variable independiente Clima laboral	Personalidad del medio ambiente en base a las percepciones que los habitantes de un grupo u organización.	Autorrealización	Escala de clima social en el trabajo (WES) R.H. Moos y E.J. Tricket	Ordinal	Excelente (70 a 80)	
		Relación				Buena (61 a 69)
		Estabilidad/ Cambio				Tiende a buena (56 a 60)
					Promedio (41 a 55)	
					Mala (31 a 40)	
					Deficiente (0 a 30)	
Variable dependiente Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización.	Compromiso afectivo	Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	Ordinal	Alto (126 a mas)	
		Compromiso normativo				Promedio (19 a 125)
		Compromiso de continuidad				Bajo (18 puntos)

# CAPÍTULO IV

## METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y diseño metodológico

#### 4.1.1. Tipo de investigación

La investigación se realiza bajo el método cuantitativo, por ser un estudio de investigación que una vez recopilada la información, permite estudiar el problema tal como se presenta, para posteriormente realizar la interpretación de los datos y determinar la relación existente entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías”

Por otra parte, el tipo de investigación utilizado en el presente trabajo es de tipo correlacional, según lo plantea Hernández, et al (2010) señala “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. En este sentido, la investigación planteada tiene como finalidad

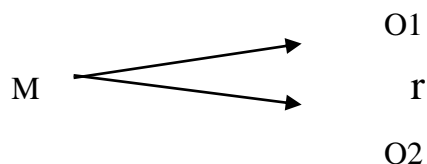
examinar si hay relación entre el clima institucional y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

#### 4.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación se realiza por medio de un diseño no experimental porque no se manipula la variable, más bien analiza la realidad y observa la situación, correlacional porque se relaciona dos variables, de corte transversal porque la investigación se realiza en un momento determinado. Según Hernández, et al (2010), estos son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los cuales no se pretende saber acerca de la relación causa y efecto entre las variables estudiadas, ya que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Igualmente, el autor antes indicado, señala que el diseño, de corte transversal, es aquel donde se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”.

En referencia a lo antes por el autor la presente investigación trabajara el clima laboral y compromiso organizacional en un momento único en los docentes que laboran en la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Charaja (2004), plantea el siguiente bosquejo para los trabajos correlacionales.



Donde:

M = Muestra de Docentes de educación inicial, primaria y secundaria.

r = Correlación entre dos variables de estudio.

O1 = Evaluación de Clima laboral.

O2 = Evaluación compromiso organizacional.

## 4.2. Diseño muestral, matriz de consistencia

### 4.2.1. Poblacion

Se refiere a todos los empleados que laboran en la institución educativa El Buen Pastor, la población en estudio está dirigido a personal docentes sin tener en cuenta al personal de dirección, administración y personal de limpieza así mismo los docentes se ubican en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) y es objeto de estudio para desarrollar la investigación sobre “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada El Buen Pastor de Puno” y está integrada por 89 docentes.

Según Hernández (1998), es un conjunto de casos que concuerdan con las especificaciones, y sobre el cual se quiere generalizar el estudio; en esta investigación la muestra está conformada por los docentes de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno, misma que está distribuida en docentes de nivel inicial, primaria y secundaria, como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 01.** *Docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor*

Nivel	Varones	Mujeres	Total
Inicial	<b>00</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
Primaria	<b>03</b>	<b>29</b>	<b>32</b>
Secundaria	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>
TOTAL			<b>89</b>

*Fuente:* Área Administrativa; I.E.P. “El Buen Pastor” Puno, 2017

### 4.2.2. Muestra representativa

Subconjunto de la población o colectivo que se investiga. Debe ser representativa del conjunto de la población.

Hernández Et Al., (2003), mencionan que no todos los trabajos de investigación necesitan muestra, una muestra es para ahorrar tiempo y recursos.

Para la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones con población finita:

$$n = \frac{(Z^2) p q N}{(E)^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (89)

p = Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1-p) = 0.5

Z= nivel de confianza deseado (1.96)

E<sup>2</sup> =Error de estimación (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 89}{5^2 (0.05)^2 (89-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(0.95) 89}{(0.22) + (0.95)}$$

$$n = \frac{84.55}{1.17}$$

<b>n = 72</b>
---------------

El tipo de Muestreo de estudio es probabilístico estratificado en función de los niveles, en donde se dividió la muestra entre la población total, obteniendo un porcentaje que multiplicando por el número de personas que ocupan cada grupo por cada estrato; resultando la siguiente asignación proporcional de la muestra:



**Tabla 2: Docentes que conforman muestra por grupo estratificado de investigación**

N°	Nivel	N° Docentes	$fh = \frac{n}{N} = Ksh$	TAMAÑO DE MUESTRA
			<b>fh = 0808988764</b>	
<b>1</b>	Inicial	30	0.808988764	24
<b>2</b>	Primaria	32	0.808988764	26
<b>3</b>	Secundaria	27	0.808988764	22
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>		<b>72</b>

En consecuencia, la muestra está constituida por 72 docentes de la institución educativa privada “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

### **4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **4.3.1. Tecnicas**

##### **4.3.1.1. Cuestionario**

La técnica utilizada es la encuesta.

#### **4.3.2. Instrumentos**

##### **a. Cuestionario de escala de Clima Social en el Trabajo (WES)**

El nombre original de la escala es “*Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)*”, los autores son R.H. Moos y E.J. Trickett, la administración puede realizarse tanto individual como grupal la aplicación tiene una duración promedio de veinte minutos, la población para su aplicación corresponde a adolescentes y adultos, el objetivo de la prueba es determinar el nivel del clima laboral.

El presente instrumento forma parte de un conjunto de escalas que miden el clima social a nivel familiar, de trabajo, de instituciones penitenciarias y clima social en la clase, estas escalas fueron diseñadas y elaboradas en el laboratorio de Ecología Social de la universidad de Stanford bajo la dirección de Moos e Insel (1974).

La escala de clima laboral está conformada por diez sub escalas que evalúan tres dimensiones importantes: Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio mayor detalle se puede observar en (anexo n° 1).

#### **b. Cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer**

El instrumento fue diseñado por Allen y Meyer (1997) con el nombre original de “*Cuestionario de compromiso organizacional*” en el país de los Estados Unidos, tiene el objetivo de conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización, el instrumento tiene una escala de medición tipo Likert, donde no existen respuestas buenas ni malas, tiene una duración aproximadamente de 15 minutos su aplicación es los mayores de 17 años en adelante.

El instrumento utiliza tres componentes: componente afectivo (6 ítems) componente de continuidad (6 ítems) y componente normativo (6 ítems) concluyéndose en una escala de 18 ítems. Al presente se adjunta Ficha técnica (anexo n°2).

### **4.4. Técnicas del procesamiento de la información**

#### **4.4.1. El Vaciado de Datos**

Los resultados obtenidos por los cuestionarios producto de las encuestas están procesadas en Microsoft excel y paquete estadístico statistical package for the social sciences (paquete estadístico para las ciencias sociales) SPSS en su versión 21.

#### **4.4.2. La utilización de los instrumentos de la tecnología informática**

En fecha 17 de abril se presentó documento para solicitar autorización de ejecución del proyecto a la dirección de la institución educativa, misma que fue aceptada a través de otro documento, para la aplicación de las pruebas se invitó a todos los docentes a un taller de “Clima laboral en instituciones educativas” donde el ponente fue el Psicólogo Cesar Begazo en el mes de junio del 2017 al final del taller se procedió aplicar la primera prueba de respecto a clima social, como intermedio se realizó una dinámica de trabajo en equipo y finalmente se aplicó la prueba respecto a compromiso organizacional.

El siguiente paso fue vaciar los datos en una hoja de cálculo como el Excel de Microsoft Office, para posteriormente utilizar el programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS versión 21.0 en español y así someter a tratamientos estadísticos necesarios.

#### **4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información**

La aplicación de pruebas estadísticas, se aplicarán, de tal forma que se adapten y que sean las más apropiadas de acuerdo al nivel de investigación, en función de los datos obtenidos y el propósito plasmado en el diseño de la investigación.

#### **4.6. Validez y confiabilidad**

El análisis de confiabilidad se realizó a través del Alpha de Cronbach es un coeficiente de confiabilidad que se orienta hacia la consistencia interna, con un rango de 0 a 1, Según George y Mallery (1995) citado por Pino (s.f.), “el alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable(...) entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable”; para la presente investigación se midió la confiabilidad por cada uno de las variables para la variable clima laboral tiene resultado 0.81, para la variable compromiso

organizacional tiene un resultado de 0,75 en ambas variables se concluye que tiene una confiabilidad aceptable haciendo confiable la presente investigación, la tabla se muestra en el anexo n°1.

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Luego de Realizarse el recojo de datos, se procedió a la calificación y tabulación de los instrumentos en el programa Excel y SPSS versión 21.0 para Windows, Clima Laboral y Compromiso organizacional, obteniendo los siguientes resultados:

## 5.1. cruce de variables

En esta sección se presentan los resultados de cruce de variables respecto a las variables de clima laboral y compromiso organizacional.

### a. Clima laboral en relación a compromiso organizacional

*Tabla 1: Tabla de contingencia entre las variables de clima laboral en relación a compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor*

		Compromiso organizacional							
		Alto		Promedio		Bajo		Total	
Clima laboral		N	%	N	%	N	%	N	% del total
			Excelente	0	0.0%	3	4.2%	0	0.0%
	Buena	1	1.4%	24	33.3%	0	0.0%	25	34.7%
	Tiende a buena	1	1.4%	10	13.9%	0	0.0%	11	15.3%
	Promedio	1	1.4%	28	38.9%	0	0.0%	29	40.3%
	Malo	0	0.0%	3	4.2%	0	0.0%	3	4.2%
	Deficiente	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	1	1.4%
Total		3	4.2%	69	95.8%	0	0.0%	72	100.0%

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

### Análisis e interpretación

En la tabla 1 se observa el cuadro de cruce entre las variables de clima laboral en relación a compromiso organizacional en docentes de la I.E.P. El Buen Pastor, del total de encuestados 38.9% docentes afirman que se tiene un clima laboral y compromiso organizacional promedio, seguido con 33.3% docentes denotan que el clima social y compromiso organizacional está entre los niveles de buena y promedio, 13.9% docentes califican al clima laboral y compromiso organizacional entre nivel, tiende a buena y promedio, un 4.2% finalmente 5.7% de los docentes descalifican al clima laboral con nivel de malo y deficiente y en compromiso organizacional en nivel promedio.

En suma, en clima laboral en relación a la variable compromiso organizacional se encuentra en un nivel promedio con buena tendencia a mejorar.

**b. Clima laboral en relación a dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional**

*Tabla 2: Tabla de contingencia de Clima social en relación a compromiso organizacional - Dimensión afectivo*

		Dimensión afectivo							
		Alto		Promedio		Bajo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima laboral	Excelente	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	Buena	1	4.0%	24	96.0%	0	0.0%	25	100.0%
	Tiende a buena	1	9.1%	10	90.9%	0	0.0%	11	100.0%
	Promedio	2	6.9%	27	93.1%	0	0.0%	29	100.0%
	Malo	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	Deficiente	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	Total	4	5.6%	68	94.4%	0	0.0%	72	100.0%

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

**Análisis e interpretación**

En la tabla 2 denominada clima laboral en relación a compromiso organizacional en su dimensión afectivo, del total de encuestados el 37.5% afirman que se tiene un clima laboral y compromiso organizacional afectivo promedio, seguido con 33.3% de docentes denotan que el clima laboral y compromiso organizacional afectivo en el nivel de buena y promedio un tercer lugar se afirma que 13.9% está entre los niveles de tiende a buena y promedio y finalmente el 5.7% de los docentes consideran al compromiso organizacional en su dimensión afectivo se encuentra en un nivel promedio.

En suma, la variable clima laboral en relación a la variable compromiso organizacional en su dimensión afectivo tiende a mejorar lo que no hace afirmar que a mayor clima laboral mejor será el compromiso organizacional de los docentes de la institución.

**c. Clima laboral en relación a dimensión normativa de la variable compromiso organizacional**

**Tabla 3: Tabla de contingencia de Clima social en relación a compromiso organizacional - dimensión normativa**

		Dimensión normativo						Total	
		Alto		Promedio		Bajo			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima laboral	Excelente	1	1.4%	2	2.8%	0	0.0%	3	4.2%
	Buena	8	11.1%	16	22.2%	1	1.4%	25	34.7%
	Tiende a buena	4	5.6%	7	9.7%	0	0.0%	11	15.3%
	Promedio	10	13.9%	18	25.0%	1	1.4%	29	40.3%
	Malo	0	0.0%	3	4.2%	0	0.0%	3	4.2%
	Deficiente	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	1	1.4%
	Total	23	31.9%	47	65.3%	2	2.8%	72	100.0%

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

**Análisis e interpretación**

En la tabla 3 muestran los siguientes resultados el 25.0% afirman que se tiene un clima laboral y compromiso organizacional normativo promedio, seguido con 22.2% de docentes denotan que el clima social bueno y compromiso organizacional normativo promedio otro resultado importante afirma que 13.9% afirma que hay un clima social promedio y un alto compromiso organizacional y finalmente el 9.7% de los docentes consideran el clima tiende a buena y hay un compromiso nivel promedio.

En suma, en clima laboral en relación a la variable compromiso organizacional en su dimensión normativo tiende un nivel promedio con una buena tendencia a mejorar lo que no hace afirmar que a mayor clima laboral mejor será el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno.



**d. Clima laboral en relación a dimensión continua de la variable compromiso organizacional**

*Tabla 4: Tabla de contingencia Clima laboral en relación compromiso organizacional - dimensión continuidad*

		Dimensión continuidad							
		Alto		Promedio		Bajo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima laboral	Excelente	0	0.0%	2	2.8%	1	1.4%	3	4.2%
	Buena	0	0.0%	25	34.7%	0	0.0%	25	34.7%
	Tiende a buena	1	1.4%	9	12.5%	1	1.4%	11	15.3%
	Promedio	2	2.8%	27	37.5%	0	0.0%	29	40.3%
	Malo	0	0.0%	3	4.2%	0	0.0%	3	4.2%
	Deficiente	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	1	1.4%
	Total	3	4.2%	67	93.1%	2	2.8%	72	100.0%

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

En la tabla 4 denominada clima laboral en relación a compromiso organizacional en su dimensión continuo, del 100% de encuestados el 37.5% afirman que se tiene un clima laboral y compromiso organizacional continuo promedio, seguido con 34.7% de docentes denotan que el clima laboral es bueno y compromiso organizacional continuo promedio otro resultado importante afirma que 12.5% afirma que hay un clima laboral tiende a buena y con un nivel promedio compromiso organizacional dimensión continuo y finalmente el 5.6% de los docentes descalifican en clima laboral y a la vez consideran que el compromiso organizacional en su dimensión continuo se encuentra en un nivel promedio.

En suma, en clima laboral en relación a la variable compromiso organizacional en su dimensión continuo tiende a mejorar lo que no hace afirmar que a mayor clima laboral el compromiso organizacional de los docentes será mejor de la institución educativa privada El Buen Pastor.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis en el presente trabajo de investigación se realiza a través del chi cuadrado que permite determinar el grado de independencia de las variables de investigación que a continuación se presentan.

### 5.2.1. Hipótesis general

A continuación, se presentan la hipótesis nula y la hipótesis alterna;

Ho: No existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno 2017.

Ha: Existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno 2017.

**Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Estadístico de prueba chi cuadrada**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

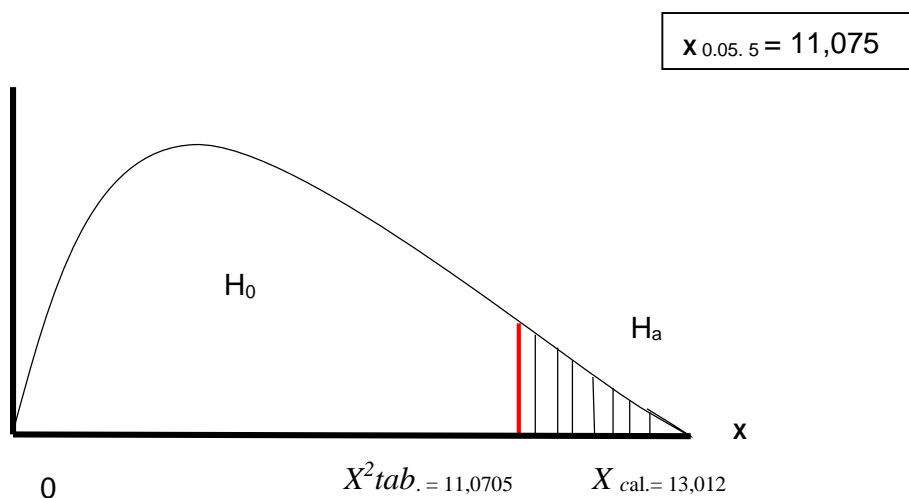
Donde:

$f_o$ = Frecuencia de valor esperado

$f_e$ = Frecuencia de valor observado

## Región crítica

Para  $\alpha = 0.05$ , en la tabla X se encuentra el valor crítico de la prueba:



**Tabla 5: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada de las variables clima social y compromiso organizacional**

Criterio	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,012	5	,0462
<b>N de casos válidos</b>	<b>72</b>		

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

De la tabla 5 se interpreta lo siguiente teniendo un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 5 según la tabla de valores de chi cuadrado tiene como resultado 11,075 siendo menor a 13.012 resultado de chi cuadrada, así mismo de estos podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna resultado asintótico es  $.0462 < \alpha 0,5$  aceptable para la investigación.

**Decisión.** - A un nivel de significación del 5%  $X_{cal.} = 13,012$  cae en la región de rechazo, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

### 5.2.2.2. Hipótesis específicas

#### a. Relación de clima social con compromiso afectivo

Ha: Existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

#### Estadístico de prueba chi cuadrada

$$\chi_{calc}^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

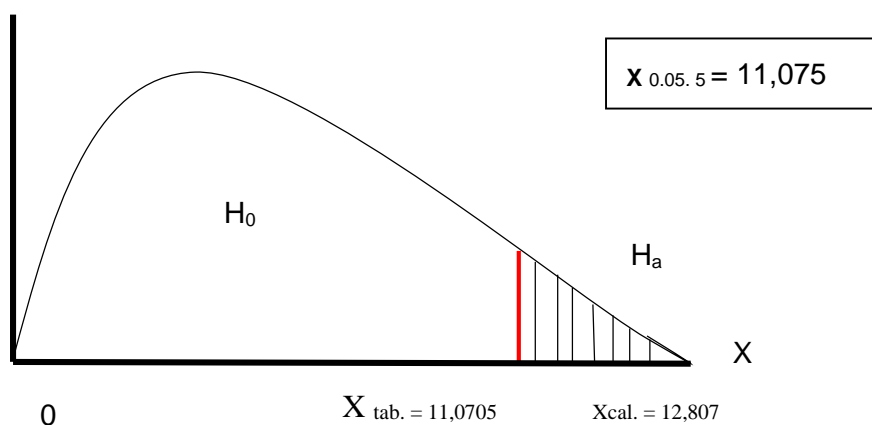
Donde:

$f_0$  = Frecuencia de valor esperado

$f_e$  = Frecuencia de valor observado

#### Región crítica

Para  $\alpha = 0.05$ , en la tabla X se encuentra el valor crítico de la prueba:



**Tabla 6: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional**

Criterio	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,807	5	,0471
N de casos válidos	72		

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, Junio - 2017.

En la tabla 6 se presenta resultados de la prueba no paramétrica chi cuadrado donde se denota lo siguiente a un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 5 según la tabla de valores de chi cuadrado es 11,0705, donde podemos concluir que el resultado de la chi cuadrada tiene valor 12,807 como frecuencia calculada siendo mayor que la frecuencia tabulada así mismo la significación asintótica se encuentra dentro del rango esperado ,0471 es  $<$  a 0.05 Donde podemos demostrar y concluir que la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Es decir que el clima laboral si es dependiente del compromiso organizacional – en su dimensión afectivo en la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

**Decisión.** - A un nivel de significación del 5%  $X_{cal} = 12,807$  cae en la región de rechazo, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

#### **b. Relación de clima laboral con compromiso normativo**

Ha: Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

### Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

### Estadístico de prueba chi cuadrada

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

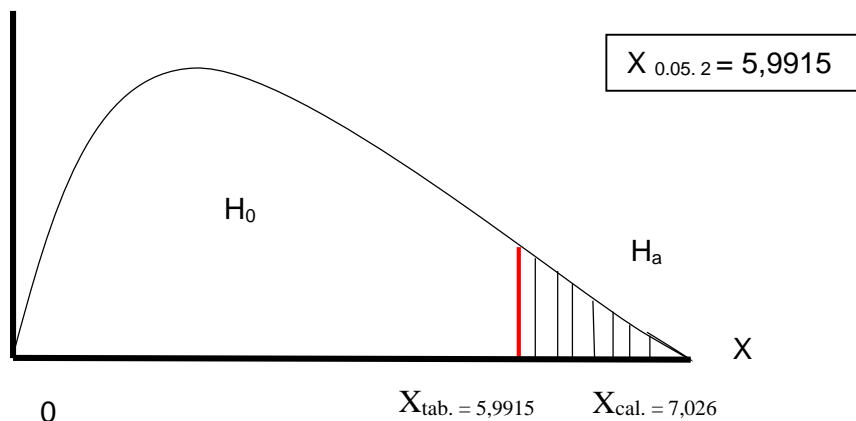
Donde:

$f_o$  = Frecuencia de valor esperado

$f_e$  = Frecuencia de valor observado

### Región crítica

Para  $\alpha = 0.05$ , en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:



**Tabla 7: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión normativo de la variable compromiso organizacional**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,026	2	,0484
N de casos válidos	72		

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, junio - 2017.

En la tabla 7 se presenta resultados de la prueba no paramétrica chi cuadrado donde se denota lo siguiente a un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 2 según la tabla de valores de chi cuadrado es 5,9915, así mismo el resultado de

la chi cuadrada tiene valor 7,026 como frecuencia calculada, siendo mayor que la frecuencia tabulada; también la significación asintótica se encuentra dentro del rango esperado ,0484 es < a 0.05. Donde podemos demostrar y concluir que la hipótesis nula (Ho) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Es decir que el clima laboral si es dependiente del compromiso organizacional – en su dimensión normativo en la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

**Decisión.** - A un nivel de significación del 5%  $X_{cal.} = 7,026$  cae en la región de rechazo, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional en su dimensión normativo de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

### c. **Relación de clima laboral con compromiso continuo**

Ha: Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

#### **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

#### **Estadístico de prueba chi cuadrada**

$$\chi_{calc}^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

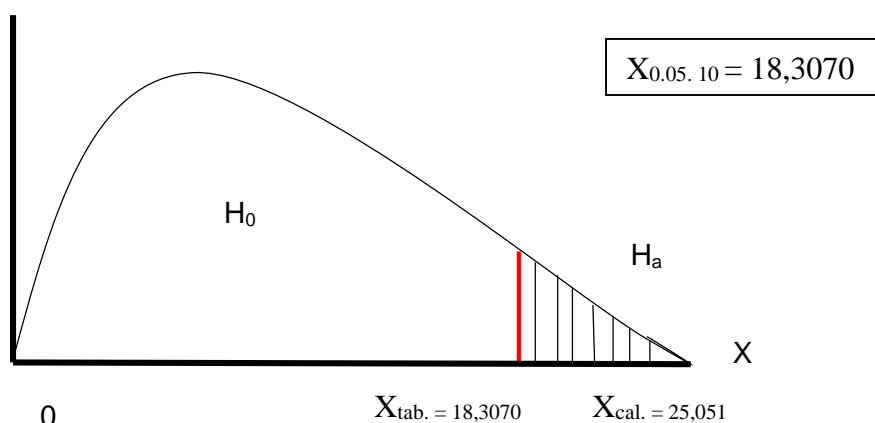
Donde:

$f_0$ = Frecuencia de valor esperado

$f_e$ = Frecuencia de valor observado

## Región crítica

Para  $\alpha = 0.05$ , en la tabla X se encuentra el valor crítico de la prueba:



**Tabla 8: Cuadro de análisis de prueba estadística chi cuadrada según variable clima laboral en relación a dimensión continuo de la variable compromiso organizacional**

Criterio	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,051	10	,042
N de casos válidos	72		

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, Junio - 2017.

En la tabla 8 se presenta resultados de la prueba no paramétrica chi cuadrado donde se denota lo siguiente a un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 10 según la tabla de valores de chi cuadrado es 18,3070, así mismo el resultado de la chi cuadrada tiene valor 25,051 como frecuencia calculada, siendo mayor que la frecuencia tabulada; también la significación asintótica se encuentra dentro del rango esperado ,042 es  $<$  a 0.05. Donde podemos demostrar y concluir que la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Es decir que el clima laboral si es dependiente del compromiso organizacional – en su dimensión continuo en la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno

**Decisión.** - A un nivel de significación del 5%  $X_{cal.} = 25,051$  cae en la región de rechazo, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso



organizacional en su dimensión continuo de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

### **5.3. Discusión**

En la discusión de resultados se consideró acertado retomar algunas bases teóricas antes de profundizar en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. En primer término, se señala la institución educativa como una organización de tipo formal como asevera Thompson (2007), la institución formal depende del control de la información, precisa de reglas escritas para funcionar y de archivos en los que se almacena su memoria, otra característica destacable es que las organizaciones formales tienen un marcado componente jerárquico, en el que el poder suele concentrarse en la cima, para este caso la institución tiene un organigrama con niveles jerárquicos y el más alto es la dirección es un órgano de control y supervisión de la labor que desempeñan los docentes cada uno de los niveles (inicial, primaria y secundaria) velando por el cumplimiento de metas institucionales.

Para Hellriegel y cols, (1999) cuando expresan que una forma de identificar porqué las personas se comportan en el trabajo en la forma que lo hacen consiste en contemplar la institución como un iceberg. Lo que hunde a los barcos no es siempre lo que los marineros alcanzan a ver, sino lo que no ven. De igual manera, el clima laboral no se puede ver, es abstracto, intangible, sin embargo, se puede sentir, percibir se encuentra en el espacio laboral influyendo en las actividades escolares de la institución en razón a ello profesionales del área sugieren atenderlo y darle la debida importancia, a fin de que la institución funcione en buenas condiciones.

Para Kurt Lewin (citado por García, 2006) el clima social es “el todo es la suma de las partes” y que los individuos captan su entorno apoyándose en los juicios percibidos y deducidos por ellos mismos, lo cual apoya el hecho de que el clima social se considera una Gestalt ya que se fundamenta en patrones percibidos de experiencias y comportamientos específicos de las personas dentro de la organización. En el enfoque integrado de Litwing & Sttringer (1968) citado por Marín (2003), mezclan el objetivismo y el subjetivismo aclarando que el clima organizacional debe reconocer su naturaleza tanto estructural como subjetiva y se define como “los efectos subjetivos, percibidos, del sistema formal, el estilo formal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las

actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”. Es decir que el clima organizacional abarca, no solamente las percepciones que los miembros comparten en relación a la autonomía, estructura, consideración, recompensas, apoyo, cordialidad y apertura que reinan dentro de la organización para la cual trabajan.

La otra variable no menos importante es de compromiso organizacional. Según Tena y Villanueva (2010) lo definen como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma” (p.121); este se refleja en grado de satisfacción laboral, rotación de personal y la puntualidad.

Con referencia a los resultados de la presente investigación titulado *relación entre clima laboral y compromiso organizacional en docentes* de la Institución Educativa Particular El Buen Pastor se tiene los siguientes hallazgos tanto la parte descriptiva como en la inferencial.

Para los resultados estadísticos inferenciales se realizó la prueba del chi cuadrado de Pearson que ayuda a conseguir una expresión numérica que indique el grado en que existe relación entre variables En términos generales, una buena estrategia para cuantificar una relación es idear un índice o estadístico que mida la distancia que existe entre lo que ocurre y lo que cabría ocurrir si no hubiera absolutamente nada de relación, es decir, si ambas variables fueran totalmente independientes. La Chi cuadrado de Pearson y se simboliza con  $\chi^2$ . Por lo tanto, la expresión de cálculo es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo_i - fe_i)^2}{fe_i}$$

Esta fórmula estadística fue aplicada para el análisis de correlación de las variables de clima social y compromiso organizacional, iniciaremos el análisis con las hipótesis específicas para concluir con la hipótesis general como se detalla a continuación:

Hipótesis específica relación de clima social con compromiso afectivo

Ha: Existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

En la tabla 2 presentan resultados de la prueba estadística de chi cuadrado de la relación de la variable clima social en relación a la dimensión de afectivo de la variable compromiso organizacional la prueba se realizó con un nivel de significancia del 5% es decir al 95% de confiabilidad, entonces  $\alpha = 0.05$  -  $X_{cal.} = 12,807$  cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

Gran parte de las dificultades en la gestión del conocimiento se vinculan con la gente y son producto de la complejidad de las personas y de sus necesidades psicológicas (Bollinger y Smith, 2001)

Allen y Meyer (1996) señalan que las personas llegan a comprometerse con aquellas organizaciones con las que comparten valores, y se esfuerzan en lograr las metas de las mismas, ya que de esta manera actúan en sintonía con sus propios valores.

En la variable de compromiso organizacional su dimensión afectiva, está referido en términos sencillos que es el deseo de seguir en la institución más allá del salario, es ponerse la camiseta pese a las adversidades. El tener un clima social positivo permite al trabajador adherirse emocionalmente a la institución porque cubre sus expectativas y satisface sus necesidades básicas. Así, cuando las personas se sienten apreciadas y tratadas como familia, estarán altamente

comprometidas con la organización (Richard, McMillan-Capehart, Bhuian y Taylor, 2009).

En suma, podemos afirmar que existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Para la segunda hipótesis especifica relación de clima social con compromiso normativo

Ha: Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

La hipótesis está referida a la relación de la variable de clima social en relación a compromiso organizacional en su dimensión normativo, en la tabla 3 el resultado denota que a un nivel de confianza del 95%, aplicando la prueba estadística de chi cuadrado denota 2 grados de libertad que según la tabla de distribución de valores de chi cuadrado el valor 7,026, entonces  $\alpha = 0.05$  -  $X_{cal} = 7,026$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se afirma que la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechazada y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Es decir que el clima social se relaciona significativamente con la variable compromiso organizacional en su dimensión normativo en la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

La variable compromiso organizacional en su dimensión normativo (deber) está referido al grado en que un individuo se siente obligado moralmente con la institución bajo un sentido de correspondencia, que lleva al trabajador a ser incondicional en su trabajo, aunque sin entusiasmo y suficiente energía que lo lleve a tener un alto compromiso. Este tipo de compromiso

puede desarrollarse mediante diversos vínculos de socialización, relaciones equilibradas, procesos de condicionamientos y modelamientos conductuales experimentados por el empleado tanto en la familia como en el entorno cultural (Morrow, 1993).

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Así mismo señala que la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional, ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

Al respecto podemos señalar que la institución educativa particular El Buen Pastor brinda facilidades y beneficios económicos a los hijos de los trabajadores lo que de alguna manera va generando una deuda moral de parte de ellos. Esto sucede en la mayoría de las instituciones educativas privadas, todo trabajador cuenta con media beca para sus hijos lo que estrecha aún más la relación colaborador-institución, además de ser un elemento positivo para el colaborador por estar pendiente de sus hijos favorece el clima laboral.

En suma, podemos afirmar que existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso normativo con la organización de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

Hipótesis específica número tres, relación del clima social con compromiso organizacional en su dimensión continuo

Ha: Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación con la organización de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Los resultados de la tabla 4, denota la relación entre el clima social y la dimensión continuo de la variable compromiso organizacional en nuestra investigación, el análisis estadístico tiene nivel de confianza al 95%, los resultados refieren 10 grados de libertad según la tabla de valores de chi cuadrado es 25.051, entonces  $\alpha = 0.05$  -  $X_{cal.} = 25.051$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula. Donde podemos afirmar y concluir que la hipótesis es nula ( $H_0$ ) es rechazada y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Es decir que el clima social tiene relación significativa con el compromiso organizacional en su dimensión continuo en la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.

Es el reconocimiento del personal, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la institución; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la institución.

Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005: p.50) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante. Los docentes de la institución educativa el Buen Pastor no tienen contratos vitalicios ellos cada año se esfuerzan por continuar en la institución los que los hace competentes en el área educativa.

En suma, podemos afirmar que el clima social si tiene relación significativa con compromiso organizacional en su dimensión de continuidad en los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor.

**Hipótesis general: Clima laboral en relación a compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor**

En el análisis de resultados para la hipótesis general es el siguiente:

Ho: No existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

Ha: Existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular “El Buen Pastor” de la ciudad de Puno.

De la tabla 1 se interpreta lo siguiente teniendo un nivel de significancia del 5% con grados de libertad de 5 según la tabla de valores de chi cuadrado tiene como resultado 11,075 siendo menor a 13.012 resultado de chi cuadrada, así mismo de estos podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna resultado asintótico es  $.0462 < \alpha 0,5$  aceptable para la investigación.

A un nivel de significación del 5%  $X_{cal} = 13,012$  cae en la región de rechazo, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional de la institución educativa privada El Buen Pastor de la ciudad de Puno 2017.

El clima social se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso el colegio. Es la percepción que una persona tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar de cómo es la institución en la que está inserto, que incluye la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar, tipo de convivencia y características de los vínculos existentes.

Para los autores, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Los resultados afirman que tener un buen clima social es importante, pero es mucho mejor si también se tiene un alto compromiso de parte del empleado hacia su organización, el clima y el compromiso organizacional juegan un rol preponderante ya que es la percepción del trabajador frente a las tareas que realiza, teniendo en cuenta factores motivacionales y otros factores externos al hombre que ejercen gran influencia entre ambos.

De acuerdo con Chiavenato y Colbs (2001) “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de su organización en su comportamiento”.

Por otro lado, Robbins (1998) define “El compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa equipararse con un área específica, en tanto el compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia”.

Entonces, consideramos importante el clima laboral en relación al compromiso organizacional, como aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier institución, ya que el capital humano es el arma competitiva de la organización y en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención. Un clima positivo propicia una mayor motivación y de esta manera poder tener un mayor rendimiento por parte de los docentes; cabe resaltar que, al mantener un clima laboral estable, se va a generar en los docentes un aumento en el compromiso de lealtad hacia la institución y así crear un vínculo con sentido de pertenencia institución-docente y viceversa.



## CONCLUSIONES

1. El grado de clima social y compromiso organizacional de la Institución Educativa Particular El Buen Pastor según los resultados estadísticos se encuentra en un nivel *promedio* con tendencia a buena.
2. Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, se rechaza la hipótesis nula porque existe correlación directa y significativa entre el clima social y compromiso organizacional, es decir a mayor clima social mayor compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa privada El Buen Pastor.
3. Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre el clima social y compromiso organizacional en su dimensión afectiva de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor, Puno.
4. Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación directa y significativa entre el clima social y compromiso organizacional en su dimensión normativa de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor, Puno.
5. Se concluye que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación significativa entre el clima social y compromiso organizacional en su dimensión continua de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor, Puno.

## **RECOMENDACIONES**

En función a los resultados encontrados en el presente estudio. Se recomienda lo siguiente:

1. La dirección de la institución educativa El Buen Pastor, debe difundir los resultados obtenidos del presente estudio a todo el personal de dicha institución.
2. A través de La administración de la institución fomentar la mejora del clima laboral para elevar el grado de compromiso organizacional de los docentes.
3. Implementar con área de psicología para poder realizar un plan de intervención referida en la dimensión de relación en temas de trabajo en equipo, apoyo mutuo en aras de mejorar el clima laboral.
4. En base a los estudios realizados la institución educativa podría realizar una evaluación de clima social y compromiso organizacional anualmente teniendo como una línea de base los resultados de la presente investigación.
5. Considerar como parte de la formación docente aspectos relacionados con el desarrollo personal ofreciéndoles programas de autoestima, manejo de emociones y del estrés, programas para el entrenamiento de habilidades sociales, asertividad, solución de problemas y programas orientados al crecimiento laboral del maestro.

## FUENTES DE INFORMACION

- Antolinez A. y Gonzales G. (2006) Tesis “Diagnostico del clima organizacional de la dependencia del depósito general de SIEMENS”- para optar el título profesional de licenciado relaciones industriales. Colombia.
- Pérez E.(2016) Tesis “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Sipan distribuciones S.A.C.-Chiclayo 2015”- para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, Chiclayo – Perú.
- Seminario S. (2017) Tesis “clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana” para optar el título profesional de psicología, Lima Metropolitana – Perú.
- Arciniega, L. & González L. (2002). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. Paper presentado en la 8ª conferencia bienal de la International Society for the Study of Work and Organizational Values. Varsovia, Polonia.
- Arias, G. (2001). El Compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración. 200, 5-10.
- Bancaja (2008) Efectos del nivel educativo sobre las probabilidades de empleo [exclusivo en línea] capital humano, de <http://video.ciberoteca.com/download.php?file=pdf/Cuad89.pdf>.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología. 23 (002), 207-215.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.22 (1), 25-43
- Bogio A. (1991), Lógica del proceso de investigación científica (1er. ed.) editorial Instituto de Investigación UNSAAC - Perú.

- Bollinger y Smith, (2001) Managing organizational knowledge as a strategic asset, *Journal of Knowledge Management*, 5 (2001), pp. 8-18 <http://dx.doi.org/10.1108/13673270110384365>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones, definiciones, diagnósticos y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Cassullo, G.L.; Álvarez L. V. & Pasman, P. (1998) Adaptación de las escalas de clima social escolar y familiar, VI Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires: 186-198.
- Charaja, F. (2004). Manual de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Chiavenato I. (2004) Introducción a la teoría general de la Administración (7ma. Ed.) Editorial McGraw-Hill Interamericana – México.
- Chiavenato, I. Y Colbs. (2001). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Díaz Bretones, F. y Montalbán Peregrín, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral En A. Rodríguez (coord.), *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC. pp.125-166.
- Echezuria A. y Rivas L. (2001) Tesis: Estudio de clima organizacional en la unidad de recursos humanos en una muestra de organismos públicos y empresas privadas, para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello – Venezuela.
- Eslava & Solano (s.f.) Teoría de la burocracia en la administración [diapositiva de Power Point] recuperado de <http://www.slideshare.net/irissolano01/teoria-de-la-burocracia-12970755>
- García, M. (2006). Aporte de la Psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional. *Revista de Psicología de Arequipa*, 134-145.

- Gestoso, C. y Bozal, R. (2000). *Psicología para las relaciones laborales*. México: McGraw-Hill.
- Godofredo Q. M. (2001) “Estadística Descriptiva e inferencial” edición universitaria UNA-PUNO – Perú.
- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos*. Comisión Escuelas Marca Perú Documento de trabajo: Versión completa. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de [http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos\\_taller/Escuelas\\_Marca\\_Peru.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Marca_Peru.pdf)>
- Guillen, C., & Ronald, G. (2000). *Revistas mexicanas de Psicología*. Obtenido de *Psicología del trabajo para relaciones laborales*: <http://www.degerencia.com/articulo/loscimientos> de un buen clima laboral.
- Guillen, C., & Ronald, G. (2000). *Revistas mexicanas de Psicología*. Obtenido de *Psicología del trabajo para relaciones laborales*: <http://www.degerencia.com/articulo/loscimientos> de un buen clima laboral.
- Hernández, R., Fernández c. & Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3° edición. McGraw-Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 5ta). México: Editorial Mc Graw - Hill.
- Journal of Business Research*, (2009), pp. 818-825 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.04.001>
- Litwing, G & Stringer. R (1968) *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Graduate school of Business Administration Harvard University.
- Lorca B. (2010) Tesis: *Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada – 2010 para obtener la licenciatura*, recuperado en [http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos\\_digitales/84/tesis-1005-inestabilidadl.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/84/tesis-1005-inestabilidadl.pdf), fecha 13 de septiembre de 2016

- Lorca B. (2010) Tesis: Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada – 2010 para obtener la licenciatura, recuperado en [http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos\\_digitales/84/tesis-1005-inestabilidadl.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/84/tesis-1005-inestabilidadl.pdf)
- Marín M. (2003). Tesis Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector Petroquímico, para optar el Título de Licenciado en Relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello Caracas – Venezuela.
- Mathieu, J., Zajac, D. (1990): “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment”. *Psychological Bulletin*, Vol. 108, Nº 2, pág. 171-194.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- MOOS, R. H.; MOOS, B.S. & TRICKET, E.J. (1989) *Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española, Manual 3ra Edición*, TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas: Madrid.
- Moos, R., & Insel, P. (1974). *The work environmental scale*. California: Editorial Consulting Psychologists Press.
- Moos, R., & Insel, P. (1974). *The work environmental scale*. California: Editorial Consulting Psychologists Press.
- Morrow, P. (1993): *La teoría y la medición de compromiso de trabajo*", *Monografías de Comportamiento Organizacional y Relaciones Industriales*, vol. 15, Greenwich, CT, JAI Press.

- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.
- Myers, D. (2006), Psicología 7ma edición. Editorial Médica Panamericana: Madrid
- Organización formal e informal (s.f.) de [http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2794/html/13\\_la\\_organizacion\\_formal\\_e\\_informal.html](http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2794/html/13_la_organizacion_formal_e_informal.html)
- Palacios, M., & Paiba, M. (1997). Consideraciones para una política de Desarrollo Magisterial. Lima: Foro Educativo.
- Palacios, M., & Paiba, M. (1997). Consideraciones para una política de Desarrollo Magisterial. Lima: Foro Educativo.
- Pari A. & Alata L. (2015) Tesis: Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015, para optar el Título de Licenciado en Psicología de la Universidad Peruana Unión – Filial Juliaca.
- Peiró, J. (1987). Psicología de las organizaciones. Madrid: Edición Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Peredo A. & Nuncevay M. (2006). Tesis: Relación entre el clima laboral y la involucración en el trabajo del personal de la casa del Tormillo SRL. Chiclayo, para optar el Título de Licenciado en Psicología Universidad Señor de Sipan Chiclayo- Perú.
- Pino B. (s.f.) Fiabilidad y validez de las escalas de medida en, Encuentros académicos internacionales en internet, recuperado el 30 de noviembre del 2013 de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/mpmb/3e.htm>
- Pino B. (s.f.) Fiabilidad y validez de las escalas de medida en, Encuentros académicos internacionales en internet, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/mpmb/3e.htm>
- Ponce, M. (2005). El docente en la realidad Peruana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Ramos A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Richard, Richard, A. McMillan-Capehart, S.N. Bhuiyan, E.C. Taylor (2009) Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter?
- Robbins, S. (1999). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., (1999). Comportamiento Organizacional. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Steers, R.M. (1977). «Antecedentes y resultados del compromiso organizacional». En: *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Thompson I. (2007) Tipos de organizaciones [exclusivo en línea] Promonegocios. net. de <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>
- Thompson I. (2009) Tipos de organigramas [exclusivo en línea] Promonegocios. net. Recuperado de <http://www.promonegocios.net/organigramas/tipos-de-organigramas.html>



# **ANEXOS**

## Anexo n°01 Prueba de confiabilidad

### *Cuadro de datos de confiabilidad de clima social y compromiso organizacional*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima laboral	,081	3
Compromiso organizacional	,075	3

**Fuente:** En base encuesta escala Clima social y Compromiso organizacional, Junio - 2017.

## **Anexo n°02: Carta de presentación**

Puno 03 de abril del 2017

**Juan Gualberto Trelles Yenque**

Decano de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud

Universidad Alas Peruanas

**Asunto: Carta presentación del proyecto titulado "CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "EL BUEN PASTOR" DE PUNO 2017.**

Respetado Doctor Trelles.

Mediante la presente presento mi trabajo de Investigación para su Aprobación e Inscripción y Autorización de Ejecución del Desarrollo de Tesis.

Para lo cual me comprometo a:

1. Realizar la investigación en el tiempo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, así como cumplir con la entrega de los informes de avance (parcial y final) para su revisión por el comité evaluador.
2. Autorizar la publicación del producto o procesos de investigación/creación terminados, en espacios pertinentes para su valoración, así como en el Repositorio de la Universidad.
3. Anexar a esta investigación el acta o las cartas de participación de las instituciones vinculadas al proyecto.
4. Cumplir con las consideraciones Éticas de Helsinki y Nüremberg, así como garantizar las normas éticas exigidas por la aplicación de formatos de Consentimiento y/o Asentimiento Informado que requiera la investigación.

Además, declaro:

1. Que es un trabajo de investigación es original.
2. Que son titulares exclusivos de los derechos patrimoniales y morales de autor.
3. Que los derechos sobre el manuscrito se encuentran libres de embargo, gravámenes, limitaciones o condiciones (resolutorias o de cualquier otro tipo), así como de cualquier circunstancia que afecte la libre disposición de los mismos.
4. Que no ha sido previamente publicado en otro medio.
5. Que no ha sido remitido simultáneamente a otra publicación.
6. Que todos los colaboradores han contribuido intelectualmente en su elaboración.

Cordialmente.

**MARLENE CONDORI CONDORI**  
**Investigador**  
**Cod. 2012105779**  
**Facultad MHyCS**  
**EP. De Psicología Humana**

## **Anexo n° 03 Asentimiento informado**

### **ASENTIMIENTO INFORMADO**

YO,

---

\_\_\_\_\_, identificado con el DNI \_\_\_\_\_, estoy de acuerdo a participar en la investigación titulada “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “EL BUEN PASTOR” DE PUNO 2017”

La información obtenida a partir de sus respuestas en los cuestionarios tendrá un carácter eminentemente confidencial, de tal manera que su nombre no hará público por ningún medio.

Se me ha explicado que:

La investigación ha realizarse es sobre la relación entre clima laboral y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular que se encuentra en la ciudad de Puno.

Mi i participación es voluntaria ya que se me ha explicado minuciosamente los objetivos de estudio para lo cual firmo este consentimiento informado.

A los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2017

---

Firma del participante

## **Anexo n°4 escala clima social**

### **ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO DE MOOS**

**(WES)**

#### **1. Ficha Técnica**

Nombre	: Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)
Autora	: R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickelt
Propósito	: Mide el clima laboral existente en diversos tipos y centros de trabajo.
Administración	: Individual o colectiva
Aplicación	: Adolescentes y adultos
Significación	: Evaluación de la aserción y habilidades sociales.
Adaptación	: Fernández Ballesteros, R. y Sierra, B. Ediciones TEA S.A.

#### **2. Características básicas**

El instrumento en mención forma parte de un conjunto de escalas que miden el clima social tanto a nivel familiar, de trabajo, de instituciones penitenciarias y clima social en la clase, estas escalas fueron diseñadas y elaboradas en el laboratorio de Ecología Social de la universidad de Stanford bajo la dirección de Moos e Insel (1974). Según el mencionado autor existen tres formas de aplicación empleando el mismo material, aunque se piden que den las respuestas desde enfoques diferentes:

La dimensión relaciones está integrada por las subescalas implicación, cohesión y apoyo, que evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a sus empleados y les anima apoyarse unos a otros.

La dimensión autorrealización u orientación hacia unos objetivos se aprecia por medio de las subescalas autonomía, que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, organización que mide la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y presión que ve el grado de urgencia que dominan el ambiente laboral.

La dimensión estabilidad/ cambio es la dimensión apreciada por las subescalas claridad, control, innovación y comodidad. Estas subescalas evalúan el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explica las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y, por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

### **3. Confiabilidad**

En los estudios originales de las cuatro escalas se han empleado tres procedimientos (Moos eInsel, 1974): Confiabilidad por el método test – retest (r t t) es decir calculando la correlación entre la primera y la segunda aplicación con un tiempo entre ambas aplicaciones.

En la escala de ambiente social en el trabajo (WES), el tiempo utilizado para este procedimiento fue con un intervalo de un mes, con una muestra de 75 empleados de diferentes empresas. Los resultados encontrados en las subescalas de la dimensión autorrealización fueron: 0.77. Para autonomía (AU), 0.73 para organización (OR) y para presión (PR) 0.76.

Mediante la fórmula del coeficiente de la fiabilidad de Kuder Richardson (KR 20) ( $r_{xx}$ ) se obtuvo 0.73 en AU, 0.76 en OR y 0.80 en PR, la muestra utilizada fue de 1,045 empleados y, por último bajo el procedimiento del índice de homogeneidad que se obtiene calculando el promedio de las relaciones de todos los elementos con su escala ( $r_{xe}$ ) se determinó para AU 0.39, 0.42 para OR y 0.47 para PR, aquí también se empleó una muestra de 1,045 empleados.

### **4. Validez**

Para obtener la validez en su versión original (Moos e Insel, 1974) los rasgos medidos se agrupan en tres dimensiones: Relaciones, desarrollo/autorrealización de los miembros de grupo y estabilidad/cambio en el sistema social del mismo. En las distintas fases de la adaptación española (Moos, Moos y Trickett1984), se

analizado la estructura interna de los rasgos medidos con las siguientes muestras españolas: 534 empleados tomados independientemente de su empresa y 61 empresas tomadas como unidades, estas han sido sometidas a diversos análisis factoriales, principalmente con soluciones oblicuas de factores principales a través del método MLFA de máxima verosimilitud.

Los hallazgos indican que existe un solo factor que permiten explicar el 43.55% de la varianza total, es decir que los tres componentes miden un solo factor común de forma consistente.

Los resultados permiten concluir que el cuestionario WES presenta validez de constructo.

## **5. Instrucciones específica**

Se puede comenzar la aplicación dando a los sujetos aún breve explicación del motivo por el que se aplica o prueba y el interés que tiene contéstala bien, de modo que se consiga una disposición adecuada para su realización. Es conveniente advertir que los resultados de la prueba no influirán en la relación con el centro escolar, de trabajo o institución en que se encuentran.

Al empezar se disminuyen los lapiceros, las hojas de respuestas y los ejemplares de la prueba, advirtiendo que si se les estropea el lapicero deberán levantar la mano y se les entregara otro inmediatamente.

Luego se les pide que anoten en la hoja de respuestas y los ejemplares de la prueba, advirtiendo que si se les estropea el lapicero deberán levantar la mano y se les entregara otro inmediatamente.

Luego se les pide que anoten en la hoja de respuestas los datos que en ella se solicitan.

- en la escala WES: el puesto de trabajo que desempeña el sujeto.

Luego se dice:

*“A continuación encontrará Ud. frases relacionadas con el centro educativo donde labora, si cree que la frase aplicada a su lugar de trabajo es verdadera o casi siempre verdadera, anote una X en la columna de la V, si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa marque una X en el espacio correspondiente a la columna de la F. Siga el orden de la numeración que tiene las frases para evitar equivocaciones y no deje de contentar ninguna”.*

## **6. Corrección y puntuación**

La corrección se realizó en base a los 90 ítems correspondientes a la dimensión de autorrealización distribuidas en las correspondientes escalas: Autonomía (AU), organización (OR) y presión (PR).

Para calcular la puntuación directa primero se identificó a través de las siglas AU, OR, y PR los ítems correspondientes, para después contar las marcas realizadas en la columna V (verdadero) obteniéndose de esta manera la PD (puntuación directa) en el lugar correspondiente a la subescala que se estuvo valorando (Moos e Insel, 1974). La puntuación máxima es de 9 puntos en cada una de las 3 subescalas.



## ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO DE MOOS

### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde ud. trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, Director, etc.) Con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

*Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso). Siga el orden de la numeración que tienen las frases, aquí y en la hoja, para evitar equivocaciones. La flecha le recordara que tiene que pasar a la línea siguiente en la hoja.*

Nº	Criterio	V	F
1	El trabajo es realmente estimulante		
2	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario		
4	Son pocos los empleados responsabilidades algo importantes.		
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6	Existe una continua presión para que no se deje trabajar.		
7	Las cosas están a veces bastante desorganizados.		
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.		

11	No existe mucho espíritu de grupo.		
12	El ambiente es bastante impersonal.		
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17	Las actividades están bien planificadas.		
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes		
20	La iluminación es muy buena.		
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22	La gente se ocupa personalmente por los demás.		
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)		
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30	El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.		
31	La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		

33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.		
36	Aquí nadie trabaja duramente.		
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.		
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.		
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surgen problemas.		
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46	No se meten "prisas" para cumplir tareas.		
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52	A menudo los empleados comen juntos al medio día.		
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		

54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55	Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”		
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58	Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.		
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan entre sí.		
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
64	Se animan a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65	Los empleados trabajan muy intensamente.		
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.		
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		

74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75	El personal parece ser muy poco eficiente.		
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.		
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89	Los ambientes están siempre bien ventilados.		
90	Los ambientes están siempre bien ventilados.		

### BAREMOS (WES)

PUNTAJE	RELACIÓN	AUTOREALIZACIÓN	ESTABILIDAD/CAMBIO	CATEGORIA
70 a 80	26 a +	24 a +	25 a +	Excelente
61 a 69	21 a 25	19 a 23	20 a 24	Buena
56 a 60	16 a 20	15 a 18	16 a 19	Tiende a buena
41 a 55	11 a 15	10 a 14	14 a 15	Promedio
31 a 40	6 a 10	5 a 9	7 a 13	Mala
0 a 30	0 a 5	0 a 4	0 a 6	Deficiente

BAREMOS POR SUB ESCALAS WES												
PD	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF	PD	CATEGORIA
9	82	87	82	91	88	97	-	86	-	83	9	Excelente
8	76	80	76	84	81	88	95	78	96	76	8	Buena
7	71	72	70	77	73	79	85	70	88	69	7	Tiende a buena
6	65	64	64	71	66	69	76	62	80	62	6	Promedio
5	59	57	58	64	59	60	66	54	73	55	5	Promedio
4	53	49	52	57	51	51	56	46	65	48	4	Mala
3	48	41	46	50	44	41	47	38	58	41	3	Deficiente
2	42	34	40	43	36	32	37	30	50	34	2	Deficiente
1	36	26	34	36	29	23	27	21	43	27	1	Deficiente
0	30	18	28	29	21	13	18	13	35	20	0	Deficiente

CLAVE DE RESPUESTAS									
RELACIÓN			AUTORREALIZACIÓN			ESTABILIDAD - CAMBIO			
Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
1-V	2-V	3-F	4-F	5-V	6-V	7-F	8-V	9-V	10-F
11-F	12-F	13-V	14-V	15-F	16-V	17-V	18-F	19-V	20-V
21-F	22-V	23-F	24-V	25-V	26-F	27-F	28-V	29-V	30-F
31-V	32-F	33-V	34-V	35-V	36-F	37-V	38-V	39-F	40-V
41-V	42-V	43-F	44-V	45-V	46-F	47-V	48-V	49-F	50-F
51-F	52-V	53-V	54-F	55-V	56-V	57-F	58-V	59-F	60-V
61-V	62-F	63-F	64-V	65-V	66-F	67-V	68-V	69-F	70-F
71-F	72-V	73-V	74-V	75-F	76-V	77-F	78-V	79-V	80-V
81-V	82-F	83-V	84-V	85-F	86-V	87-V	88-F	89-V	90-V

RESPUESTA CORRECTA = 1 PUNTO

**Matiz de instrumento clima social.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimulo de trabajo autosuficiente.</li> <li>- Urgencias que dominen el ambiente laboral.</li> <li>- Planificación, eficiencia y terminación de tareas.</li> </ul>	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84, 5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85, 6, 16, 26, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86	<p>Excelente (70 a 80)</p> <p>Buena (61 a 69)</p> <p>Tiende a buena</p>
Relación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación por las actividades y entrega al trabajo.</li> <li>- Ayuda mutua y amabilidad entre colegas.</li> <li>- Ayuda a los administradores para crear un buen clima laboral.</li> </ul>	1, 2, 3, 11, 12, 13, 21, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 71, 72, 73, 81, 82, 83	<p>(56 a 60)</p> <p>Promedio (41 a 55)</p> <p>Mala (31 a 40)</p>
Estabilidad/Cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen expectativas en el trabajo, se aplican las reglas y planes en el trabajo.</li> <li>- Lo administradores utilizan las reglas y presionan a los docentes para tener un buen control.</li> <li>- El ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.</li> </ul>	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87, 8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88, 9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89, 10, 20, 30, 50, 60, 70, 80, 90	<p>Deficiente (0 a 30)</p>

## **Anexo n°05 Escala compromiso organizacional**

### **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN**

Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990), revisada y traducida por Alemán y González (1997).

#### **Ficha Técnica**

**Nombre del Test:** Cuestionario de Compromiso Organizacional.

**Nombre / Autores:** Meyer y Allen

**Procedencia:** Estados Unidos

**Particularidad:** Instrumento de Información Psicológico

**Objetivo:** Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

**Estructuración:** 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 17 en adelante

#### **Descripción de las normas de calificación**

Se obtendrá el puntaje final al sumar los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

1 = Fuertemente en desacuerdo

2 = Moderadamente en desacuerdo

3 = Débilmente en desacuerdo

4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

5 = Débilmente de acuerdo

6 = Moderadamente de acuerdo

7 = Fuertemente de acuerdo



Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14,15 y 18.

### Descripción de componentes

**Componente afectivo**, que tienen como determinantes: el grado en el que el trabajo resulta desafiante; la claridad del rol del empleado y de los objetivos; la receptividad de la gerencia a sus sugerencias la cohesión entre los empleados; la legitimidad y la confiabilidad de la organización; el trato justo a los empleados; la participación en decisiones del propio trabajo y la retroalimentación sobre el desempeño.

**Componente de continuidad**, que se relaciona con las aportaciones que los individuos han recibido de la organización, con la falta percibida de alternativas de empleo y con la decisión del trabajador de continuar en la organización.

**Componente normativo**, que es un compromiso surgido de los principios de intercambio y de socialización. El principio de intercambio parte de la relación trabajador- organización en donde se dan contribuciones y retribuciones las cuales desembocan en una situación laboral equitativa o inequitativa.

### Matriz de instrumento compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Afectivo	Identificación con la organización	6,12,18	Alto (126 a mas)
	Involucramiento con la organización	9,14,15	
Normativo	Lealtad	2,8,13	Promedio (19 a 125)
	Sentido de obligación	7,10,11	
Continuidad	Percepción de alternativas	4,5,16	Bajo (18 puntos)
	Inversiones en la organización	1,3,17	

### Descripción de la aplicación

Al momento de la aplicación se les presentara a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor se adecue a su sentimiento hacia la institución.

### Interpretación de puntajes

El análisis de la interpretación de los datos de la variable y sus dimensiones se basara en una tabla de 3 niveles de compromiso organizacional, que utilizaros en la tesis de grado de Lorca (2010)

Los niveles fueron concretados tomando en cuenta que se trabajaría con medias aritméticas y con una escala de 1 a 7, considerando como valores positivos aquellos que van desde 5,5 hasta 7; ya que este rango se encuentra ubicado la cola del máximo valor. Para el nivel medio se consideraron los valores desde 2,5 a 5,4 que representan la tendencia central de la escala. El nivel bajo está definido por puntuaciones de 1 a 2,4 que representan la menor valoración de la escala. La media de las 6 preguntas presenta el grado de compromiso de cada dimensión de los empleados con la organización. Así cuanto más próximo de siete, mayor es el grado de compromiso con la institución y, al revés, cuanto más próximo de uno menor es el grado.

<b>Nivel</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
<b>BAJO</b>	Relación poco intensa entre el trabajador y su organización, donde no hay identificación, obligación, ni se perciben costos asociados a dejar la empresa	<b>1 -2,4</b>
<b>MEDIO</b>	Relación intensa entre el trabajador y su organización, con una moderada identificación y obligación, donde el trabajador percibe algún costo asociado a dejar la empresa.	<b>2,5 – 5,4</b>
<b>ALTO</b>	Relación fuertemente intensa entre el trabajador y su organización, con un alto grado de identificación y obligación, donde el trabajador percibe un alto costo asociado a dejar la empresa.	<b>5,5, - 7</b>

## **Instrucciones**

A continuación, se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto, no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

## **Ejemplo:**

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría número 7

Categorías:

1 = Fuertemente en desacuerdo

2 =Moderadamente en desacuerdo

3 =Débilmente en desacuerdo

4 =Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

5 =Débilmente de acuerdo

6 =Moderadamente de acuerdo

7 =Fuertemente de acuerdo

N°	Criterio	Fuertemente en desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Débilmente en Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo (a) en esta institución yo consideraría trabajar en otra parte.	7	6	5	4	3	2	1
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3	Si deseara renunciar a la institución en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	7	6	5	4	3	2	1
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8	Esta institución merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	7	6	5	4	3	2	1
11	Yo no renunciaría a mi institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7

<b>12</b>	Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal	1	2	3	4	5	6	7
<b>13</b>	Le debo muchísimo a mi institución.	1	2	3	4	5	6	7
<b>14</b>	No me siento como “parte de la familia” en mi institución.	7	6	5	4	3	2	1
<b>15</b>	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	7	6	5	4	3	2	1
<b>16</b>	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
<b>17</b>	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi institución incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
<b>18</b>	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.	7	6	5	4	3	2	1

**Anexo n°6 Matriz de consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso de continuación de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre clima laboral y el compromiso de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación existente entre clima laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</li> <li>• Describir la relación existente entre clima laboral y el compromiso de continuación de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</li> <li>• Describir la relación existente entre clima laboral y el compromiso normativo de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b> Existen relaciones significativas entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación positiva entre clima laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</li> <li>• Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de continuación de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno.</li> <li>• Existe relación significativa entre clima laboral y el compromiso de los docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno</li> </ul>	<p><b>Variable de Estudio</b></p> <p><b>Clima laboral</b></p>	<p>Autorrealización</p> <p>Relación</p> <p>Estabilidad</p> <p>Cambio</p>	<p><b>TIPO:</b> Cuantitativo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>METODO:</b> Deductivo.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> <b>89 docentes</b></p> <p><b>MUESTRA:</b> <b>72 docentes</b></p> <p><b>TÉCNICAS:</b> <b>Encuesta</b></p> <p><b>INSTRUMENTOS:2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett</li> <li>• Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990)</li> </ul>
			<p><b>Variable interviniente</b></p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Afectivo</p> <p>Continuación</p> <p>Normativo</p>	



***Institución Educativa  
Privada  
“El Buen Pastor”***



Inicial-Primaria-Secundaria

# **CONSTANCIA**

**EL QUE SUSCRIBE: DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
“EL BUEN PASTOR” DE LA CIUDAD DE PUNO.**

**HACE CONSTAR:**

Que la Sra. MARLENE CONDORI CONDORI identificada con n° de DNI 42642299, ha realizado la aplicación de pruebas de clima laboral y compromiso organizacional como parte de la ejecución del proyecto de investigación “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “EL BUEN PASTOR” DE PUNO – 2017”, habiendo completado las pruebas de forma satisfactoria con buena participación de los docentes.

Se le expide la presente **Constancia** a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Atentamente,

Puno, 20 de Julio del 2017