



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología

**INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA
(LAREDO, TRUJILLO, PERÚ), EN EL 2016.**

Autoras:

Marilyn Yohana León Araujo

Stephanie Karolhy Quevedo Ramírez

TRUJILLO – PERÚ

2016

AUTORIDADES

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM.

Gran Canciller y Fundador.

Dr. R.P. Juan José Lydon McHugh.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez.

Vicerrector Académico de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán.

Secretario General de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Dra. Sandra Olano Bracamonte.

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Mg. Narda Caballero Calonge.

Secretaria Académica de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

DEDICATORIAS

La presente tesis está dedicada a Dios, porque gracias a Él he logrado culminar mi carrera.

A mis padres y hermanas, porque siempre me estuvieron brindando su amor, apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mi esposo e hijo por brindarme su apoyo incondicional y ser fuente de mi motivación.

Stephanie Karolhy Quevedo Ramírez

La presente tesis está dedicada a Dios, por haberme permitido alcanzar esta meta.

A mis padres por estar siempre a mi lado, brindándome su amor y su apoyo incondicional en todo momento.

A mis hermanos, por estar siempre apoyándome, por sus consejos y compañía.

Marilyn Yohana León Araujo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios Padre Todopoderoso por brindarnos su inmenso amor y la oportunidad de desarrollarnos como profesionales de la salud, la cual nos permite ser instrumentos suyo, buscando hacer el bien a nuestro prójimo.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor Luis Alberto Shimokawa Shiguiyama, por su apoyo incondicional y dedicación en el desarrollo de nuestra tesis, destacamos su calidad de persona y profesional, así como su exigencia académica que han orientado no solo la elaboración de nuestro trabajo, sino también ha inspirado a nuestra formación personal y profesional.

De igual manera agradecemos al Director de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza, Prof. Augusto Medina Moya, por su buena disposición y colaboración en la aplicación de nuestra investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Marilyn Yohana León Araujo y Stephanie Karolhy Quevedo Ramírez, Bachilleres en Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, identificadas con DNI 47644246 y 70020769, con la tesis titulada INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA (LAREDO, TRUJILLO, PERÚ), EN EL 2016.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Marilyn Yohana León Araujo .

Stephanie Karolhy Quevedo Ramírez.

ÍNDICE

AUTORIDADES	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	vii
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	2
1.3 Formulación de objetivos	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos.....	2
1.4 Justificación de la investigación.....	3
Capítulo II.	
MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes de la investigación	4
2.2. Bases teórico científicas:	6
2.2.1. Clima Laboral	6
2.2.1.1. Teoría:.....	6
2.2.2. Compromiso Organizacional:	7
2.2.2.1. Teoría:.....	7
2.3. Marco conceptual	9
2.4. Formulación de hipótesis	12
2.5. Variables.....	12
2.5.1. Definición operacional	12
2.5.1.1. Definición operacional de clima laboral	12
2.5.1.2. Definición operacional de compromiso organizacional	13
2.5.2. Operacionalización de variables.....	13
Capítulo III.	
METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo de investigación	14
3.2. Método de investigación	14
3.3. Diseño de investigación	14
3.4. Población y muestra	14
Población	14
Muestra	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	14
Criterios de inclusión	14
Criterio de exclusión	14

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	15
Capítulo IV.	
RESULTADOS.....	16
4.1. Presentación y análisis de resultados:	16
4.2. Discusión de resultados:.....	19
Capítulo V.	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
5.1. Conclusión:.....	25
5.2. Recomendaciones:.....	25
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS	29
ESCALA CLIMA LABORAL (Anexo 01)	29
ESCALA DE OPINIONES	30
ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Anexo 02)	32
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	34
MATRIZ DE CONSISTENCIA (Anexo 3)	36

RESUMEN

El presente trabajo estudia la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016; se trabajó con la población total, que estuvo conformada por 60 docentes y 14 trabajadores administrativos. Los instrumentos empleados fueron dos: la Escala de Clima Laboral de Palma (2004) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los datos fueron procesados estadísticamente con el método de Spearman, encontrando una correlación de 0,764 entre las variables, lo que evidencia que existe una correlación positiva entre las mismas. Se concluye que existe alta influencia del clima laboral en el compromiso organizacional. Con respecto a clima laboral se observa que el 39,7% de los trabajadores opinan que se encuentra en un nivel favorable; el 31,7% consideran que se encuentra en un nivel medio y el 12,7% consideran que se encuentra en un nivel muy favorable. En relación a compromiso organizacional se observa que el 81% de los trabajadores opinan que se encuentra en un nivel alto y el 19% consideran que se encuentra en un nivel medio.

ABSTRACT

This paper studies the influence of the labour climate in the organizational commitment of the teachers and administrative staff of the I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), in 2016; this study has worked with the total of the population, which consisted of 60 teachers and 14 administrative staff. The instruments used were two: Labour Climate Scale by Palma (2004) and Organizational Commitment Scale by Meyer y Allen (1991) . The validity and reliability of these instruments were duly substantiated. The data were processed statistically with the method of Spearman, finding a correlation of 0,764 between the variables, which shows that there is a positive correlation. Giving the conclusion that there is a high influence of the labour climate in the organizational commitment. Regarding labour climate is observed that 39,7 % of workers think it is in a favorable level; 31,7% consider it to be a standard level and 12,7% consider it to be a level very favorable. Regarding organizational commitment observed that 81% of workers think it is at a high level and 19% consider it to be at an medium level.

Capítulo I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Edel, García y Guzmán (2007), refieren que la educación, en todos sus niveles, requiere de innovación constante; no solo en sus planteamientos pedagógicos sino también en sus principios de organización, esta debe estar orientada a la eficiencia y eficacia de los procesos en todas sus áreas, así pues, los gestores deben establecer estrategias que fortalezcan su plantilla laboral, de manera que se traduzca en la optimización de los recursos; tarea nada fácil cuando se entiende que las organizaciones son complejas precisamente por el hecho de trabajar con el factor humano, pues los intereses y metas de los empleados no siempre se encuentran alineados con los de la institución.

De ahí que sea evidente la necesidad e importancia de realizar estudios sobre los factores que inciden en la productividad y eficacia de los actores que conforman el proceso educativo; surgidos de esa necesidad son, sin duda, el clima laboral y el compromiso organizacional como factores que pueden condicionar el logro de las metas institucionales (Asensio y Fernández, 1991).

El conocimiento del clima laboral proporciona información acerca de la percepción de los empleados respecto a las condiciones de trabajo que favorecen su compromiso con la institución y, por consiguiente, la propia efectividad de la organización (Edel, García y Guzmán, 2007).

Porter y Lawer (1965), entienden el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

Para tener una visión integradora de la forma como son percibidos distintos procesos, necesitamos conocer las relaciones que existen entre estas variables, de tal forma que nos permita explicar la relación de ambas.

La importancia de este estudio radica en que a partir de los resultados podrán establecerse estrategias enfocadas a mejorar las actitudes de los docentes y personal

administrativo y por ende, posibilitará el mejoramiento de los procesos administrativos y aportará elementos necesarios para que el trabajo encomendado se realice de manera óptima y como consecuencia, se alcanzarán más rápidamente las metas y objetivos de la organización.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo influye el clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Evaluar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el clima laboral de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.
- Identificar el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.
- Analizar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.

1.4 Justificación de la investigación

El presente proyecto de investigación se realizó debido a que no existen estudios de clima laboral y compromiso organizacional en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”. Nuestro objetivo fue conocer cuál es el clima laboral imperante, aportando información relevante sobre como es el ambiente donde se están relacionando los docentes y trabajadores administrativos de esta institución y cómo esto afecta positiva o negativamente en su compromiso organizacional, de tal manera, que estos datos puedan servir para tomar acciones de mejora en la organización.

Capítulo II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Méndez y Figueira (2001), sustentan que según los estudios realizados en la Empresa Internacional de Automóviles 2100, Compañía Anónima, de España, para que se genere un adecuado clima laboral debería existir mayor inclusión de los supervisores en relación a los subordinados y de esta manera se podrán alcanzar las metas propuestas dentro de la empresa, ya que los subordinados se sentirán que son tomados en cuenta y de esta manera el ausentismo laboral disminuirá relevantemente.

Álvarez y Núñez (2001), sostienen que según los estudios realizados en la Empresa Ensamblaje de Carrocerías Valencia Compañía Anónima, de México, el clima laboral se ve afectado por la ausencia de ciertos factores como: comunicación efectiva, participación en la toma de decisiones dentro del proceso, aporte de ideas, opiniones y relaciones interpersonales amenas.

Arredondo (2008), refiere que según los estudios realizados en el Hospital Félix Mayorca Soto, de Lima, los conflictos en la organización estaban relacionados a la falta de adaptabilidad y la ambigüedad de roles laborales, generando un inadecuado clima laboral.

Quispe y Carlos (2014), sustentan que según los estudios realizados en la Empresa Agropecuaria Chimú Sociedad de Responsabilidad Limitada, de Trujillo, Perú, el clima laboral de la organización no es satisfactorio debido a que el personal considera que los directivos de la empresa no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño, generando así escasa motivación y poco compromiso organizacional.

Zapata (2014), encuentra que en la Universidad Privada Antenor Orrego, de Trujillo, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño

docente, es decir el clima organizacional tiene una alta influencia en el desempeño del personal.

Cámara (2012), encontró en las investigaciones realizadas en las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira, España, que es necesario estudiar la relación del compromiso, conflicto y cultura con otras variables organizacionales sugiriéndose que se dedique atención a aspectos como las capacidades de comunicación interpersonal y el clima laboral.

Florez (2014), concluye que según los estudios realizados en el Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad de California en Los Ángeles, no existe un compromiso laboral significativo por parte de los trabajadores, la percepción del clima laboral es favorable en las dimensiones de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral es muy baja.

Marín (2003), asegura que según los estudios realizados en una empresa del Sector Petroquímico del Perú, los trabajadores poseen un compromiso organizacional medio, que se refiere a una relación intensa entre el trabajador y su organización, con una moderada identificación y obligación, donde el trabajador percibe algún costo asociado si llegara a dejar la empresa. Además perciben al clima como satisfactorio, se sienten satisfechos respecto al apoyo y la calidez con la que son tratados, ya que han sido dimensiones con una alta aceptación.

Villafranca (2010), encontró que según los estudios realizados en las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao, el clima laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen las docentes con las respectivas instituciones en las que laboran, ya que estas otorgan mayor importancia a su desempeño laboral que al clima organizacional existente.

La Institución Educativa Nacional Mixta “Antenor Orrego Espinoza”, es un colegio con 52 años al servicio de la educación laredina, cuenta con los niveles de educación primaria y secundaria, asimismo desarrolla talleres de mecánica eléctrica, industria textil, industrias alimentarias, carpintería, dibujo, pintura, música y danzas.

Actualmente cuenta con un total de 60 docentes y 14 trabajadores administrativos.

2.2. Bases teórico científicas:

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Teoría:

Teoría de Clima Laboral según Palma (2004)

Palma (2004), define al clima laboral como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”; estos son:

- Autorrealización: es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados.
- Involucramiento laboral: es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio.
- Supervisión: en esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación

para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

- **Comunicación:** es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás.
- **Condiciones laborales:** en esta última dimensión, se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella.

2.2.2. Compromiso Organizacional:

2.2.2.1. Teoría:

Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización.

Meyer y Allen (1991), proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

- El compromiso afectivo (deseo): se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.
- El compromiso de continuación (necesidad): señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.
- El compromiso normativo (deber): es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.3. Marco conceptual

En relación al clima laboral u organizacional, encontramos que:

Edel, García y Casiano (2007, p. 31), refieren que Cornell (1950), define el clima organizacional como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización.

El comportamiento organizacional está en función de la interacción del ambiente y la persona (Lewin, 1936, citado por Ottoniel, 2012, p.4).

Edel, García y Casiano (2007, p. 32), señalan que Forehand y Von Gilmer (1964), definen al clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

El clima laboral es una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización (Tagiuri, 1968, citado por Edel, García y Casiano, 2007, p. 32).

Edel, García y Casiano (2007, p. 32), refieren que Weinert (1985), define al clima laboral como la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo.

Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene la persona, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva.

El clima organizacional es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral (Guillén y Guil, 1996, citado por Edel, García y Casiano, 2007, p. 33).

Con respecto al compromiso laboral u organizacional, encontramos que:

Edel, García y Casiano (2007, p. 51), indican que Steers (1977), define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Edel, García y Casiano (2007, p. 51), mencionan que Robbins (1999), señala que el compromiso organizacional, es una actitud que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Edel, García y Casiano (2007, p. 52), mencionan que Davis y Newstrom (1999), definen que el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

El involucramiento en el trabajo es definido como el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias (Davis y Newstrom, 1999, citados por Edel, García y Casiano, 2007, p. 52).

Edel, García y Casiano (2007, p. 52), mencionan que Hellriegel (1999), señala que el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización.

Meyer y Allen (1991), proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

- El compromiso afectivo (deseo): se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.
- El compromiso de continuación (necesidad): señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.
- El compromiso normativo (deber): es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Surge la cuestión de cuál de las tres dimensiones del compromiso organizacional sería más conveniente desarrollar en los empleados de la institución.

Arciniega (2002), explica que todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis y al hacer una analogía de las olimpiadas, el grado sería: Oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo (Arciniega, 2002).

El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999, citados por Edel, García y Casiano, 2007, p. 55).

2.4. Formulación de hipótesis

Existe influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.

2.5. Variables

2.5.1. Definición operacional

2.5.1.1. Definición operacional de clima laboral

Palma (2004), define al clima laboral como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

2.5.1.2. Definición operacional de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización.

2.5.2. Operacionalización de variables

Variables		Definición Conceptual	Indicadores
V.I.	Clima laboral	El clima laboral es el conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Realización Personal• Involucramiento Laboral• Supervisión• Comunicación• Condiciones Laborales
V.D.	Compromiso organizacional	El compromiso organizacional, es una actitud que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.	<ul style="list-style-type: none">• Nivel compromiso afectivo.• Nivel compromiso normativo.• Nivel compromiso continuo.

Capítulo III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al fin que se persigue: Básica.

De acuerdo al tipo de problema: Identificatoria.

3.2. Método de investigación

De acuerdo al método: Cuantitativa.

3.3. Diseño de investigación

De acuerdo a la recolección de datos: Descriptiva – correlacional.

3.4. Población y muestra

Población

La Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza cuenta con un total de 60 docentes y 14 trabajadores administrativos.

Muestra

La muestra estuvo constituida por el total de la población.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

- Escala de Clima Laboral elaborada por Palma (2004). (Anexo 01).
- Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Obtenido de Becerra (2013). (Anexo 02).

Criterios de inclusión

- Personas de ambos sexos.
- Personas desde los 18 años de edad.
- Todos los estados civiles.

Criterio de exclusión

- Personas que no deseen colaborar con la investigación.
- Personas que no laboren el día de la aplicación del test.
- Personas que invaliden la prueba por omisión de alguna pregunta.
- Personal jerárquico del colegio.

Una vez hechas las coordinaciones con la Dirección de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), se procedió a la aplicación de las pruebas seleccionadas en la Sala de Profesores de la I.E.; la recolección de los datos se realizó la tercera semana del mes de Agosto del 2016.

Al inicio de la evaluación se explicaron tres puntos importantes: primero, que la finalidad del presente trabajo de investigación es conocer la situación actual del clima y compromiso organizacional; segundo, se manifestó la importancia de responder con total honestidad y objetividad, sin temor a críticas o represalias, resaltando que su identidad será mantenida en reserva, es decir que no deberán colocar en la prueba sus datos personales, ya que se busca la mejora de su ambiente de trabajo; y como tercer punto, una vez de extendidas las pruebas se procedió a la explicación de las instrucciones, luego se les proporcionó a cada participante un lápiz y un borrador, se les dio un tiempo de treinta minutos para que resuelvan las preguntas, al término del cual se le agradeció por su colaboración.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Del 25 de Agosto al 10 de Setiembre se vació la información y se analizaron estadísticamente, por lo que realizamos cuadros estadísticos, cuantificamos la información, posteriormente realizamos la descripción y discusión de los resultados, que nos permitieron formular las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados:

A continuación se presentan los resultados obtenidos de los tests aplicados a los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza, en el año 2016.

Cuadro N° 01. Distribución de las opiniones de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza según los factores y niveles del clima laboral, en el año 2016.

NIVEL	REALIZACIÓN PERSONAL		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MUY FAVORABLE	7	11,1%	14	22,2%	13	20,6%	8	12,7%	6	9,6%
FAVORABLE	19	30,2%	29	46,0%	22	34,9%	21	33,3%	20	31,7%
MEDIA	20	31,7%	17	27,0%	18	28,6%	22	34,9%	20	31,7%
DESFAVORABLE	15	23,8%	3	4,8%	10	15,9%	11	17,5%	17	27,0%
MUY DESFAVORABLE	2	3,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%
TOTAL	63	100%	63	100%	63	100%	63	100%	63	100%

Se observa que el 46% de los trabajadores opinan que en el Factor de Involucramiento Laboral se encuentra en un nivel favorable; el 34,9% de los trabajadores consideran que en el Factor de Supervisión se encuentra en un nivel favorable; el 34,9% de los trabajadores opinan que en el Factor de Comunicación se encuentra en un nivel medio; el 31,7% de los trabajadores consideran que en el Factor de Realización Personal se encuentra en un nivel medio; el 31,7% de los trabajadores consideran que en el Factor de Condiciones Laborales se encuentra en un nivel favorable y otro 31,7% de los trabajadores considera que se encuentra en un nivel medio.

Cuadro N° 02. Distribución de las opiniones sobre el clima laboral de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza, en el 2016.

NIVEL	CLIMA LABORAL	
	N	%
MUY FAVORABLE	8	12,7%
FAVORABLE	25	39,7%
MEDIA	20	31,7%
DESFAVORABLE	10	15,9%
MUY DESFAVORABLE	0	0,0%
TOTAL	63	100%

Se observa que el 39,7% de los trabajadores opinan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable; el 31,7% de los trabajadores consideran que el clima laboral se encuentra en un nivel medio y el 12,7% de los trabajadores consideran que el clima laboral se encuentra en un nivel muy favorable.

Cuadro N° 03. Distribución de las opiniones de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza, según los componentes y niveles del compromiso organizacional, en el año 2016.

NIVEL	AFECTIVO		CONTINUIDAD		NORMATIVO	
	N	%	N	%	N	%
ALTO	44	69,8%	8	12,7%	52	82,5%
PROMEDIO	19	30,2%	53	84,1%	11	17,5%
BAJO	0	0,0%	2	3,2%	0	0,0%
TOTAL	63	100%	63	100%	63	100,0%

Se observa que el 84,1% de los trabajadores opinan que en el Componente de Continuidad se encuentra en un nivel promedio; el 82,5% de los trabajadores consideran que en el Componente Normativo se encuentra en un nivel alto y el 69,8% de los trabajadores consideran que en el Componente Afectivo se encuentra en un nivel alto.

Cuadro N° 04. Distribución de las opiniones de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza, según los niveles del compromiso organizacional, en el año 2016.

NIVEL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	N	%
ALTO	51	81,0%
PROMEDIO	12	19,0%
BAJO	0	0,0%
TOTAL	63	100%

Se observa que el 81% de los trabajadores opinan que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto y el 19% de los trabajadores consideran que el Compromiso Organizacional se encuentra en un nivel promedio.

Cuadro N° 05. Correlación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza, en el año 2016.

VARIABLES	CORRELACIÓN
	R
CLIMA LABORAL- COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,764

Con la intención de averiguar si existe influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016, se utilizó la correlación de Spearman. Según los valores resultantes del análisis de correlación (Cuadro N° 05), la asociación entre ambas variables resultó estadísticamente significativa, pues presentó una relación positiva con un grado de asociación de 0,764; por lo que la asociación entre ambos constructos es alta.

4.2. **Discusión de resultados:**

Respecto al clima laboral, en la I.E. Antenor Orrego Espinoza se observa que el 39,5% de los trabajadores opinan que el clima laboral se encuentra en un nivel favorable; el 31,7% de los trabajadores consideran que se encuentra en un nivel promedio y el 12,7% creen que se encuentra en un nivel muy favorable, esto se debe a que los trabajadores perciben que el clima laboral de la empresa es adecuado por el grado de inclusión que se genera de parte de los directivos para con ellos, a la vista de estos resultados, Méndez y Figueira (2001), en su estudio realizado en la Empresa Internacional de Automóviles 2100, Compañía Anónima, de España, sustentan que para que se genere un adecuado clima laboral debe existir mayor inclusión de los supervisores en relación a los subordinados y de esta manera se podrán alcanzar las metas propuestas dentro de la empresa, ya que los subordinados sentirán que son tomados en cuenta, de esta manera se disminuye relevantemente el grado de ausentismo laboral.

Asimismo se observa que el 46% de los trabajadores opinan que en el Factor de Involucramiento Laboral se encuentra en un nivel favorable; el 34,9% de los trabajadores consideran que en el factor de supervisión se encuentra en un nivel favorable; el 34,9% de los trabajadores opinan que en el factor de comunicación se encuentra en un nivel medio; el 31,7% de los trabajadores consideran que en el factor de realización personal se encuentra en un nivel medio, es decir que en la I.E. los trabajadores sienten que existe una moderada relación entre los jefes y subordinados, las tareas claras y la forma de cómo llevarlas a cabo, son parte de una buena relación y comunicación, en tanto Álvarez y Núñez (2001), según los estudios realizados en la Empresa Ensamblaje de Carrocerías Valencia Compañía Anónima, de México, afirman que el clima laboral se ve afectado por la ausencia de ciertos factores como comunicación efectiva, participación en la toma de decisiones dentro del proceso, aporte de ideas y opiniones y relaciones interpersonales amenas.

Por otro lado, el 31,7% de los trabajadores consideran que el Factor de Condiciones Laborales se encuentra en un nivel medio, esto puede deberse a que el estado del entorno laboral es de calidad, se les brinda la seguridad, bienestar y salud, para que puedan desenvolverse de manera moderada, ya que existe relación,

tal como señala Arredondo (2008), en sus estudios realizados en el Hospital Félix Mayorca Soto, de Lima, donde encontró que los conflictos en la organización están relacionados a la falta de adaptabilidad y la ambigüedad de roles laborales, lo cual va a generar un clima laboral inadecuado.

En lo que respecta al compromiso organizacional en la empresa se observa que el 81% de los trabajadores consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto y el 19% de los trabajadores opinan que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel promedio, esto se debe a que los trabajadores de la I. E. se identifican con su institución, invirtiendo tiempo y energía en el desempeño de sus labores, asimismo Davis y Newstrom (1999), citados por Edel, García y Casiano (2007, p. 52), definen que el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. El involucramiento en el trabajo es definido como el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias.

Asimismo se observa que el 84,1% de los trabajadores opinan que en el Componente de Continuidad se encuentra en un nivel promedio, esto se debe a que los trabajadores de la I.E. se sienten reconocidos, tomados en cuenta por la institución donde laboran, además sienten que pueden crecer profesionalmente dentro de ella, ya que se les brinda oportunidades de ascenso; esto lo afirman Meyer y Allen (1991), indicando que el compromiso de continuación señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Así también el 82,5% de los trabajadores consideran que en el Componente Normativo se encuentra en un nivel alto, esto se debe a que los trabajadores de la I. E. sienten gratitud por el buen trato y apoyo que el colegio les brinda, mostrando

lealtad hacia ella, este hecho confirma lo que indican Meyer y Allen (1991), quienes proponen que el compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por otro lado el 69,8% de los trabajadores consideran que en el Componente Afectivo se encuentra en un nivel alto, esto se debe a que los trabajadores de la I. E. se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y están vinculados emocionalmente con su trabajo y ambiente laboral, así mismo lo confirman Meyer y Allen (1991), los cuales proponen que el compromiso afectivo, se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Por tanto, podemos definir que para que los trabajadores de la I. E. estén comprometidos con su trabajo es necesario que sientan que la institución les brinda ciertos beneficios personales, profesionales y de reconocimiento social, así como sostiene Hellriegel (1999), citado por Edel, García y Casiano (2007, p. 52), el cual señala que el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Al respecto, Quispe y Carlos (2014), en sus estudios realizados en la Empresa Agropecuaria Chimú Sociedad de Responsabilidad Limitada, de Trujillo, Perú, sustentan que el clima laboral de la organización puede ser poco satisfactorio si el personal considera que los directivos de la empresa no contribuyen en su

realización personal y profesional, igualmente si no se generara la retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, así como el reconocimiento por el buen desempeño logrado ya que esto podría generar escasa motivación y poco compromiso organizacional.

Asimismo, podremos decir que el grado de involucramiento de los trabajadores para con la institución va a depender de gran manera de la percepción que ellos tengan del clima laboral de la misma, por tanto se sentirán satisfechos respecto al grado de consideración por su bienestar, del mismo modo los trabajadores de la I. E. llegan a sentir que tienen beneficios que no quieren perder, lo cual les hace sentirse comprometidos con su trabajo, tal como definen Davis y Newstrom (1999), citados por Edel, García y Casiano (2007, p. 52), que el involucramiento en el trabajo es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias.

A esta misma conclusión llegó Marín (2003), en sus estudios realizados en una empresa del Sector Petroquímico del Perú, quien asegura que el compromiso organizacional, se refiere a una relación intensa entre el trabajador y su organización, con una adecuada identificación y obligación, donde el trabajador percibe algún costo asociado si llegara a dejar la empresa.

Por otro lado, se conoce que existe relación entre las variables de clima laboral y compromiso organizacional, esto se evidencia en la investigación de Zapata (2014), quien encuentra que en la Universidad Privada Antenor Orrego, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, es decir el clima organizacional tiene una alta influencia en el desempeño del personal; pero por otro lado, se muestra que no siempre están relacionadas, tal como lo señalan los hallazgos de Villafranca (2010), quien indica que en las Instituciones de Educación Inicial de la Red N°08 de la Región Callao, el clima laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen las docentes hacia las mismas, ya que estas otorgan mayor importancia a su desempeño laboral, que al clima organizacional existente, es decir la relación entre persona y clima laboral no es significativa, lo

cual puede ser debido a que el grado de compromiso va a depender de la productividad y lo servicial que se sientan en el desarrollo de sus actividades.

De igual manera, Florez (2014), en su estudio realizado en el Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad de California en Los Ángeles, asegura que la percepción del clima laboral es favorable en las dimensiones de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral es muy baja, es decir que si pueden tener un clima favorable, pero esto no indicará que los trabajadores se sientan comprometidos con su organización.

En nuestra investigación obtuvimos una correlación de las dos variables de 0,764; por lo que la asociación entre ambos constructos es estadísticamente significativa, lo que da a conocer que existe una alta influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I. E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el año 2016.

Para corroborar los resultados obtenidos se realizó una entrevista personal con el Prof. Augusto Medina Moya, Director de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” (noviembre, 2016), quién nos manifestó que en cuanto al clima laboral: en el factor de realización personal, los docentes y el personal administrativo están en constante capacitación, ya que participan en los programas que realiza el Ministerio de Educación (MINEDU), la Gerencia Regional de Educación de La Libertad (GRELL) y la Unidad de Gestión Educativa Local (UGELL), los cuales tienen carácter obligatorio, donde se les orienta sobre las rutas de aprendizaje, entre otros temas; en el factor de involucramiento laboral los trabajadores están implicados con las metas y objetivos de la I.E., todos cumplen responsablemente con las tareas y deberes planteados; en cuanto al factor de supervisión, se realiza un acompañamiento y monitoreo, sin carácter punitivo; en el factor de comunicación se realizan reuniones constantes, se hace uso de la tecnología, la vía telefónica y periódicos murales, sin embargo, se prefiere que la comunicación sea en forma personal; en cuanto al factor de condiciones laborales, la I. E. cuenta con ambientes limpios, ventilados, amplios y bien implementados, es decir, los trabajadores cuentan con los recursos que necesitan para trabajar cómodamente.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, en el factor de compromiso afectivo los docentes y personal administrativo se identifican, sienten estima y cariño por pertenecer a la I.E., ya que se involucran y participan voluntariamente en el cumplimiento de los objetivos y actividades programadas; en el compromiso normativo, los trabajadores respetan el reglamento interno de la I.E., ya que existen manuales donde se señalan que por cada incumplimiento o falta hay una sanción respectiva; en el factor de compromiso de continuidad, los trabajadores al sentir afecto por la I.E. es poco usual que soliciten reasignación a otras instituciones educativas, ya que se les brindan las facilidades para trabajar cómodamente.

Esta política de trabajo, que se imparte desde la Dirección del colegio, explica los resultados obtenidos en la presente investigación.

Capítulo V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusión:

El clima laboral tiene una alta influencia en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el año 2016, ya que los resultados evidencian una correlación positiva y alta entre las variables, con un grado de asociación de 0,764.

5.2. Recomendaciones:

- Implementar programas de coaching, motivación e integración para los trabajadores.
- Es necesario que en la I. E. se propicie un ambiente abierto al análisis y discusión de situaciones, a efecto de impulsar un entorno de aceptar opciones distintas, aceptar los problemas y buscar soluciones.
- Para mejorar la comunicación se recomienda que exista dentro de la I. E. buzones de sugerencias, ya que a través de ellos se puede expresar inconformidades, inquietudes y recomendaciones; al conocer esta información se podrá dar paso a un mejor dialogo y dar respuesta a las peticiones presentadas.
- Realizar reuniones con el personal trimestralmente para que se sigan comprometiendo con las metas de la organización, se dialogará acerca de los logros alcanzados y objetivos por cumplir, con el deseo que los trabajadores se encuentren informados y mejoren su desempeño.
- Con respecto al compromiso de continuidad se sugiere implementar programas que permitan desarrollar el talento de sus colaboradores, favorecer

el reclutamiento, movilidad interna y avance en plan de carrera, de manera que las personas puedan crecer y proyectarse dentro de la institución, evitando así la fuga de talento.

- En lo que concierne a compromiso afectivo se propone crear programas o nuevos sistemas de reconocimiento, a través de certificados, premios, diplomas, donde se reconozca y promueva abiertamente a los trabajadores que se desempeñan con dedicación y demuestren compromiso, se pueden hacer calendarios para medir la permanencia y premiar el compromiso de los trabajadores de larga data o aquellos que sobresalen por puntualidad, mejor desempeño, dedicación y colaboración; con el fin de mejorar la satisfacción de los trabajadores, el clima laboral y aumentar el desempeño.
- Repotenciar el nivel de compromiso afectivo a través de programas de interacción con el personal, mejorando la calidad de comunicación y de relaciones interpersonales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, D. y Nuñez, Y. (2001). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la Empresa Ensamblaje de Carrocerías Valencia Compañía Anónima*. Méjico.
- Arciniega, L. M. (2002). *¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica*. Méjico. Revista de Negocios del Instituto Tecnológico Autónomo de Méjico.
- Arredondo, D. L. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. Lima- Perú.
- Asensio, I. y Fernández, J. (1991). *El clima de las instituciones de Educación Superior*. Revista complutense de Educación, Vol. 2, No.3, pp. 501-518. Madrid- España.
- Becerra, C. (2013). *Valores interpersonales y compromiso organizacional en personal de serenazgo de Piura*. Perú.
- Cámara, S.(2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. España.
- Edel, R.; García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Edel, R. García, A. Guzmán, F. (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Florez Y. (2014). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"*. Barquisimeto, Venezuela.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.

- Marín, M. (2003). Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en una Empresa de Sector Petroquímico. Trujillo, Perú.
- Méndez, A. y Figueira, Y. (2001). *Clima Organizacional en el ausentismo laboral en la Empresa Internacional de Automóviles 2100, Compañía Anónima*. España.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Otoniel, D. (2012). *Teoría del campo de Kurt Lewin*. El Salvador.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima, Perú.
- Porter, L. W. y Lawer, E. E. (1965). *Managerial attitudes and performance*. Irwin: Homewood.
- Quispe, H. y Carlos, J. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional, para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Chimu Sociedad de Responsabilidad Limitada*, Trujillo, Perú.
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre Clima y Compromiso Institucional en Docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N°08 de la Región Callao*. Callao, Perú.
- Zapata, J. (2014). *Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Trujillo, Perú.

ANEXOS

ESCALA CLIMA LABORAL (Anexo 01)

Nombre : La Escala CL – SPC
Autora : Sonia Palma
Forma de Aplicación : Individual / Colectivo
Duración : 15 a 30 min.
Año : 2004

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación: Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa

Descripción: La Escala CL – SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprometido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

FACTORES	ITEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

La aplicación del Instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente dirigirse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral. Que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Validez y Confiabilidad: Correlaciones positivas significativas al 0.05 entre los cinco factores de clima laboral:

Categoría	Factores	Puntaje Total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy Desfavorable	10-17	50-89

ESCALA DE OPINIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas. Responda todos los ítems.

N°	Ítems	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25.	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el control.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					

35.	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo del orgullo del personal.					
38.	Los objetos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnologías que facilita el trabajo.					
46.	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Anexo 02)

El cuestionario fue creado por los autores Meyer y Allen (1991) con el objetivo de medir el compromiso organizacional de los colaboradores en la organizaciones como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

La forma de administración puede ser individual como colectiva, no existe límite de tiempo, sin embargo puede durar aproximadamente 20 minutos, asimismo el material que se utiliza para el desarrollo del cuestionario es un lápiz o lapicero, un borrador y la hoja de preguntas.

Finalmente el dicho cuestionario consta de 26 ítems, este mismo se divide en 03 factores de los cuales el primero es el afectivo o actitudinal, segundo de continuidad y tercero de normativo.

El factor afectivo o actitudinal, formado por los primeros 16 Ítems, mide el apego o lazos emocionales que tienen los colaboradores con su organización, aunque no están entrados en el tema concepto de la variable en sí.

EL factor calculativo o de continuidad, que está constituido por los siguientes 4 ítems y es el segundo factor más importante en ser estudiado en el “compromiso organizacional” este factor revela el apego material que el colaborador tiene con la organización y reconoce los costos asociados con dejar la organización.

El factor normativo, el menos desarrollado y menos estudiado, pero no por ende menos importante, este revela los sentimientos de obligación del colaborador porque piensa que eso es lo correcto, o es lo que se debe hacer, está vinculado con un tipo de lealtad generada por obligaciones de tipo cultural o familiar, esta subvariable está formada por los últimos 06 ítems.

La validez de este constructo se logró a través de la formula Producto - Momento de Pearson, que se aplica directamente a la relación Ítem – Puntaje directo, obteniendo así los resultados. Se trabajó la confiabilidad a través de un análisis de consistencia interna del instrumento a través del alfa de Crombach.

La validez concurrente se seleccionó una muestra significativa de 100 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el Compromiso organizacional, a esta muestra se le aplicó una prueba diferente a la escala de clima organizacional – (EDCO), que mide también la variable de compromiso organizacional, obteniéndose el siguiente resultado validez concurrente 0.72.

La confiabilidad se realizó a través de un análisis de 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 para sus sub variables con el Alfa de Crombach se obtuvo el siguiente resultado Factor afectivo es de 0.879, el factor continuo de 0.716 y el factor normativo de 0.736.

La escala tipo Likert presenta un conjunto de juicios con cinco categorías de respuestas, desde «totalmente en desacuerdo» (1), hasta «totalmente de acuerdo» (5), comprende 26 ítems, con los siguientes componentes: Afectivo: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16; Continuo: ítems 17, 18, 19, 20; y Normativo: ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26. Para el procesamiento y análisis estadísticos de los datos se utilizan los siguientes puntos de corte para la variable Compromiso Organizacional, escala de puntaje total: Compromiso alto (88 - 130), Compromiso moderado (43 - 87), Compromiso bajo (26 -42). Según el componente afectivo alto (58 - 80), promedio (27 - 57), bajo (1 - 26); componente continuo alto (17 - 20), promedio (5 - 16), bajo (1 - 4); componente normativo alto (19 - 30), promedio (7 - 18), bajo (1 - 6).

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que considera mejor. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas. Responda todos los ítems.

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.					
	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.					
	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.					

	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
	Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal.					
	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.					
	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA (Anexo 3)

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA (LAREDO, TRUJILLO, PERÚ), EN EL 2016.

AUTORES: León Araujo, Marilyn Yohana y Quevedo Ramírez, Stephanie Karolhy.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general: ¿Cómo influye el clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016?</p>	<p>Objetivo general: Evaluar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el clima laboral de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016. - Identificar el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016. - Analizar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016. 	<p>Hipótesis general: Existe influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E. Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú), en el 2016.</p>	V.I.	<p>El clima laboral es el conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo.</p>	Realización Personal	<p>Tipo de investigación - De acuerdo al fin que se persigue: Básica - De acuerdo al tipo de problema: Identificatoria.</p>
			Clima laboral		Involucramiento Laboral	
			V.D.	<p>El compromiso organizacional, es una actitud que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.</p>	Nivel compromiso afectivo.	<p>Población y muestra: Población La I. E. Antenor Orrego Espinoza cuenta con un total de 60 docentes y 14 trabajadores administrativos. Muestra La muestra estará constituida por el total de la población.</p>
			Compromiso organizacional		Nivel compromiso normativo.	
					Nivel compromiso continuo.	<p>Técnicas e instrumentos de medición: - Escala de Clima Laboral (elaborado por Sonia Palma, 2004). - Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Obtenido de Becerra (2013).</p> <p>Técnicas de análisis de datos: Se aplicarán las pruebas, se vaciará la información y se analizará estadísticamente y se realizarán cuadros estadísticos, cuantificaremos la información para posteriormente realizar la descripción y discusión de los resultados, que nos permitan formular las conclusiones y recomendaciones.</p>