



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE

LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA.

TITULO:

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN

LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANN

GOULDEN DEL DISTRITO DE PIURA – 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA

AUTOR:

BACH. DEUSDITH JIMÉNEZ MOZOMBITE

PIURA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Quiero dedicar este Trabajo de investigación a mis padres: Walter y María por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor, por su esfuerzo y apoyo para brindarme la mejor educación, a mis hermanos: Alexander y Yris y a mis sobrinos Kate Antuané, Walter Franshescoli y Lucca Santiago que han sido un apoyo incondicional, y a toda mi familia, que con su amor siempre han estado pendiente de mi superación personal; así mismo, a mi pareja Jorge Luis Zapata Querevalú, por su constante apoyo y a la gran motivación que hace que siga adelante mi pequeño hijo Thiago Matheo Zapata Jiménez.

Jiménez Deusdith

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por las maravillas que hace en mi vida y por las bendiciones que siempre me otorga.

A mis maestros que día a día me dejaron una enseñanza para mi aprendizaje durante la Universidad.

La autora.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017, ha sido realizada con la finalidad de: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Gulden del Distrito de Piura 2017.

El estudio presenta la hipótesis: Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Gulden Piura 2017. La Investigación presenta un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional-trasversal, la muestra está conformada por 40 docentes, el instrumento utilizado fue la escala del clima laboral, consta de 26 ítems y la escala de compromiso organizacional presenta 21 ítems. Todo ello se realizará con el programa IBM SSPSS versión 21 y como medio auxiliar el programa Excel 2012.

Según los resultados se aprecia que los docentes tienen una percepción regular 62.5% del clima laboral en la institución educativa Ann Gulden, de los cuales el 52.5% considera tener un compromiso organizacional regular. Asimismo, se encontró que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,885$, $P=0.002$) entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa.

Palabras Claves: Clima laboral, Comunicación, Supervisión, Compromiso Organizacional y factor afectivo.

ABSTRAC

This research entitled: Work climate and organizational commitment in the teachers of the Ann Goulden Educational Institution of the District of Piura - 2017, with the purpose of: Determine the relationship that exists between the work climate and the organizational commitment of the teachers of the Institution Educative Ann Gulden of the District of Piura 2017.

The study presents the hypothesis: There is a significant relationship between the work climate and the organizational commitment of the teachers of the educational institution Ann Gulden Piura 2017. The research presents a non-experimental design, descriptive correlational-cross-sectional type, the sample is made up of 40 teachers, the instrument used was the scale of the work climate, it consists of 26 items and the organizational commitment scale presents 21 items. All this will be done with the IBM SSPSS program version 21 and as an auxiliary tool the Excel 2012 program.

According to the results, it can be seen that teachers have a regular perception of 62.5% of the work climate in the Ann Gulden educational institution, of which 52.5% consider having a regular organizational commitment. It was also found that there is a considerable and highly significant positive relationship ($r = 0.885$, $P = 0.002$) between the work environment and the organizational commitment of the teachers of the educational institution.

Key words: Work climate, Communication, Supervision, Organizational Commitment and affective factor

INTRODUCCION

No cabe duda que las dos variables clima laboral y el compromiso organizacional son de suma importancia dentro de la institución educativa; ambas juegan un rol fundamental para el logro de la calidad educativa. Al respecto Seisdedos, N (1996), menciona que el clima laboral es: El Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización esto asociado a lo señalado por Meyer y Allen (1991), quienes definen compromiso organizacional como la *“actitud del trabajador hacia la organización donde labora”*. Estos autores mencionados inicialmente lo describen, como un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización.

El presente estudio titulado: Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura – 2017. Ha sido estructurado en 5 capítulos de los cuales contiene el desarrollo y proceso de la investigación.

En el primer capítulo “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA” el cual contiene la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional, local, se formula el problema principal y específico; objetivos generales y específicos, la justificación de la investigación, su importancia, viabilidad y las limitaciones que se presentaron durante la elaboración de la investigación.

El segundo capítulo titulado “MARCO TEÓRICO” encontramos todas las investigaciones previas al estudio realizado, que tienen relación con las variables de dicha investigación. Así mismo encontramos las bases teóricas de las variables que consisten en la descripción con conceptos, teorías, características, tipos y dimensiones de las variables actitudes maternas y el desarrollo psicomotor y la definición de términos básicos utilizados en el estudio.

En el tercer capítulo titulado “HIPOTESIS Y VARIABLES”, se formula la hipótesis general y específica, se describen las variables y se realiza la operacionalización de las variables investigadas.

En el cuarto capítulo titulado “METODOLOGÍA” se plantea el diseño metodológico seguido, se describe la población, muestra y los criterios de inclusión utilizados, se describe la técnica utilizada que fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, las técnicas de procesamiento de la información y se describen los aspectos éticos utilizados.

En el quinto capítulo titulado “RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION” se presenta el análisis descriptivo de las dos variables, se realiza el análisis inferencial, se comprueban las hipótesis de estudio, con la ayuda de los antecedentes y el marco de teorías se realiza la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio.

Finalmente, las referencias al estilo APA y los anexos de la investigación

INDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Resumen – Abstract.....	IV
Introducción.....	V
INDICE.....	VIII
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos de investigación.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.4.1. Importancia de la investigación.....	18
1.4.2. Viabilidad de la investigación.	19
1.5. Limitación del estudio.....	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Definición de términos básicos.....	43
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACION.....	46
3.1. Formulación de hipótesis	46
3.2. Variables, dimensiones e indicadores.....	47

CAPITULO IV: METODOLOGÍA.....	50
4.1. Diseño metodológico.....	50
4.2. Diseño muestral, población y muestra.....	51
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad....	51
4.4. Técnicas del procesamiento de la información.....	52
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.....	52
4.6. Aspectos éticos.....	53
CAPITULO V: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION.....	55
5.1 Análisis descriptivo.....	55
5.2 Análisis inferencial.....	61
5.3 Comprobación de hipótesis.....	67
5.4 Discusión y conclusiones.....	68
REFERENCIA.....	75
Anexos.....	81
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 02: Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional.....	87
Anexo 03: Instrumento del Cuestionario de Compromiso Organizacional.....	90
Anexo 04: Ficha técnica del instrumento clima laboral.....	94
Anexo 05: Instrumento clima laboral.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	55
TABLA N° 2: Relaciones entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	56
TABLA N° 3: Relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	57
TABLA N° 4: Relación entre la dimensión involucramiento laboral Ambiente laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	58
TABLA N° 5: Relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	59
TABLA N° 6: Relación entre la dimensión autorrealización personal y el compromiso organizacional de los docentes de Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	60
TABLA N° 7: Correlaciones entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	61
TABLA N° 8: Correlaciones entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....	62

TABLA N° 9: Correlaciones entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden Piura 2017.....**63**

TABLA N° 10: Correlaciones entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....**64**

TABLA N° 11: Correlaciones entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....**65**

TABLA N° 12: Correlaciones entre la dimensión autorrealización personal y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.....**66**

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En las organizaciones, el conocimiento del clima laboral se considera importante, ya que se basa en la influencia que éste tiene sobre el comportamiento de los trabajadores. Así mismo es necesario que la institución conozca las metas, ideales y aspiraciones personales que tienen sus empleados logrando con ello, el que se sientan en confianza y aporten más de sí en la institución. Esta conclusión ratifica la afirmación teórica de que cuanto más se conoce al trabajador y este más conoce a su institución, ambos conocimientos permitirán mejores y mayores resultados (Brunet, 1999)

En la actualidad los centros educativos requieren contar de docentes proactivos y comprometidos que garanticen un buen rendimiento dentro de la Institución para la cual laboran; el mismo tiene relación estrecha con el clima organizacional que se presente en el lugar de trabajo; entender todos estos aspectos o este comportamiento organizacional dentro de una institución y por cierto educativa y donde quizá nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad y con la atención como

nunca, resulta complicado; sin embargo se sabe que es de suma importancia para el logro de una educación de calidad. (Pérez, A. y Rojas, P. 2013, pág. 32).

Stephen (1999), afirma que el clima laboral puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

Las investigaciones realizadas en América Latina, en países como México, Puerto Rico, Colombia y Ecuador confirman que en la actualidad a diferencia del ayer, las organizaciones sufren el impacto de la crisis económica, el desempleo, rotación de personal, despidos inesperados por parte del empleador, y exigencias que sobrepasan su capacidad, generando en ellos vulnerabilidad desencadenando ausentismo, tardanzas, conflictos interpersonales y una baja productividad laboral a un 35%. Los colaboradores insertos en esta problemática fácilmente se dan por vencidos, disminuyendo sus aspiraciones y floreciendo sus deficiencias personales, dándole lugar a la desmotivación y al estrés. Adicional a ello se refleja un fenómeno en común en las Organizaciones educativas en nuestro país; falta de presupuestos y apoyo por parte de autoridades, infraestructura inadecuada, bajas compensaciones, escasa motivación que ocasionan que los docentes desarrollen una percepción

inadecuada de su entorno laboral, al cual se le denomina clima laboral. (Martínez, 2001)

Salariá (2009) señala que, en España las características organizacionales de las instituciones educativas, permiten identificarlas como organizaciones cuya atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, ya que los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella, más que al clima laboral existente.

El tema Compromiso Organizacional y cultura organizacional ha sido poco tratado en América Latina a nivel de investigaciones y también con poco sustento bibliográfico como tema exclusivo en idioma español. El antecedente más cercano se concentra en el estudio de Edel y García (2007) en el que se investiga las implicancias del clima laboral en la actitud de compromiso organizacional de los docentes mexicanos de una institución educativa de nivel superior. Al respecto Meyer y Rowan (1977) aseguran que las organizaciones responden a las demandas de su contexto social incorporando en sus estructuras reglas que, sustentadas en creencias o normas sociales, especifican la manera apropiada para conseguir determinados propósitos organizacionales.

En el Perú a pesar de los cambios importantes que se han generado en la educación peruana y como uno de sus puntos dentro de la Ley de Educación demanda que en las instituciones educativas se generen climas laborables favorables que ayuden a desarrollar un compromiso organizacional en el personal docentes y administrativo; a pesar de ello las instituciones educativas, al igual que las empresas

deben aferrarse a su cultura y a los factores que la determinan ya que son los componentes principales para lograr la misión y los objetivos de las mismas. En este sentido, Cordero, García y Jiménez (2007) destacan, que en las instituciones de educación existen algunos factores que, por sus características de convivencia entre personas, forma de liderazgo, entre otras, reflejan una carencia de compromiso fuerte.

El tercer informe del Estado de la Educación (2011), se expone diversos problemas que afectan al personal de los centros educativos, entre los que destacan: Los docentes siguen enfrentando problemas en las condiciones de contratación, los avances se concentran en el ámbito salarial pero se ha hecho muy poco para mejorar otras condiciones como el clima laboral y el rendimiento de los docentes, por ejemplo, la estabilidad y la organización de las jornadas, lo que afecta las posibilidades de una mejor atención de las necesidades de los y las alumnos, la cultura organizacional de los centros educativos tiene arraigadas manifestaciones en torno a la permanencia del statu quo, lo que significa una resistencia hacia los cambios y propuestas de mejora, se visualiza en los centros educativos un trabajo en solitario de docentes y administrativos, el cual se torna desgastante con el paso de los años, existe 46.2% de nombramientos interinos docentes, con importantes diferencias por nivel educativo, pues esta condición es menor en Resistencia al cambio y falta de compromiso de algunos actores y escasez de recursos básicos, tanto físicos como financieros.

A nivel de la institución donde se realizó el estudio Ann Gulden de manera empírica los docentes manifiestan disconformidad con el tipo de trabajo que realizan, refieren no sentirse satisfechos y motivados en las tareas que realizan, por otro lado

manifiestan que tienen un compromiso muy marcado con las instituciones sin embargo el clima en donde ellos se desenvuelven no es el más óptimo sin darse cuenta que esta es una parte fundamental de la institución ya que de ello depende el desempeño, desarrollo y habilidades relativas al trabajo de sus empleados.

Asimismo, se evidencia poco involucramiento laboral, falta de comunicación entre los trabajadores, y docentes, por lo que las condiciones laborales no son las adecuadas; esto se puede observar en un desempeño laboral de baja calidad, falta de compromiso institucional y ausencia de liderazgo. Estas causas afectan el clima laboral en la institución, existiendo desmotivación para la ejecución de las funciones diarias, afectando el normal desarrollo de las actividades administrativas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿De qué manera se relaciona la dimensión comunicación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017?

¿De qué manera se relaciona la dimensión supervisión con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017?

¿De qué manera se relaciona la dimensión Involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017?

¿De qué manera se relaciona la dimensión condiciones laborales con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017?

¿De qué manera se relaciona la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Identificar la relación que existe entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Establecer la relación que existe entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Demostrar la relación que existe entre la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

Esta investigación se considera justificada por lo siguiente: Permitirá prestar un mayor interés al recurso humano, en función de sus necesidades y expectativas; disminuiría los conflictos entre los empleados que integran las áreas, al permitirles saber manejar sus relaciones; serviría de ayuda para enriquecer el campo profesional, y estimularía la preparación, el entusiasmo y la creatividad, en el perfil laboral del empleado. Facilitaría el desempeño del personal de acuerdo a las exigencias del cargo. El estudio permitirá descubrir el clima laboral dado a que el

ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de compromiso organizacional.

Teóricamente el estudio se enfoca en las teorías del clima laboral y el compromiso organizacional tomando aporte importante para la investigación, el sustento teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación; es por ello, que se miden a través de la misma, las cinco dimensiones que esta propone (Herrera & Matos, 2009). Y Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. Y para el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales, a través de la comunicación, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y autorrealización personal. (Palma, 2004)

Además, es necesario señalar que metodológicamente el estudio es importante, debido a que permitirá la aplicación de conocimientos adquiridos específicamente en los docentes. De manera práctica el estudio aportara información para otras posibles investigaciones.

1.4.2. Viabilidad de la investigación.

Es viable dado que se cuenta con las condiciones necesarias para ser ejecutada; como tener la disponibilidad de tiempo para la aplicación de instrumentos, contar con

el permiso de la institución para poder elaborar el estudio y tener los recursos económicos y humanos para su ejecución.

1.5. Limitaciones del estudio

Esta investigación presenta limitaciones de tipo teórico dado que resultó complicado encontrar datos estadísticos en todos los niveles a nivel internacional, nacional y local. Otra de las limitaciones fue el aplicar los instrumentos dado que se tuvo que coordinar horarios con los docentes.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Hinojosa (2010), realizó la investigación titulada: “*Clima laboral y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*”, Universidad Playa Ancha –Chile, el estudio se planteó como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes, estudio de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, se trabajó con una población de 85 docentes, a los cuales se les aplicó los dos cuestionarios; el estudio concluye que efectivamente existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima laboral tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima laboral.

Otro estudio importante es el realizado por Mata, (2009) titulado: “*Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa*”. Universidad Tecnológica de Monterrico - México. El presente trabajo se enfoca en el estudio de la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa. Para lo cual se llevó a cabo una investigación de naturaleza mixta tanto cualitativa como cuantitativa, en una escuela privada de nivel educativo básico y medio superior, en una ciudad del sureste del estado de Nuevo León, México. Para medir estos constructos se aplicaron los instrumentos Encuesta de Clima Laboral (ECL) desarrollado por Ricardo Valenzuela y la Encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen, el estudio se concluye que la dimensión de trabajo personal perteneciente al clima laboral explica el 27% del compromiso de continuidad en la institución. Otro hallazgo importante fue que la variable de apoyo percibido de la organización explica en un 35% el compromiso afectivo y en un 36% el compromiso de continuidad del personal. Los resultados del trabajo documentan la utilidad y precisión de instrumentos como el ECL y el ECO para la evaluación educativa, necesaria en los procesos de calidad de la educación y que permite a las instituciones identificar las fortalezas y oportunidades en sus procesos organizacionales relacionados con el factor humano.

Otro estudio importante es el elaborado por Sandoval, Magaña y Sudez (2013), realizaron la investigación titulada: “*Clima laboral en profesores investigadores de una institución de educación*” Universidad de Costa Rica. El objetivo de esta investigación fue determinar la percepción del clima laboral en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos. El estudio se realizó en la

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental transaccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las Divisiones Académicas de la Universidad.

A nivel nacional se encontró la investigación de Pérez, R, (2014), realiza la investigación titulada: *“Motivación, y clima laboral en el compromiso organizacional en personal Administrativo de Universidades Limeñas”*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social, el propósito del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los

resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darles sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné & Deci,2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

En cuanto a Gamarra, (2014) realiza el estudio titulado: “*Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Se planteó como objetivo general realizar el análisis de las percepciones de directivos y docentes acerca de cuatro categorías del clima organizacional de una Institución Educativa de gestión estatal, ubicada en el distrito de Comas; la muestra estuvo conformada por 8 personas: 1 Director, 1 Subdirector y 6 profesores de nivel Primaria y Secundaria de la institución educativa, el diseño de esta investigación es de carácter descriptivo, asimismo se utilizó la técnica de la entrevista, el instrumento fue diseñado por la investigadora y validado. El estudio concluye que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza, siendo esta una categoría importante

y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización, respecto al apoyo los docentes se sienten apoyados por sus directivos, generándose un clima favorable en la institución educativa.

Villafranca, (2010) realiza la investigación denominada: “*Relación entre el clima y compromiso institucional de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la Región Callao*”, Universidad San Ignacio de Loyola – Lima. La presente investigación tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de los docentes de la Red, la muestra estuvo conformada por 66 profesores que laboran en el nivel de educación inicial, estudio de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con diseño correlacional transaccional, se utilizaron dos instrumentos que fueron aplicados a la muestra. El estudio concluye que existe correlación significativa entre el clima y el compromiso institucional, además se encontró relación entre el clima y la dimensión afectiva del compromiso, no encontrándose correlación entre el clima y la continuidad y el compromiso normativo.

A nivel local se han encontrado las siguientes investigaciones: Castillo, W, (2015) realiza la investigación titulada: “*clima laboral y compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana*, tesis para obtener el grado académico de Magíster en Administración de la Educación; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T. P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana- 2015. El estudio

tuvo como hipótesis general; La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana- 2015. La investigación siguió una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, la población estuvo conformada por 31 trabajadores. Para la recolección de los datos se aplicaron dos instrumentos que midieron la variable cultura organizacional y compromiso organizacional, los instrumentos fueron validados a través de juicio de experto y pasaron prueba piloto. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, todos los datos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 20. Los resultados son los siguientes: se encontró que el clima organizacional se encuentra en un nivel favorable según el 64.5% y el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto según el 54.8%, y además se encontró que el clima organizacional se relacionada de manera positiva, moderada ($p= .510$) y significativa (sig. ,002) con el compromiso organizacional de los trabajadores; por tanto, se afirma que el compromiso organizacional de los trabajadores con su institución está asociado al clima organizacional del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes”.

Otro estudio es el de Martínez. F (2012), realiza la investigación denominada: “*Clima laboral y compromiso organizacional de trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Piura*”, Universidad César Vallejo – Piura. Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Tuvo como finalidad de determinar la relación entre los niveles del Clima Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, el tipo no experimental – descriptivo y correlacional, la

población de estudio la conformó los 90 trabajadores de la Dirección Regional de Educación, para recoger la información se utilizaron dos instrumentos con escalas de Likert, que fueron el cuestionario (WESS), para medir los niveles de clima organizacional y también el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Mayer y Allen) – para medir las dimensiones de compromiso organizacional, los datos fueron procesados y analizados utilizando la estadística descriptiva a través de Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales, asimismo se elaboraron tablas de contingencia. Para determinar el nivel de relación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson. Los resultados muestran, que no existe relación entre los niveles del clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

2.2.1.1. Definición

Litwiin y Stringer (1966) “es un concepto molar que describe el efecto que tiene la situación sobre el éxito, poder y afiliación de los individuos”. Indica Hall (1972) que el clima “el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados”. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado. Así mismo Hodgetts y Altman (1985, p. 376), define al clima laboral como “Un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”.

Para Chiavenato (1989) el clima laboral constituye “el medio interno de una organización, es la atmósfera característica de cada organización”. Además, Forehand y Gilmer (1985) cit. por Dessler (1993), lo señalan como “el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”.

En cuanto a Seisdedos, N (1996), menciona que el clima laboral es:

El Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

Por su parte Gonzales (1997) refiere que “son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, en la medida que el clima laboral sea favorable, los trabajadores tendrán mejor disposición para el logro de las metas laborales”. Por otro lado, Navarro, E. (1999), lo señala que el “Clima Laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolló el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad”.

Tomando la definición de Palma, (2004) quien señala que el clima laboral es “la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.

2.2.1.2. Teorías.

Existen algunas teorías que intentan explicar el clima laboral en las instituciones, a continuación, se citarán aquellas que se consideran importantes para la investigación.

a) Las teorías X - Y de Douglas McGregor. McGregor, (1989)

Robbins & Judge (2009) indican que el propulsor de estas teorías es Douglas McGregor. McGregor, (1989) propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor, (1989) concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas. De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos a realizarlo. En contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. Para entender las teorías X y Y más a fondo, piense en términos de la jerarquía de Maslow. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos

y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo.

b) Teoría de los dos factores.

La teoría de los dos factores –también llamada teoría de la motivación e higiene propuesto por el psicólogo Frederick Herzberg. (1998) Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso. Herzberg investigó la pregunta siguiente: “Qué espera la gente de su trabajo?” Pidió a las personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Después tabulo y clasificó las respuestas (Robbins & Judge). (2010) Según Koontz & Weihrich, (1898) el enfoque de las necesidades de Maslow (1987) fue considerablemente modificado por Herzberg y sus colaboradores. Éstos consideraron que 20 en un grupo de necesidades se encontrarían cosas tales como políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Determinaron que estos elementos eran exclusivamente insatisfactorias, no motivadores. En otras palabras, su existencia en alta cantidad y calidad en un entorno de trabajo no provoca insatisfacción. Su existencia no es motivadora en el sentido de producir satisfacción; su existencia, en cambio, resultaría en insatisfacción.

Herzberg denominó a estos “factores de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo”. Herzberg incluyó en el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se

encuentran, el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Su existencia produce sensaciones de satisfacción o no satisfacción (no insatisfacción). Los satisfactores e insatisfactores identificados por Herzberg se asemejan a los factores propuestos por Maslow. El primer grupo de factores (los insatisfactores) no motivarán a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirá insatisfacción. Herzberg determinó que los factores del segundo grupo, o factores del contenido del trabajo, son 21 los verdaderos motivadores, ya que pueden producir sensaciones de satisfacción. En caso de concederle validez a esta teoría de la motivación, es evidente que los administradores deben brindar considerable atención al mejoramiento del contenido del trabajo.

c) Teoría de las necesidades de McClelland.

David McClelland, (1997) contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación (Koontz & Weihrich). (1896) Las clasifico como necesidad de poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa funcione adecuadamente. Necesidad de poder. Las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público. Necesidad de Asociación. Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y

tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás. Necesidad de logro. Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo, es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que éste ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos. 22 B. Teorías contemporáneas de la motivación. Las teorías previas son bien conocidas, pero desafortunadamente no soportan el estudio detallado. Sin embargo, no todo está perdido. Existe cierto número de teorías contemporáneas que tienen algo en común: un grado razonable de apoyo válido documentado (Robbins & Judge, 2009). Las llamamos “teorías contemporáneas” no porque se hayan desarrollado hace poco tiempo, sino porque representan el pensamiento actual que trata de explicar la motivación de los empleados.

2.2.1.3. Dimensiones.

Palma (2004), señala que, para evaluar el clima laboral, se deben tener en cuenta 5 aspectos, que para la presente investigación se les denominarán

dimensiones: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización personal.

En cuanto a la primera dimensión es el Involucramiento Laboral: Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.

La segunda dimensión es la supervisión: Describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento diario, en la medida que la supervisión sea vista como positiva por los trabajadores, ésta tendrá un efecto positivo en el clima laboral de la empresa y en el desempeño laboral de los trabajadores.

La tercera dimensión es la Comunicación: Se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución. La importancia de la comunicación oportuna; está en que permite ingresar al interior de los problemas institucionales, a sus miembros los convierte en una parte de la organización y los involucra con sus objetivos y metas, en tanto que asimilan la idea de estar comprometidos con la institución. El estar comunicados les pone más cerca entre los miembros y eso los consolida como organización. Es verdad, la comunicación oportuna, veraz y democrática; incluye a los miembros de la organización en la

medida que se establece una relación más cercana con aproximaciones fraternales entre las autoridades y los subordinados. La comunicación entendida como el puente que conecta a los humanos tiene que ser entonces, una política institucional efectiva. El uso formal y convencional de las comunicaciones y los no formales deben conducir a la práctica democrática y horizontal de la gestión. Sin duda "la comunicación propicia la coordinación de actividades entre los individuos que participan en las mismas, y posibilita el alcance de metas fijas" (Bonilla, 2012).

La cuarta dimensión son las Condiciones Laborales: Alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas. Son un factor importante de análisis en la problemática de cualquier organización referido a los elementos que determinan y propician el cumplimiento de las tareas ocupacionales, así como a las situaciones que viven los trabajadores; incluye la duración del trabajo, la organización y contenido del mismo, los servicios sociales y remuneraciones entre otras. Se incluye la higiene y la seguridad en el trabajo; prácticas y principios administrativos; jornadas laborales.

La quinta dimensión es la Autorrealización: Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro; si estos aspectos no son vistos como positivos por los trabajadores, se tendrá menor identificación laboral y por lo tanto la productividad laboral no será la esperada.

2.2.2. Compromiso Organizacional

2.2.2.1. Definición

Para la presente investigación se destacarán dos de las principales definiciones de compromiso organizacional, en primera instancia, aquella desarrollada por O'Reilly y Chatman (1986) quienes definen el compromiso organizacional “como un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización, dicho vínculo puede distinguirse, según su origen, en compromiso de conformidad, identificación e internalización”.

Meyer y Allen (1991), quienes definen compromiso organizacional como la “actitud del trabajador hacia la organización donde labora”. Estos autores mencionados inicialmente lo describen, como un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización.

Para Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores.

Por su parte Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) en la década de los setenta. Según el investigador, dichos autores abordan al compromiso organizacional

como “la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que éste observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales”.

Según Steers y otros, (1977) (citado por Arias 2001: p.8) definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

2.2.2.2. Teoría

a) Teoría del valor: valores personales y valores empresariales

La orientación al marketing interno es un constructo en fase de consolidación como nuevo paradigma en el campo de marketing, como continuación al paradigma de orientación al mercado (Kohli y Jaworski, 1990).

La teoría que sustenta el marketing interno es la teoría del cliente interno (Berry, 1976) que apenas ha tenido hasta ahora contrastación empírica, según indican varios autores entre los que destaca Gounaris (2006) y que básicamente consiste en que para satisfacer las necesidades de los clientes externos antes hay que satisfacer las necesidades del cliente interno. Esta teoría del cliente interno a su vez está basada en la teoría de la equidad que fue propuesta por primera vez por Adams (1963) y propone que los empleados evalúan sus propios trabajos realizando un balance entre lo que aportan a la empresa y lo que obtienen de ella.

Huseman y Hatfield (1990) la completaron sugiriendo que por parte de los empleados una de las aportaciones principales a la empresa es el compromiso a las políticas de la organización. En este sentido, en la mayoría de los estudios sobre marketing interno se ha venido analizando la relación con el compromiso de los empleados como un requisito para generar valor a favor de los clientes (Narver y Slatter, 1999) de ahí su entronque con la teoría del valor.

Algunos estudios que se han centrado en los valores individuales han aplicado la teoría de los valores de Rokeach (1973). Este autor los llegó a definir como creencias duraderas y de ahí su importancia para el comportamiento de los empleados en las empresas y también, lógicamente para el comportamiento del consumidor (Blackwell y otros, 2002). La mayoría de los estudios ha aplicado el marco establecido por Hofstede (1980) mediante el cual cada una de las dimensiones de los valores varía a través de los individuos en función de las diferencias que presente el tipo de sociedad en el que viva, lo que va a conllevar múltiples efectos y resultados significativos.

Diversos autores han aplicado la teoría de los valores humanos (Schwartz, 1992, 1993) que examina la relación de los valores con el compromiso. A raíz de esta teoría se realizaron investigaciones empíricas en varios países encontrándose que la apertura al cambio era el valor con mayor impacto sobre el compromiso afectivo, pero manifestaron con claridad la necesidad de analizar muchos más valores en relación al compromiso. Para estos autores, los valores de cada individuo sirven de iluminación a la hora de tomar decisiones en función de cada situación mediante un proceso en el que la persona en primer lugar define interiormente la situación en la

que se encuentra, y en función del valor que preside sus metas u objetivos vitales, generará un curso de acción según el peso que dé a ese valor y que será lo que llevará a la toma de decisiones y al comportamiento correspondiente. Es importante entender el papel que juegan los valores, según esta teoría a la hora de enlazarlo con el compromiso de la persona. Schwartz (1996) piensa que los valores son los que permiten establecer hipótesis coherentes sobre la relación de éstos con las futuras actitudes y comportamientos de los individuos.

b) Enfoque tridimensional del compromiso organizacional.

El estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene de los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional (Cohen, 2003). Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, etc (Randall y Cote, 1991).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las

políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales. McNeil (1985) denomina “contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos.

c) Modelo De Meyer & Allen

Al ser seres que vivimos en una sociedad con una dinámica que se ordena con organizaciones laborales, las cuales exigen “al individuo aprender habilidades y estrategias específicas, así como adoptar actitudes, valores y normas que pueden llegar a ser contradictorios (Vega, 1998)”, y sin embargo es necesario adoptarlas. Y dado que los componentes principales de la organización son la tecnología y la humanidad, lo que ahora nos ocupa es la parte social, pues según Robbins (1996) “una persona puede tener miles de actitudes”, que en este caso hablaremos del compromiso organizacional (Robbins, 1996).

El compromiso organizacional “se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución”, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer

propios los objetivos de la organización (Arias, 1998). Que una persona se encuentre laborando dentro de una organización no quiere decir que se sienta comprometida con dicha organización, al contrario, puede que esté en total desacuerdo con dicha organización; y es esta falta de compromiso la que va generando consecuencias negativas como “estrés, conflictos obrero – patronales, ausentismo, abandono de la organización (Arias, 1998)”, lo que provocará que la organización tenga un incremento en sus costos pues tiene que invertir en pagar a la persona que suplirá al ausente, en tiempo respecto a la nueva persona a contratar así como dinero invertido en su capacitación, entre muchos otros.

Meyer & Allen (1991, citado en Uribe, 2001) definieron el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del empleado hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización (Meyer & Allen, 1991). Según estos investigadores, son muchas las definiciones que existen respecto al compromiso, sin embargo, los componentes que consideran más generales y que son más explícitos son el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, que pueden tener origen en el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en una institución, respectivamente.

2.2.2.3. Dimensiones

Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes:

afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

A continuación, se explica los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991):

a) Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por Araque y Rivera, (2005:26) que éstas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.); de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Por tal razón, se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un colaborador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así

construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales. En virtud de ello, Robbins (2004) señala que la confianza por identificación, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes.

Porter & Steers (1982 citado en Meyer & Allen, 1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

- Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso
- Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización
- Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991). El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores.
- Las experiencias profesionales. Tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

b) Compromiso de continuidad

Es el reconocimiento de la persona, 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 empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa. 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.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que a decir de Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligrá, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intención de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

c) Compromiso normativo

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los

autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. Hee (citado por Ramos, 2005: p.56) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. 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.

A decir de Goman (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora alude a un interesante aspecto de coyuntura en cuanto a la relación laboral. Ella señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la

organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

2.3. Definición de términos básicos.

Clima laboral: es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales, a través de la comunicación, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y autorrealización personal. (Palma, 2004).

Involucramiento laboral: Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización. (Palma, 2004).

Supervisión: La segunda dimensión es la supervisión: Describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. (Palma, 2004).

Comunicación: Se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución. (Palma, 2004).

Condiciones laborales: Alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos

materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas. (Palma, 2004)

Autorrealización personal: Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal. (Palma, 2004).

Compromiso organizacional: En una sociedad con una dinámica que se ordena con organizaciones laborales, las cuales exigen “al individuo aprender habilidades y estrategias específicas, así como adoptar actitudes, valores y normas que pueden llegar a ser contradictorios (Vega, 1998).

Factor afectivo. Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Porter & Steers (1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

Factor continuidad. Es el reconocimiento de la persona, 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. Porter & Steers (1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

Factor normativo: Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A 37 decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de hipótesis.

3.1.1 Hipótesis General.

Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

3.1.2 Hipótesis Específicas.

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.

3.2 Variables

3.2.1 Variables

V1: Clima Laboral

Dimensiones

- Comunicación
- Supervisión
- Involucramiento laboral
- Condiciones laborales
- Autorrealización personal.

V2: Compromiso Organizacional

Dimensiones.

- Factor afectivo

- Factor continuidad

- Factor normativo

3.2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 clima Laboral	<p>El clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales, a través de la comunicación, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y autorrealización personal.</p> <p>(Palma, 2004)</p>	<p>Percepción de los docentes con respecto a su clima laboral en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea, se medirá a través del cuestionario</p> <p>Clima Laboral.</p>	Comunicación	Fluidez Claridad Coherencia Pertinente	Ordinal
			Supervisión	Apoyo Orientación Normas claras Sistemas de seguimiento Metas definidas	
			Involucramiento laboral	Compromiso Identificación Cumplimiento Calidad de vida	
			Condiciones laborales	Desarrollo profesional Se trabaja en equipo. Salarios justos Se dispone de tecnología	
			Autorrealización personal	Oportunidades de progreso Se valora el trabajo Desarrollo profesional Se promueve la creatividad	

Compromiso Organizacional	Meller y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla. En esta relación se evalúa lo afectivo, la continuidad y la normatividad.	Es el grado de compromiso que los docentes tienen hacia la institución educativa en los aspectos afectivos, continuidad y normativo, los cuales serán evaluados a través del instrumento de compromiso organizacional	Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo	Ordinal.
			Continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales. Evaluación de permanencia	
			Normativo	Reciprocidad con la institución	

CAPÍTULO IV: METODOLOGIA

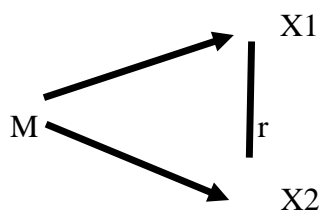
4.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación es la No experimental, dado que no se manipulará la variable de manera deliberada, lo que se pretende es evaluar a las variables clima laboral y compromiso organizacional sin generar cambio alguno en ellas.

El diseño a utilizar es de tipo descriptivo, correlacional – transversal; es descriptivo porque busca especificar las características de personas, comunidades, grupos, proceso, objetos o cualquier otra circunstancia que se someta a un análisis, es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y/o variables a las que se refieren.

Correlacional, dado que pretende correlacionar ambas variables para evaluar su grado de relación. Y transversal debido a que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y correlacionar las v variables descritas. (Hernández Sampieri, 2014).

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Docentes de las instituciones educativas Ann Goulden

X1: Clima Laboral.

X2: Compromiso Organizacional.

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

La población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La población está conformada por 40 docentes de la institución educativa Ann Goulden de Piura.

4.2.2. Muestra

Es una colección de individuos extraídos de la población a partir de algún procedimiento específico para su estudio o medición directa. Una muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituye la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La muestra está constituida por los 40 docentes de la institución educativa

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

Para la presente investigación se utilizará como técnica la “Encuesta”, constituye un escrito que el investigador formula a un grupo de personas para estudiar constructos como percepciones, creencias, preferencias, actitudes, etc. (Bernal, 2000, p.222).

Para medir el Clima Laboral, el instrumento que se utilizó fue elaborado por Sonia Palma (2004), el instrumento que recogerá la información de las dimensiones: comunicación, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y autorrealización personal, se encuentra conformado por 50 ítems

estructurada en 5 sub escalas antes mencionadas. El instrumento utiliza la escala de Likert: nunca (1), poco (2), regular (3) mucho (4) y siempre (5).

Para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario elaborado por Allen y Mayer, (1991), la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. Se encuentra conformado por 26 ítems, y una escala de calificación Likert Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo; De acuerdo; Totalmente de Acuerdo

4.4. Técnicas del procesamiento de la información.

Para efectos del procesamiento de la información se ha utilizado la codificación de los instrumentos, tabulación de los mismos utilizando las normas de cada instrumento, además se construyó una base de datos para poder realizar el análisis respectivo de los datos estadísticos.

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

Para efectos del análisis estadístico, y teniendo que comprobar las hipótesis planteadas en la presente investigación teniendo en cuenta que son puntajes ordinales se aplicara un análisis de correlación de Spearman la cual nos conllevará a demostrar las hipótesis empleadas. Todo ello se realizará con el programa IBM SSPSS versión 21 y como medio auxiliar el programa Excel 2012.

4.6. Aspectos éticos

En primer lugar, dentro de los aspectos éticos se considera importante respetar la confidencialmente los nombres de los docentes, el uso que se hará de los datos que proporcionen, la forma en la que se difundieron los resultados y las características necesarias para que ellos participen, finalmente se utilizó el consentimiento informado.

CAPITULO V: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla N° 01

Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Compromiso organizacional							
		Buena		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Clima laboral	Favorable	7	17.5%	7	17.5%	1	2.5%	15	37.5%
	Regular	1	2.5%	21	52.5%	3	7.5%	25	62.5%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 01, se aprecia que los docentes tienen una percepción regular 62.5% del clima laboral en la institución educativa *Ann Goulden*, de los cuales el 52.5% considera tener un compromiso organizacional regular; respecto a los que puntuaron nivel favorable de clima laboral presentan una un compromiso regular 17.5%.

De manera general los docentes consideran que el clima en la institución educativa es regular y que su compromiso organizacional con la institución es igualmente regular.

Tabla N° 02

Relaciones entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Compromiso organizacional							
		Alta		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Comunicación	Favorable	6	15%	4	10.0%	0	0.0%	10	25.0%
	Regular	2	5.0%	24	60.0%	4	10.0%	30	75.0%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 02, se muestra que la dimensión comunicación existen en el interior de la institución educativa fue considerada como regular por el 75% de los encuestados; de este grupo el 60% considera que tener un compromiso organizacional regular. En cuanto al grupo que evalúa como favorable a la comunicación 25% tiene una percepción alta 15% de compromiso organizacional.

Tabla N° 03

Relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Compromiso organizacional							
		Alta		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Supervisión	Favorable	5	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	5	12.5%
	Regular	3	7.5%	28	70.0%	4	10.0%	35	87.5%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 03, se muestra que la dimensión supervisión del clima laboral fue considerada como regular por el 87.5 de los docentes encuestados; de este grupo el 70% considera tener un compromiso organizacional regular. Respecto al grupo que evalúa como favorable a la supervisión 12.5% tiene un nivel de percepción alta 12.5% de compromiso con la institución educativa Ann Goulden.

Tabla N° 04

Relación entre la dimensión involucramiento laboral Ambiente laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Compromiso organizacional							
		Alta		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Involucramiento laboral	Favorable	8	20.0%	7	17.5%	3	7.5%	18	45.0%
	Regular	0	0.0%	21	52.5%	1	2.5%	22	55.0%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 04, se muestra que la dimensión involucramiento laboral fue considerada como regular por el 55.0% de los docentes; de este grupo el 52.5% considera que su compromiso organizacional es regular. En cuanto al grupo que evalúa como favorable al involucramiento laboral 45.0% tiene un nivel de percepción alta 20.0% de su compromiso con la institución.

Tabla N° 05

Relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

		Compromiso organizacional							
		Alta		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Condiciones laborales	Favorable	6	15.0%	5	12.5%	0	0.0%	11	27.5%
	Regular	2	5.05	23	57.5%	4	10.0%	29	72.5%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 05, se muestra que la dimensión condiciones laborales la cual fue considerada como regular por el 72.5% de los docentes; de este grupo el 57.5% considera que su compromiso organizacional es regular. Respecto al grupo de docentes que evalúa como favorable las condiciones laborales 27.5% tiene una percepción alta 15.0% de su compromiso con la institución.

Tabla N° 06

Relación entre la dimensión autorrealización personal y el compromiso organizacional de los docentes de Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Compromiso organizacional							
		Alta		Regular		Baja		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Autorrealización personal	Favorable	7	17.5%	1	2.5%	1	2.5%	9	22.5%
	Regular	1	2.5%	27	67.5%	3	7.5%	31	77.5%
	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	20.0%	28	70.0%	4	10.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa

Interpretación:

En la tabla N° 06, se muestra que la dimensión autorrealización personal cual fue considerada como regular por el 77.5% de los docentes; de este grupo el 67.5% considera que su compromiso organizacional es regular. Respecto al grupo de docentes que evalúa como favorable la autorrealización personal 22.5% tiene una percepción alta 17.5% de su compromiso con la institución.

5.2. Análisis inferencial

Hipótesis general:

H: Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Tabla N° 07

Correlaciones entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Clima laboral	Compromiso organizacional	
Correlación de Pearson	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.885**
		Sig. (unilateral)	.	.002
		N	40	40

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

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 7, se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,885$, $P=0.002$) entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, señalándose que a mejor clima laboral el compromiso del docente será mejor; por el contrario, si el clima es desfavorable el compromiso es bajo.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

H01: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Tabla N° 08

Correlaciones entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

			Comunicación	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.620**
		Sig. (unilateral)	.	.001
		N	40	40

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

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 8, se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe incidencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, señalándose que a mejor comunicación el compromiso del docente será mejor; por el contrario, si la comunicación es desfavorable habría la tendencia de un compromiso bajo.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

H02: No existe relación significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Tabla N° 09

Correlaciones entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden Piura 2017

		Supervisión	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000
			.850**
		Sig. (unilateral)	.
			.001
		N	40
			40

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

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 9, se aprecia que, según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, señalándose que a mejor supervisión el compromiso del docente será mejor; por el contrario, si la supervisión es percibida como desfavorable habría la tendencia de un compromiso bajo.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

H₀₃: No existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Tabla N° 10

Correlaciones entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Involucramient o laboral	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.910**
		N	.002
			40
			40

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

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 10, se aprecia que según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,910$, $P=0.002$) entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, señalándose que a mejor percepción del involucramiento laboral el compromiso del docente será mejor; por el contrario el involucramiento laboral es percibida como desfavorable habría la tendencia de un compromiso bajo.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

H04: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Tabla N° 11

Correlaciones entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017

		Condiciones laborales	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.820**
		N	.000
			40
			40

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

ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 11, se aprecia que según los resultados estadísticos de correlación de Pearson, se encuentra que existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,820$, $P=0.000$) entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, señalándose que a mejor percepción de las condiciones laborales el compromiso laboral del docente será mejor; por el contrario las condiciones laborales son percibidas como desfavorable habría la tendencia de un compromiso bajo.

5.2. Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis planteadas se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual muestra una asociación entre variables, permite obtener un coeficiente de asociación ente variables que se comportan normalmente, entre variables ordinales y se calcula en base a una serie de rangos asignados. Los valores van de - 1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa.

Las hipótesis comprobadas fueron las siguientes:

- Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, dado que se halló ($r=0,885$, $P=0.002$).
- Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, ya que se encontró ($r=0,620$, $P=0.001$).
- Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, hallándose ($r=0,850$, $P=0.001$).
- Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, encontrándose ($r=0,910$, $P=0.002$).
- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, encontrándose ($r=0,820$, $P=0.000$).

- Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017, existiendo ($r=0,780$, $P=0.000$)

5.1 Discusión y conclusiones

5.1.1. Discusión

El estudio tiene como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.

Con respecto al objetivo general, se aprecia que los docentes tienen una percepción regular 62.5% del clima laboral en la institución educativa, de los cuales el 52.5% considera tener un compromiso organizacional regular; además se encontró que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,885$, $P=0.002$) entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. Concuerda con lo mencionado por Litwiin y Stringer (1966) el clima laboral es un concepto molar que describe el efecto que tiene la situación sobre el éxito, poder y afiliación de los individuos. Asimismo, O'Reilly y Chatman (1986) menciona que el compromiso organizacional como un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización, dicho vínculo puede distinguirse, según su origen, en compromiso de conformidad, identificación e internalización. Resultados similares se encontró en el estudio de Villafranca, (2010) denominada: “*Relación entre el clima y compromiso institucional de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la Región Callao*”. El estudio

concluye que existe correlación significativa entre el clima y el compromiso institucional.

En cuanto a la dimensión comunicación existen en el interior de la institución educativa fue considerada como regular por el 75% de los encuestados; de este grupo el 60% considera que tener un compromiso organizacional regular; además se encontró que existe relación positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. De acuerdo con lo dicho por Bonilla, (2012) la Comunicación se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución. Por otro lado, Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como la actitud del trabajador hacia la organización donde labora. Estos autores mencionados inicialmente lo describen, como un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización. Resultados diferentes se evidencio en el trabajo de Castillo, W, (2015) titulada: “*clima laboral y compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana*. Los resultados son los siguientes: se encontró que el clima organizacional se encuentra en un nivel favorable según el 64.5% y el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto según el 54.8%, y además se encontró que el clima organizacional se relacionada de manera positiva,

moderada ($p= .510$) y significativa (sig. ,002) con el compromiso organizacional de los trabajadores.

De acuerdo a la dimensión supervisión del clima laboral fue considerada como regular por el 87.5 de los docentes encuestados; de este grupo el 70% considera tener un compromiso organizacional regular; además se encontró que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. Según Palma (2004) la supervisión describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. Además, Steers y otros, (1977) (citado por Arias 2001: p.8) definen compromiso organizacional como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización. Resultados diferentes se observa en la investigación de Mata, (2009) titulado: *“Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa”*. Universidad Tecnológica de Monterrico - México. Se concluye que la dimensión de trabajo personal perteneciente al clima laboral explica el 27% del compromiso de continuidad en la institución.

Con respecto a la dimensión involucramiento laboral fue considerada como regular por el 55.0% de los docentes; de este grupo el 52.5% considera que su compromiso organizacional es regular; además se encontró que existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,910$, $P=0.002$) entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. Según Palma (2004) refiere que el Involucramiento

Laboral hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización. Por otra parte, Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) el compromiso organizacional es como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que éste observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales. Resultados diferentes se observa en el estudio de Martínez. F (2012), realiza la investigación denominada: “Clima laboral y compromiso organizacional de trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Piura”, Universidad César Vallejo – Piura. Los resultados muestran, que no existe relación entre los niveles del clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

De acuerdo a la dimensión condiciones laborales la cual fue considerada como regular por el 72.5% de los docentes; de este grupo el 57.5% considera que su compromiso organizacional es regular; además se encontró que existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,820$, $P=0.000$) entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. Concuerta lo dicho por Palma (2004) las Condiciones Laborales, alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas. En cuanto a Luthans (2008) refiere que el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello,

los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores. Resultados diferentes se halló en el trabajo de Gamarra, (2014) titulado: *“Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”*. El estudio concluye que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización, respecto al apoyo los docentes se sienten apoyados por sus directivos, generándose un clima favorable en la institución educativa.

Por otro lado, en la dimensión autorrealización personal cual fue considerada como regular por el 77.5% de los docentes; de este grupo el 67.5% considera que su compromiso organizacional es regular; además se encontró que existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,780$, $P=0.000$) entre la dimensión autorrealización personal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa. Refiere Palma (2004) que la Autorrealización es la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro; si estos aspectos no son vistos como positivos por los trabajadores, se tendrá menor identificación laboral y por lo tanto la productividad laboral no será la esperada. Por otro lado, Meyer y Allen (1997) menciona que el objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos

del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Resultados distintos se encontró en el estudio de Pérez, R, (2014), realiza la investigación titulada: “*Motivación, y clima laboral en el compromiso organizacional en personal Administrativo de Universidades Limeñas*”. Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA)

5.1.2. Conclusiones

La investigación llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,885$, $P=0.002$) entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa; asimismo se encontró que los docentes tienen una percepción regular del clima laboral y un nivel regular de compromiso organizacional.
- ✓ Existe incidencia positiva moderada y altamente significativa ($r=0,620$, $P=0.001$) entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa.
- ✓ Existe incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0,850$, $P=0.001$) entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa.
- ✓ Existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,910$, $P=0.002$) entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes.

- ✓ Existe relación positiva muy considerable y altamente significativa ($r=0,820$, $P=0.000$) entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa.
- ✓ Existe relación positiva considerable y altamente significativa ($r=0,780$, $P=0.000$) entre la dimensión autorrealización personal y el compromiso organizacional de los docentes.

RECOMENDACIONES

- ✓ Al director de la Institución, fortalecer el Clima Laboral para potenciar los elementos positivos encontrados; esto se puede realizar generando más confianza, delegando funciones y fortaleciendo el compromiso con sus docentes.

- ✓ Al director de la Institución, dar seguimiento a las sugerencias que los colaboradores manifiesten en reuniones programadas u otras formas de comunicación, ya que la opinión es importante, para ello se propone un boletín mensual que visibilice los aportes de los mismos.

- ✓ Al director de la Institución, realizar actividades, en donde se fomente el liderazgo, ya que el mismo es necesario tanto a nivel individual como colectivo.

- ✓ Al director de la Institución, implementar programas de promoción que contribuyan al desarrollo personal docente, para propiciar las oportunidades de estudio y/ o capacitaciones fuera de la Institución ya que ello se convierte en un valor agregado para el compromiso laboral.

- ✓ Al director de la Institución, elaborar un plan de gestión del talento humano de acuerdo sus funciones y rutina diaria como es reforzar el trato equitativo y la retroalimentación oportuna que busque la eficiencia y eficacia.

- ✓ Al director de la Institución, elevar el compromiso organizacional de los docentes bajo estrategias de mejoras en el sistema de administración de valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams, J (1963) "*Hacia un entendimiento de la inequidad* ", Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, pp. 422-436.
- Araque J. y Rivera N. (2005) *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Arias, F. (2001) *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008.
- <http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Consulta: 11 de febrero de 2009. <http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/101968381.htm>
- Berry, L (1976) *Servicios de marketing; Competir a través de la calidad*. Nueva York: The Free Press, Macmillan.
- Bonilla, C (2012) *La comunicación, función básica de las Relaciones Públicas*. México: Trillas.
- Blackwell, R et al. (2002) *Comportamiento del Consumidor*, Thomson 9º ed.
- Brunet (1999). "*El Clima Laboral*". México: Poder.
- Castillo, W (2015) "*clima laboral y compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P "Juan José Farfán Céspedes"* Sullana
- Cordero, M; García, P y Jiménez, L (2007) *La práctica docente basada en la investigación de aula con aplicación del componente virtual como herramientas de mejora del aprendizaje en el Programa Educación General Básica I y II Ciclos*. UNED Revista Innovaciones Educativas· Año XIV · Número 19. [Fecha de consulta 1/10/2013]

- Cohen, A (2003) *Compromisos múltiples en el lugar de trabajo: un enfoque integrador*. Mahwah, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (1989) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Editorial Prentice-Hall.
- Edel, R. y García, S. (2007) *Clima y Compromiso Organizacional Edición electrónica gratuita*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/ [Consulta: 10 julio 2012].
- Gamarra, L (2014) “*Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*”. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gonzalez, A (1997). *Artículo de Internet “Dimensions del Clime Organizational”*.
- Gounaris, S (2006) “*Orientación del mercado interno y su medición*”, Journal of Business Research, 59, pp. 432-448.
- Goman C. (1992) *Un examen de Adams "Theory of Inequity" en Administrative*. Academy of Management Journal. Agosto de 1992, pp. 37-39.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F (1998) *Una vez más: ¿cómo motivar a los empleados? Harvard Business Review*. Recuperado el 20 de septiembre de 2010, de <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>
- Hinojosa (2010), “*Clima laboral y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*”, Universidad Playa Ancha –Chile. Consultado en <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>.

Hodgetts, R. y Altman, S. (1997). *Comportamiento humano en la organización*. México: Interamericana.

Kofssede, E (1980) “*Los efectos del cuidado infantil en el skite sobre las actitudes y el rendimiento de los empleados*”. *Personnel Psychology*, 45, pp. 485-509.

Huseman, R. y Hatfield, J (1990) “*La teoría de la equidad y la matriz gerencial*”, *Training and Development Journal*, 44 (4), pp. 98-102.

Informe del Estado de la Educación (2011) *Estado de la educación*.
https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/004/5-Cap-1.pdf

Koontz, H y Weihrich, H (1898). *Administración: una perspectiva global*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Kohli, A y Jaworski, B (1990) "*Orientación de mercado: el constructo, las propuestas de investigación y las implicaciones gerenciales*". *Journal of Marketing*, 54 (abril): 1-18.

Litwin, G y Stinger, H (1966). *Clima organizacional*. New York. Editorial: Simón Schuster.

Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V

McClelland. (1997). *Trabajo de Motivación*. New York: American Management Association

Mata, (2009) “*Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa*”. Universidad Tecnológica de Monterrico – México. Consultado en

https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/569605/1/DocsTec_10386.pdf

- Martínez, A. (2001) *El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional*. Tesis de la Universidad San Martín de Porres.
- Martínez, F (2012) “*Clima Laboral y Compromiso Organizacional de trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Piura*”, Universidad César Vallejo – Piura. Tesis.
- Maslow, A (1987). *Motivación y personalidad* (3a ed.). New York, NY: Longman.
- Meyer, J y Rowan, B. (1977) *Organizaciones institucionalizadas: estructura formal como mythand ceremony*. The American Journal of Sociology, 83 (2), 340-363.
- Meyer, J y Allen, N (1991) *A conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Human Resource Management Review, 1, 61-89 doi: 10.1016 / 1053-4822 (91) 90011-Z.
- McGregor, D y McGregor, M (1989). *Motivación del liderazgo*. Madrid: Ediciones del MIT.
- McNeil, I. (1985) *Contrato relacional: lo que no sabemos*. Wisconsin Law Review, 483.
Consultado el 29/04, 2015, de <http://www.cisr.ru>
- Navarro, E (1999) *Cultura y clima organizacional escolar, estudio de validez e influencia en el desempeño organizacional escolar*. Tesis Doctoral, Barcelona.
- Narver, J y Slater, S (1999) "El efecto de una orientación de mercado sobre la rentabilidad del negocio", Journal of Marketing, 54 (4), pp. 20-35.
- O'Reilly, C y Chatman, J. (1986) *Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento pro-social*, Journal of applied Psychology, 71 (3) 492-499.
- Palma, S. (2004) *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú*. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.

- Palma, S. (2005) *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, A. y Rojas, P. (2013). *Perfil de motivación por el trabajo de docentes*. (Vol. XV, N| 1-2). Recuperado. [http:// biblo. Una. Edu. Ve/ ojs/index.php/II](http://biblio.Una.Edu.Ve/ojs/index.php/II) E/article/view/126/117 (visitado 12 febrero 2017).
- Pérez, R (2014) “*Motivación y compromiso organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*”. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Randall, D y Cote, J (1991) “*Interrelaciones de constructos de compromiso de trabajo*”, Work and Occupation, 18, pp. 194-211.
- 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.
- Robbins, S y Judge, T (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan, México: Pearson Educación de México S.A.
- Robinson, S (1996) *Confianza e incumplimiento del contrato psicológico*. Administrative Science Quarterly, 576. Consultado el 18/04/2015, de <http://www.jstor.org>.
- Robbins S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Rokeach, M (1973) *La naturaleza de los valores humanos*, The Free Press, Nueva York.
- Salaria, A (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Comportamiento organizacional. México: Trillas
- Sandoval, M; Magaña, D; Surdez, E (2013) *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 13() 1-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>

- Seisdedos, N (1996). *MBI Inventario burnout de Maslach. Síndrome del quemado por el estrés labor asistencial*. Madrid: Ediciones TEA.
- Stephen, R (1999). *Comportamiento Organizacional*. Séptima Edición. México. Editorial Phh.Pretice Hall
- Schwartz, S (1992) “*Universales en el contenido y la estructura de los valores: teoría y pruebas empíricas en 20 países* ”, en Zanna, M. (Ed.) *Avances en la psicología social experimental*, vol. 25, Academic Press, Nueva York, pp.1-65.
- Schwartz, S (1996) “*Valorar las prioridades y el comportamiento: aplicar una teoría de los sistemas de valores integrados* ”, en Seligman, C. Olsen, y J. M. y Zanna, M. P. (Eds.), *Valores: The Ontario symposium: vol. 8*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, pp. 1-25.
- Uribe, J (2001) *Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables. (Tesis de Doctorado)* México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología
- Villafranca, C. (2010) “*Relación entre el clima y compromiso institucional de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 08 de la Región Callao*”, Universidad San Ignacio de Loyola – Lima”. Recuperado en http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1336/1/2010_Villafranca_Relaci%.Re.pdf.
- Vega, M (1998) *Psicología de las organizaciones*. España: Amarú
- Zamora, G (2009) *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*; en la Universidad Católica de Chile.

Anexos

Anexo 01 Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017?	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Supervisión - Involucramiento laboral - Condiciones laborales - Autorrealización personal. 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental,</p> <p>Tipo:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por 40 docentes de la institución educativa Ann Goulden.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo constituida a través de método no probabilístico intencionado, dado a</p>	<p>Escala de Clima Laboral de Palma.</p> <p>Cuestionario de Compromiso Organizacional</p>

	<p>Hipótesis Secundarias</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión supervisión</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión supervisión</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factor afectivo - Factor continuidad - Factor normativo 		<p>que se trabajó los 40 docentes de la institución educativa</p>	
--	---	--	---	--	---	--

	<p>y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa</p>	<p>y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión Involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la</p>				
--	--	--	--	--	--	--

	<p>Ann Goulden Piura 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.</p>	<p>Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

	<p>Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Ann Goulden Piura 2017.</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la dimensión autorrealización personal con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ann Goulden del Distrito de Piura 2017.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	: Meyer y Allen
Revisada	: Ps. Pedro Jaramillo Arica 2009
Administración	: Individual y colectivo
Ámbito de aplicación	: Institución educativa,
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.
Objetivo	: Medir el compromiso organizacional en los docentes.
Tipificación	: Percentiles
Material	: Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del cuestionario.

VALIDEZ:

Para esta investigación se determinó por medio de: Validez de Constructo, a través de la formula Producto Momento Pearson, que se aplica directamente a la relación Ítem – Puntaje Directo, dando los siguientes resultados:

Validez concurrente, se seleccionó una muestra significativa de 100 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el CO, a esta muestra se le aplicó una Prueba diferente la Escala de Clima Organizacional – (EDCO), que mide también la variable de Compromiso Organizacional, obteniéndose el siguiente resultado:

Validez Concurrente	0.72
---------------------	------

Grado De Consistencia Interna Del Instrumento:

Para estudiar la confiabilidad se hizo un análisis de la Consistencia Interna del instrumento a través del Alfa de Crombach, obteniéndose un índice altamente positivo de 0.901, quiere decir que, en la muestra y condiciones fijadas de aplicación del test, el 90 % de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y solo el 10 % se debe a errores, por lo tanto, el instrumento es confiable a medir el Compromiso Organizacional.

DIMENSIÓN	ALFA DE CROMBACH
Compromiso Organizacional	0,901
SUB VARIABLES	ALFA DE CROMBACH
Factor Afectivo	0,879
Factor Continuo	0,716
Factor Normativo	0,736

Luego se aplicó el corrector de “Spearman Brown” para la sub variable de Factor Continuo y factor Normativo cuya fórmula es:

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	75,4857	81,669	,224	,754
VAR00002	76,4857	84,434	-,005	,773
VAR00003	76,0286	77,734	,351	,747
VAR00004	76,6000	82,541	,141	,759
VAR00005	76,4286	78,782	,319	,749
VAR00006	76,5429	76,491	,484	,738
VAR00007	76,5429	81,432	,191	,757
VAR00008	76,8286	82,911	,155	,758
VAR00009	76,6000	79,953	,313	,750
VAR00010	76,8286	79,676	,366	,747
VAR00011	76,8571	84,244	,048	,764
VAR00012	76,6286	77,476	,396	,744
VAR00013	76,5429	80,726	,254	,753
VAR00014	76,6286	79,240	,320	,749
VAR00015	76,6286	85,182	-,003	,766
VAR00016	76,6571	77,173	,379	,745
VAR00017	76,3143	77,222	,462	,740
VAR00018	76,8286	80,676	,254	,753
VAR00019	76,7714	77,299	,462	,740
VAR00020	76,8286	78,029	,419	,743
VAR00021	76,6000	76,071	,505	,737
VAR00022	76,7714	78,946	,435	,744
VAR00023	76,4857	79,551	,350	,747
VAR00024	76,2286	79,476	,245	,754
VAR00025	76,0000	79,765	,265	,753
VAR00026	76,6286	85,182	-,003	,766

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Docente le saludo afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.**

Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización					

9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
COMPROMISO CONTINUIDAD						
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
COMPROMISO NORMATIVO						
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					

25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Nombre : Ficha de Evaluación del Clima Laboral.

Autor : Sonia Palma

Fecha : 2004

Lugar : Lima - Perú

Objetivo : Determinar el nivel del Clima Laboral en la comunicación, supervisión, involucramiento laboral, condiciones laborales y autorrealización personal.

Aplicación : Trabajadores

Tipo de ítems : Afirmaciones N° de ítems: 50 ítems

Distribución : Los ítems están distribuidos en orden secuencial al clima laboral a evaluarse, correspondiendo a cada dimensión 10 ítems.

Comunicación, ítems del 1 al 10

Supervisión, ítems del 11 al 20

Involucramiento laboral, ítems del 21 al 30

Condiciones laborales, ítems del 31 al 40

Autorrealización personal, ítems 41 al 50

Respuesta: - Escala de cinco niveles de valoración: siempre (5), mucho (4), regular (3), poco (2) y nunca (1)

- Puntajes equivalentes de 5 a 1 en el orden presentado.

- Puntaje máximo de escala, 250
- Puntaje máximo de dimensión, 50

Validación: Se determinaron correlaciones positivas y significativas en las 5 dimensiones del clima laboral (mayores a 0.6). Se aplicó un análisis factorial exploratorio y rotación Varimax, lo cual confirma su validez

Confiabilidad: la escala presenta correlaciones de .97 (Alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable.

Categorías

Escalas	Puntaje por dimensiones	Puntaje general de clima laboral
Muy favorable 5	42 – 50	210 – 250
Favorable 4	34 – 41	170 – 209
Media 3	26 – 33	130 – 169
Desfavorable 2	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable 1	10 – 17	50 – 89

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO CLIMA
LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,901
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,899
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,900
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,897
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,895
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,900
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,895
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,895
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,897
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,899
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,893
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,899
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,898
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,898
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,895
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,898
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,897
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,898
VAR00019	111,4000	314,600	,525	,895
VAR00020	111,6857	317,281	,416	,897
VAR00021	111,2000	313,224	,499	,896
VAR00022	111,4000	319,776	,455	,897
VAR00023	111,6286	319,476	,372	,898
VAR00024	111,6286	314,534	,551	,895
VAR00025	111,2571	324,197	,341	,898
VAR00026	111,3429	306,291	,673	,892
VAR00027	111,8000	315,282	,518	,895
VAR00028	111,6286	321,005	,363	,898
VAR00029	111,4000	310,953	,563	,894
VAR00030	111,5143	320,316	,347	,898

VAR00031	76,6286	77,476	,396	,744
VAR00032	76,5429	80,726	,254	,753
VAR00033	76,6286	79,240	,320	,749
VAR00034	76,6286	85,182	-,003	,766
VAR00035	76,6571	77,173	,379	,745
VAR00036	76,3143	77,222	,462	,740
VAR00037	76,8286	80,676	,254	,753
VAR00038	76,7714	77,299	,462	,740
VAR00039	110,9429	323,350	,298	,899
VAR00040	110,9429	325,938	,239	,800
VAR00041	111,6286	316,064	,446	,797
VAR00042	111,4286	316,311	,564	,895
VAR00043	111,7143	325,681	,245	,800
VAR00044	111,4571	316,197	,519	,895
VAR00045	111,9714	314,970	,580	,820
VAR00046	111,6000	308,600	,573	,894
VAR00047	111,2286	312,829	,487	,896
VAR00048	111,4000	313,659	,535	,895
VAR00049	111,0857	317,022	,335	,899
VAR00050	110,5143	323,257	,309	,899

Cuestionario del Clima Laboral

Marque la respuesta con la cual de identifica usted.

	Comunicación	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
1	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
2	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
3	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
4	Existen suficientes canales de comunicación					
5	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
6	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
7	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
8	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
9	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
10	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
	supervisión					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
16	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
18	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
20	Existe un trato justo en la empresa					

	Involucramiento laboral					
21	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
22	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
23	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
24	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
25	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
26	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
28	Cumplir productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
29	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
30	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	Condiciones laborales					
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
32	Los objetivos de trabajo son retadores.					
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
34	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
35	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
36	Existe buena administración de los recursos.					
37	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
38	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					
39	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
40	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
	Autorrealización personal					
41	Existen oportunidades de progresar en la institución.					

42	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
43	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
44	Se valora los altos niveles de desempeño.					
45	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
48	La institución promueve la capacitación que se necesita.					
49	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
50	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora					