

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**CLIMA SOCIAL LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
DOCENTES DE UN CENTRO PRIVADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE  
TRUJILLO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:** Br. MELLINA ELIZABETH MIRANDA TORIBIO

**ASESORA:** Mg. MARTHA LINDA SOTELO SÁNCHEZ

Trujillo-Perú

2018

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciada en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, 12 de julio del 2018

Bachiller. Mellina Elizabeth Miranda Toribio

## DEDICATORIA

A Dios por ser el principal motor de mi vida, por brindarme otra oportunidad y mantenerse a mi lado en todo momento.

A mis padres quienes me brindaron su apoyo incondicional durante toda mi vida estudiantil. A mi padre que desde el cielo disfruta de este gran logro.

A José quien no se rinde hasta ahora de mostrarme que puedo ser grande.

A todos esos seres que se cruzaron en mi camino para rescatarme y rescatarlos, por haberme enseñado que soy una persona constante hasta el final de mi labor.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues sin sus enseñanzas esta primera etapa no podría ser culminada.

## **AGRADECIMIENTOS**

El agradecimiento más sincero a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a comprender sus designios. Eres quien guía el destino de mi vida y quien me demuestra que nunca me dejara sola.

Agradecer a mis guías espirituales, quienes oran para que mi fortaleza sea tan grande como mi perseverancia.

A mí misma, por haber comprendido que mi vida puede llenarse de logros en la medida que yo lo desee.

Gracias.

## INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
INDICE DE CONTENIDO.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO.....	10
1.1. EL PROBLEMA .....	11
1.1.1. Delimitación del problema .....	11
1.1.2. Formulación del problema .....	13
1.1.3. Justificación del problema .....	13
1.1.4. Limitaciones del estudio .....	14
1.2. OBJETIVOS .....	14
1.2.1. Objetivos general.....	14
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. HIPOTESIS .....	15
1.3.1. Hipótesis general.....	15
1.3.2. Hipótesis específicas .....	15
1.4. VARIABLES E INDICADORES .....	15
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN .....	16
1.5.1. Tipo de investigación.....	16
1.5.2. Diseño de investigación.....	16
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	17
1.6.1. Población.....	17
1.6.2. Muestra .....	18
1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .....	18
1.8. PROCEDIMIENTO .....	21
1.9. ANALISIS ESTADISTICO .....	21
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEORICO .....	23
2.1. Antecedentes .....	24
2.2. Marco teórico.....	27

2.3. Marco conceptual .....	43
CAPITULO III: RESULTADOS .....	44
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	53
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	45
Nivel de Clima Social Laboral en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 2.....	46
Nivel de Clima Social Laboral según dimensiones, en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 3.....	47
Nivel de Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 4.....	48
Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 5.....	49
Correlación entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 6.....	50
Correlación entre la dimensión Relaciones del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 7.....	51
Correlación entre la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	
Tabla 8.....	52
Correlación entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo	

## RESUMEN

Se ha realizado una investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional entre Clima Social Laboral y Compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo. Para ello se trabajó con una muestra de 111 docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, con edades entre 26 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017, empleando para su evaluación a la Escala de Clima Social Laboral (WES) de Moos, Moos y Trickett (1979) y la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)

Los resultados muestran que predomina en los sujetos de estudio, un nivel medio de Clima Social Laboral a nivel general y en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio); y un nivel medio Compromiso Organizacional, a nivel general y en sus dimensiones (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad).

En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva, en grado medio entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional, ocurriendo lo mismo entre las dimensiones de ambas variables de estudio.

**Palabras clave:** Clima Social Laboral, Compromiso Organizacional, docentes, centro privado de formación profesional

## ABSTRACT

A substantive research has been carried out, with a descriptive - correlational design between Social Work Climate and Organizational Commitment in teachers of a private vocational training center in Trujillo. To this end, we worked with a sample of 111 teachers from a private vocational training center in Trujillo, aged between 26 and 60, of both genders, with a current contract in 2017, using the Social Climate Scale for their evaluation. Labor (WES) by Moos, Moos and Trickett (1979) and the Organizational Commitment Scale by Meyer and Allen (1997). The results show that the study subjects predominate, an average level of Labor Social Climate at a general level and in its dimensions (Relationships, Self-Realization, Stability / Change); and a medium level of Organizational Commitment, at a general level and in its dimensions (Affective Commitment, Regulatory Commitment, Commitment to Continuity). Regarding the relational analysis, a very significant, positive correlation was found between Labor Social Climate and Organizational Commitment, the same thing occurring between the dimensions of both study variables.

**Key words:** Social Work Climate, Organizational Commitment, teachers, private professional training center

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO METODOLÓGICO**

## **1.1. EL PROBLEMA**

### **1.1.1. Delimitación del problema**

En los últimos años ha incrementado la importancia que tiene para los empleados, el hecho de laborar en una institución donde se perciba un ambiente favorable, que abra paso a una convivencia armoniosa y que favorezca a la interacción entre los miembros de todas las áreas que la conformen.

Las interacciones interpersonales, constituyen el motor que empuja el desarrollo de la institución, en tanto provee de la materia prima que apunta a consolidar los grandes retos que cada organización asume y que en el trabajo mancomunado y colaborativo encuentra su mayor aliado; esto permite que todos los estamentos que conforman una comunidad trabajen de manera conjunta apuntando todos hacia la excelencia. (Crespín, 2012)

Siendo así, se hace evidente que una de las principales variables existentes en el contexto organizacional, es el clima laboral, el cual es definido por Moos, Moos y Trickett (1987), como una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado del comportamiento y las normas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras. Asimismo, Francis Cornell (1955), refiere que el clima laboral es una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles, por lo que, son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar sus características.

Como manifiestan Guillen y Guil (2000) el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir si los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. Cuando suelen valorarlo como adecuado, cálido o positivo, es porque consideran que éste permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales.

Aunado, al clima laboral, otra variable de vital importancia, para el éxito de la organización, es el compromiso organizacional, el cual es definido por Davis y Newstrom (1999) como el grado de compromiso que suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de estas y sus intenciones de seguir trabajando ahí. Asimismo, Robbins (2000) señala que el compromiso organizacional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relación 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.

El compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales, la personalidad, los valores y las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas. Respecto a ello, Milkovich y Boudreau (1997) argumentan que la conjunción entre los valores, las creencias individuales, la organización y el medio ambiente; así como la disponibilidad de oportunidades, alternativas, influyen sobre el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, lo que verá reflejado en el grado de compromiso por el cumplimiento de misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del éste y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999).

De manera particular, si se analiza la realidad de un Centro de formación profesional privado, el cual tiene como principal recurso humano a los docentes, se puede inferir que este grupo de colaboradores, se encuentra expuesto múltiples factores que pueden afectar su estabilidad emocional, dado que no sólo tienen que resistir a grupos cuantiosos de alumnos en edad adolescente, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación; igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, sino también fuera de ella, preparar y actualizar las materias, revisar trabajos y exámenes, reunirse con los coordinadores académicos, asistir a las sesiones convocadas por la

administración, planificar su clase, etc. Siendo así, es evidente que estos factores tienden a afectar directamente tanto la percepción del clima laboral que ostentan este grupo de docentes, así como su compromiso con la institución.

En vista a lo antes planteado, se hace necesario el establecimiento de la relación existente entre clima social laboral y compromiso organizacional e en docentes de un centro de formación profesional privado, ya que al ser una población cuya labor esencial es la difusión de conocimiento y preparación intelectual de las futuras generaciones, es imprescindible que perciban su ambiente de trabajo como satisfactorio, y a la misma vez, mantengan una adecuada identificación con la institución, aspectos que sin lugar a dudas contribuirán a mejorar su desempeño y productividad en el trabajo de forma continua.

### **1.1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo?

### **1.1.3. Justificación del estudio**

A nivel teórico, el presente estudio busca por medio de sus resultados, aportar e incrementar el conocimiento teórico sobre la relación de las variables Clima Laboral y Compromiso Organizacional, dando mayores indicios de las características indistintas de dicha relación en el comportamiento de los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

La investigación es conveniente debido a que sus objetivos se orientan a analizar el comportamiento de los docentes de un centro privado de formación profesional, desde el ámbito organizacional, el cual constituye una temática, abordada con poca profundidad por los investigadores de la localidad. Asimismo, los resultados alcanzados pueden ser empleados como antecedente y marco de referencia, para futuras investigaciones que deseen profundizar el estudio de la problemática planteada.

A nivel metodológico, al analizar las propiedades psicométricas de los instrumentos de estudio, esta investigación brinda instrumentos válidos y confiables para poblaciones con características similares a las de la muestra investigada.

A nivel práctico la investigación se justifica, pues a partir de sus resultados, se puede diseñar y aplicar programas de salud mental en un centro privado de formación profesional de Trujillo, dirigido específicamente a mejorar tanto las relaciones interpersonales de los docentes, como su identificación con la institución. De igual manera, estos programas pueden ser replicados en otras instituciones educativas de similares características a las de la investigación desarrollada.

La investigación posee relevancia social, debido a que aborda una problemática, a la cual, la sociedad no le ha otorgado la debida atención, como es el caso del aspecto socioemocional de los docentes de centros de formación profesional, quienes por medio del cumplimiento de sus funciones, tienen la responsabilidad de formar a los futuros profesionales técnicos de nuestro país.

#### **1.1.4. Limitaciones**

La validez externa de la presente investigación solamente se limitara a segmentos poblacionales afines a la muestra representativa seleccionada para el desarrollo de la misma.

Esta investigación solamente se limita a cotejar las bases teóricas de Clima Social Laboral de Moos, Moos y Trickett (1979); y de Compromiso Organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991).

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de clima social laboral en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

Identificar el nivel de compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

Establecer la relación entre las dimensiones del clima social laboral (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio) y las dimensiones del compromiso organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad) en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

## **1.3. HIPÓTESIS**

### **1.3.1. Hipótesis General**

H<sub>0</sub>: Existe relación significativa entre clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

### **1.3.2. Hipótesis Específica**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima social laboral (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio) y las dimensiones del compromiso organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad) en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

## **1.4. VARIABLES E INDICADORES**

**A. Variable 1:** Clima laboral, que será evaluada a través de la Escala de Clima Social Laboral (WES)

### **\* Indicadores**

- Relaciones
- Autorrealización
- Estabilidad/Cambio

**B. Variable 2:** Compromiso organizacional, que será evaluado a través de la Escala de Compromiso organizacional

### **\* Indicadores**

- Compromiso Afectivo
- Compromiso de Continuidad
- Compromiso Normativo

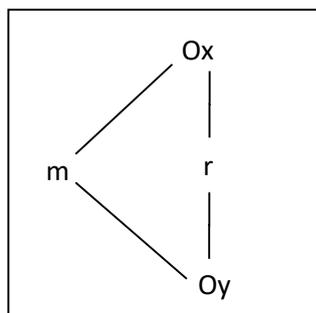
## **1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN**

### **1.5.1. Tipo de Investigación**

El presente estudio es una investigación sustantiva, ya que se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, lo que permite buscar leyes generales que permita organizar resultados científicos. (Sánchez y Reyes, 2006)

### **1.5.2. Diseño de Investigación**

El presente estudio adopta un diseño descriptivo - correlacional, ya que se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujeto. (Sánchez y Reyes, 2006). Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

- m: Muestra del grupo de docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo
- Ox: Observación del clima social laboral compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo
- Oy: Observación del compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo
- r: índice de relación existente entre ambas variables.

## 1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 1.6.1. Población

La población está conformada por 155 docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, con edades entre 28 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017.

*Cuadro 1: Tamaño poblacional de los docentes según género*

Género	Frecuencia	%
Masculino	100	90.1
Femenino	11	9.9
Total	111	100.0

*Fuente: Datos alcanzados en el CFPF para el estudio*

### **1.6.2. Muestra**

Se determinó el tamaño de la muestra, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos que conformaran la muestra representativa. (Sheaffer y Mendenhall, 2007)

Por lo tanto, la muestra la constituyen 111 docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, con edades entre 28 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017.

### **Criterios de inclusión**

- Docentes que aceptaron voluntariamente ser evaluados, después de haber leído el consentimiento informado.
- Protocolos de respuesta de las pruebas aplicadas, debidamente llenados.

### **Criterios de exclusión**

- Docentes que no estuvieron presentes durante las fechas programadas para la evaluación.

## **1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **1.7.1 Técnicas**

- Evaluación psicométrica

### **1.7.2. Instrumentos**

#### **1.7.2.1. Escala de Clima Social Laboral (WES)**

La Escala de Clima laboral en el trabajo (WES), tiene como autores a R. H. Moos, B. S. Moos y E.J. Trickett., su adaptación fue por Manrique E. en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el 2009. El objetivo del instrumento es medir el clima laboral existente en diversos tipos y centros de trabajo. Además, puede ser administrada de forma colectiva o individual, con una duración de veinte minutos aproximadamente. El instrumento en mención forma parte de un conjunto de tres subescalas: autonomía, organización y presión-, que mide lo que las personas aprecian respecto al ambiente. La Escala de Clima

Social Laboral (WES) está formada por diez subescalas que evalúan tres dimensiones fundamentales: **Relaciones**, la cual está integrada por los siguientes indicadores: Implicación (IM), Cohesión (CO) y Apoyo (AP); **Autorrealización**, la cual está integrada por los siguientes indicadores: Autonomía (AU), Organización (OR) y Presión (PR); y **Estabilidad/Cambio**, la cual está integrada por los siguientes indicadores: Claridad (CL), Control (CN), Innovación (IN) y Comodidad (CF).

### **Validez**

Con respecto a la validez, por medio del análisis factorial se pudo determinar por medio del estadístico Alpha de Cronbach, los siguientes índices: IM 0.84, CO 0.69, AP 0.77, AU 0.73, OR 0.76, PR 0.80, CL 0.79, CN 0.76, IN 0.86, CF 0.81.

Para obtener la validez en su versión original (Moos, 1984) los rasgos medidos se agrupan en tres subescalas: Autonomía, organización y presión. Así como en las distintas fases de la adaptación española (Moos, y Trickett 1984, citado por Manrique 2009). Según Hernández, Fernández, y Baptista (2000) las preguntas del cuestionario deben tener un lenguaje adaptado a las características de la población, por lo que se realizó la validación de estos ítems con el criterio de 5 jueces expertos en el área educativa adaptándose de esta manera al lenguaje del docente y de la organización educativa. (Manrique, 2009)

En Perú, Farfán (2009) estimó la validez de constructo de la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral, al evaluar una muestra de 367 profesores de los centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana, a través del método correlación Item-test, empleando el estadístico Alpha de Cronbach alcanzado sus ítems, índices de validez que oscilan entre 0.29 y 0.78.

### **Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad, se aplicó el procedimiento del Test-Retest con un mes de intervalo en la Escala de Clima Social Laboral (WES) los coeficientes

de correlación se detallan a continuación: IM 0.83, CO 0.71, AP 0.82, AU 0.77, OR 0.73, PR 0.76, CL 0.69, CN 0.79, IN 0.75, CF 0.78.

En Perú, Farfán (2009) estimó la confiabilidad de la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral, al evaluar una muestra de 367 profesores de los centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana, mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, alcanzando los siguientes índices: Autonomía (0.75), Organización (0.78) y Presión (0.79).

### **1.7.2.2 Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen**

La escala de compromiso organizacional fue creada por Meyer y Allen en 1997. Fue adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006), cuenta con 3 dimensiones: afectivo, normativo y continuidad. La escala consta de 18 ítems, y se puntúa con escala likert de 7 puntos: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= Moderadamente en desacuerdo; 3= Débilmente en desacuerdo; 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5= Débilmente de acuerdo; 6= Moderadamente de acuerdo; y 7= Totalmente de acuerdo.

Este instrumento puede ser aplicado a todo tipo de colaboradores pertenecientes a una determinada empresa u organización, con edades entre 17 años a más, de forma individual o colectiva. La aplicación tiene un tiempo de duración aproximada es de 15 minutos.

### **Validez y Confiabilidad**

En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ( $p < 0.05$ ) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

### **Adaptación Peruana**

Argomedo (2013) realizó un estudio piloto para determinar las propiedades psicométricas de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana. Los resultados se describen a continuación:

Se realizó una validación de contenido, utilizando para ello el Criterio de Jueces. Los jueces seleccionados para evaluar el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen cuentan con experiencia en el área de psicología organizacional 4, 9, 10 y dos de 30 años. Luego de haber obtenido los resultados se procedió a realizar la prueba binomial, encontrando una alta significancia ( $p < 0.01$ ) en cada una de las escalas que conforma la prueba, lo cual demuestra que dicho cuestionario es válido para ser aplicado en personal Civil de una institución Militar.

La confiabilidad, se estimó mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual alcanzo un índice de 0.822, demostrando así que el instrumento posee una alta consistencia interna.

## **1.8. PROCEDIMIENTO**

Para la recolección de datos se solicitó el permiso necesario al Director Zonal, mediante un documento emitido por la Universidad Privada Antenor Orrego, posteriormente se estableció con el supervisor de personal las fechas para la aplicación de las pruebas A la población elegida se le aplico bajo su debido consentimiento los cuestionarios de clima social laboral (WES) y compromiso organizacional. Al término de la aplicación de las pruebas, se realizó el vaciado de datos para su posterior procesamiento estadístico con la finalidad de realizar la descripción de resultados y contrastación de hipótesis que será apoyado con el marco teórico y antecedentes para arribar las conclusiones y proponer las recomendaciones respectivas

## **1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

La información recolectada a través de los instrumentos descritos será ingresada y procesadas en el programa estadístico SPSS 24.0, procediendo luego a realizar el análisis de los datos obtenidos, empleando métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística Inferencial, tales como:

- Correlación ítem-test corregido para evaluar la validez de constructo de los instrumentos a utilizar.

- Coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá evaluar la consistencia interna de los instrumentos en la población investigada.
- Construcción de normas percentilares de ambos instrumentos: Escala de Clima Social Laboral (WES) y Escala de Compromiso.
- Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales, (elaboradas según las normas APA), para organización y presentación de los resultados obtenidos referente al nivel de Clima Social Laboral y nivel de Compromiso Organizacional en los docentes involucrados en la investigación.
- En lo que respecta al análisis correlacional, se realizó la prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov Smirnov), para determinar si los datos son normales (uso de la prueba de correlación de Pearson) y/o no normales (uso de la prueba de correlación de Spearman., en la evaluación de la asociación entre el Clima Social Laboral y el Compromiso Organizacional en los sujetos de estudio.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO REFERENCIAL**  
**TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes**

### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Marín (2018) en Cuenca, Ecuador, investigó la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal que labora en la Unidad Educativa “Técnico Salesiano” de Cuenca - Ecuador. La muestra estuvo conformada por 34 docentes. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos a la encuesta de Clima Laboral (ECL) de Ricardo Valenzuela y encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen. Luego del análisis comparativo realizado los resultados son: clima laboral de 80,2%, compromiso afectivo del 84, 4%, 70,2% de compromiso normativo y 61% de compromiso de continuidad, con estos datos se concluye que el clima laboral si influye en el compromiso organizacional de sus docentes, por lo tanto, para un mayor compromiso se deben elegir estrategias que potencien el clima laboral existente.

Reyes, Gómez, López y Martínez (2012) en San Luis Potosí, México, investigaron la relación entre clima organizacional y compromiso de los empleados en el hospital general de Rioverde. La muestra se integró por 184 empleados, de los cuales solo se obtuvo respuesta de 104 empleando , Se midieron 48 variables del clima organizacional, cuestionario de la Organización Panamericana de la Salud y 18 de compromiso organizacional cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993), obteniendo los siguientes resultados: existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, y el compromiso normativo solo con motivación y reciprocidad, únicamente el compromiso de continuidad mostró relación con la participación. Asimismo no se encontró relación alguna entre las variables sociodemográficas con las de las dimensiones de compromiso organizacional, con las de clima organizacional correlacionaron únicamente con motivación con la antigüedad del puesto.

Jaik, Tena y Villanueva (2010) en Guadalajara, México, investigaron el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con

base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Harumi (2009) en Nuevo León, México, investigó la influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal en una institución educativa. La muestra estuvo conformada por 71 colaboradores de la institución en mención. 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. Los resultados muestran 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.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Mamani (2016) en Arequipa, Perú, investigó la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 31 docentes de la institución en mención, contratados en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el Cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción, el 19,4% moderadamente satisfactorio; y el 67,7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $\text{sig} = .000$ )

así como con sus dimensiones de compromiso afectivo ( $\text{sig} = .000$ ), compromiso de continuidad ( $\text{sig} = .045$ ) compromiso normativo ( $\text{sig} = .000$ ).

Carbajal y Reyes (2015) en Lima, Perú, investigó la relación entre el compromiso docente en el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate-Vitarte año 2011. La población estuvo constituida por 114 docentes de las instituciones en mención. Se empleó como instrumentos de recolección dos cuestionarios creados por los investigadores para la medición de ambas variables. Las conclusiones del estudio indican que con un valor rho Spearman de ,528 y una  $p = ,000$  se determina que el compromiso docente está relacionada directa y estadísticamente significativa confirmando que existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el clima laboral en las instituciones educativas de la RED 16 de la UGEL 6 Ate Vitarte, cabe resaltar que esta relación es de magnitud moderada

Rivera (2014) en Lima, Perú, investigó el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. La muestra estuvo conformada por 43 docentes pertenecientes a los niveles de inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó los cuestionarios de compromiso organizacional, obteniendo los siguientes datos: El grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Se percibe un buen ambiente laboral que ha permitido una integración bastante rápida de los docentes; demostrando que al poco tiempo de trabajo de la mayoría, más del 90% se ha integrado plenamente a la institución, siendo ésta una gran fortaleza institucional que coadyuva en el compromiso organizacional de los docentes.

Villafranca (2010) en Lima, Perú, investigó la relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes de la Red N° 08 de la Región Callao. La muestra estuvo conformada por 66 profesoras que laboran en el nivel de educación inicial, cuyas instituciones educativas se encuentran ubicadas en sectores como: Juan Pablo II, Sarita Colonia, Acapulco, 200 Millas, San Juan Masías, Oquendo y Márquez. Se emplearon como instrumentos de recolección

de datos al Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stinger y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen. Los resultados evidencian que no existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Guarniz (2014) en Trujillo, Perú, investigó la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego. La muestra estuvo conformada por 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, durante el semestre de marzo a julio 2012. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos al Cuestionario de Satisfacción Laboral de Oliveros (2006) y el Cuestionario de Compromiso institucional de Barraza (2008). Los resultados evidencian que existe una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Clima Social Laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

Moss (1974) sobre clima social laboral, quien afirma que es la personalidad de la organización en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales.

Campbell (1972), considera al clima laboral como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. En esta relación el individuo toma actitudes y se crea expectativas que describen la organización en su características estáticas como en grado de autonomía.

Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado

Goncalvez (1997) describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

Furnham (2001) manifiesta que el clima tiene un impacto tan vital en el individuo en el trabajo como el clima atmosférico respecto a las actividades y los estados de ánimo en general de las personas, siendo un punto medular inserto dentro de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que inciden sobre quienes trabajan en ella, afectando tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados.

Anzola (2003) manifiesta que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

#### **2.2.1.2. Dimensiones del clima laboral según Moos, Moos y Trickett (1987)**

Moos, Moos y Trickett (1987) manifiestan que el Clima Social Laboral posee las siguientes dimensiones:

### **a. Relaciones**

Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Está integrada por los siguientes indicadores:

- Implicación (IM) Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
- Cohesión (CO) Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.
- Apoyo (AP) Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social.

### **b. Autorrealización**

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

- Autonomía (AU): Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
- Organización (OR): Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
- Presión (PR): Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

### **c. Estabilidad/Cambio**

Mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la

dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable. Está integrada por los siguientes indicadores:

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

### **2.2.1.3. Características del clima laboral**

Según Chiavenato (2000) el clima laboral presenta las siguientes características:

- *El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.* Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- *El clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.* Toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultado de decisiones que en consecuencia afecten el bienestar de la organización. Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclare el problema.

- *El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución.* El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente.
- *El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.* Las organizaciones que mantengan un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos, quienes se identificarán mejor con la organización, quienes, buscarán retribuir mediante el desarrollo de sus funciones cumplir apropiadamente con los objetivos de la organización.
- *El clima laboral, es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes.* Un miembro de la organización puede darse cuenta que el clima laboral es agradable e inconscientemente con su buen comportamiento está aportando a la entidad a mantener un eficiente clima laboral; y por el contrario aquellos colaboradores con comportamiento negativo contribuyen para que el clima de trabajo sea malo, generando la insatisfacción de sus compañeros de trabajo..
- *El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.* En La gestión de tipo autoritaria en una empresa, predispondrá a que los colaboradores se desempeñen con miedo, temor, generando así, un clima laboral tenso. Sin embargo, la situación es distinta, cuando en la empresa las normas y políticas se ajustan apropiadamente al trabajo que realizan los colaboradores, siendo aceptadas, de forma espontánea por ellos, en base a la confianza y motivación que imparten los jefes y figuras de autoridad.

- *El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.* El ausentismo del personal de las empresas, suele en ocasiones generarse de forma voluntaria, presumiblemente por la molestia e incomodidad de los colaboradores con el lugar donde laboran. Siendo así, las condiciones no mejoran, esta situación puede llegar agravarse, propiciando que los colaboradores renuncien, incrementando el nivel de rotación de personal.

#### **2.2.1.4. Variables que caracterizan el clima laboral**

Likert (1967) señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

- *Las variables causales* llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.
- *Las variables intermedias*, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
- *Las variables finales*, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

#### **2.2.1.5. Tipos de clima laboral**

Likert (1967) señala que existen cuatro grandes tipos de clima laboral:

## **Clima De Tipo Autoritario**

### **a. Sistema I: Autoritarismo De Tipo Explotador**

En este sistema las personas de alta gerencia toman las decisiones y determinan las metas para la organización, no brindan la confianza adecuada para con sus colaboradores y el ambiente donde laboran es cerrado y desfavorable. Por otro lado son pocas las veces en que se reconoce un trabajo bien hecho.

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. (Chiavenato, 2000)

### **b. Sistema II: Autoritarismo Paternalista**

En este sistema existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan los castigos y las recompensas como fuentes de motivación para los empleados, los jefes manejan muchos mecanismos de control. Las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos pero no fiándose completamente de su conducta. Las necesidades sociales de los colaboradores estarán cubiertas, siempre y cuando respeten las reglas establecidas por la dirección.

El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia de la base a la cúspide jerárquica. (Likert, 1967)

## **Clima De Tipo Participativo**

### **a. Sistema III: Consultivo**

Existen Instituciones en el medio que se caracterizan por la confianza que tienen los jefes en sus empleados, pues aplican el empowerment con sus colaboradores, éstos a la vez toman decisiones específicas dentro de su ámbito en el transcurso sus funciones laborales. El clima que presenta este sistema es de confianza y armonía, ya que existe una buena comunicación entre ambas partes.

Este es un sistema organización en que existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por los escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles de responsabilidad. (Likert, 1967)

### **b. Sistema IV: Participación En Grupo**

Toda Institución debería tener este sistema organizacional, en el cual existe la confianza hacia los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, asimismo la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, el clima laboral es de confianza; logrando así que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización y trabajen en equipo de esa manera seguirán contribuyendo para el logro de los objetivos. (Likert, 1967)

Se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes sectores de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran los altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. (Likert, 1967)

### **2.2.1.7. Variables relacionadas con el efecto del clima en el comportamiento organizacional**

Furnham (2001) manifiesta que las Variables relacionadas con el efecto del clima en el comportamiento organizacional son:

#### **a. Independiente**

Se supone que el clima organizacional influye de forma directa en varios resultados en el trabajo. Esos resultados pueden ser positivos, como la productividad, satisfacción y motivación, o negativos, como el absentismo, la rotación de personal y los accidentes.

#### **b. Dependiente**

El clima es considerado como una variable de resultados, o sea, el resultado, y no la causa, de la estructura y los procesos organizacionales.

#### **c. Moderadora**

Ese enfoque, quizá sea el más común en las investigaciones. En ese contexto, el clima puede ser el enlace indirecto entre los resultados organizacionales. Se puede decir, por ejemplo, que el clima es la variable moderadora entre la satisfacción en el trabajo y la productividad.

#### **d. Epifenoménica**

Algunos investigadores consideran que el clima ni es una causa directa ni una variable de efecto, sino que se presenta en determinada forma en todas las organizaciones, mas no influye de forma ninguna en la organización misma. Es un enfoque poco adoptado, considerando que si fuese de esa forma, no tendría sentido las investigaciones en clima organizacional.

### **2.2.1.6. Importancia del Clima Laboral**

Furnham (2001) sostiene que un clima organizacional sano cuenta con las siguientes características: Integración de objetivos organizacionales y

personales, estructura flexible, es decir, con una red de autoridad, control, comunicaciones y autonomía para cada uno de sus miembros, estilos de liderazgo que respondan a las condiciones de trabajo, confianza, consideración y apoyos mutuos entre los diferentes niveles de la organización y el reconocimiento de: atributos, necesidades y expectativas de los trabajadores, atención a la calidad de vida laboral, sentimiento de identidad y lealtad con la organización; y sistemas para la atención de conflictos orientado a la conciliación de intereses.

Un empleado no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quien es, qué merece y qué es capaz de realizar. Estos preconceptos reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, tales como el estilo de su jefe, la rigidez de la estructura organizacional, y la opinión de su grupo de trabajo, para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. En otras palabras, los desempeños del empleado se gobiernan no solo por su análisis objetivo de la situación, sino también por las impresiones subjetivas del clima en que trabaja (Dessler, 1999).

El diagnóstico del clima dentro de una organización es fundamental, ya que por medio del mismo se identifican las áreas claves que están retrasando la producción, reduciendo la eficacia y que pueden generar costos inesperados en un futuro para la misma.

La evaluación del clima organizacional ha evolucionado en diferentes formas, debido a la multitud de propuestas hechas por los diferentes estudiosos e investigadores. Entre ellas se encuentran: a) La categórica que solo clasifica en dos tipos teóricos preexistentes; b) la dimensional, que ubica a la organización con base en una serie preestablecida de características descriptivas; c) la documental, que recopila información de distintas fuentes con el propósito de identificar las características del clima organizacional de la empresa; d) el método de cuestionario o escala se integra por un conjunto de preguntas que siguen un modelo teórico que fundamenta la existencia de determinados factores como indicadores del constructo a evaluar. Esta metodología es la que mejor ha

probado su efectividad y pertinencia, al permitir emplear estadísticos como medidas de su validez y confiabilidad. (Furnham, 2001).

Para Márquez (2001) la importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

El estudio del clima organizacional dentro de una empresa, es importante debido a que constituye una oportunidad de mejorar, permitiendo así, que los gerentes, puedan orientar apropiadamente a los colaboradores, con la finalidad de alcanzar mejores niveles de desempeño.

## **2.2.2. Compromiso Organizacional**

### **2.2.2.1. Definición**

Meyer y Allen (1991) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación.

Robbins (1998) quien nos señala que el compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización.

Chiavenatto (2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea.

Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”.

Allens (2007) señala que el compromiso es también competencia del colaborador, siendo ésta una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. A ello le suma la capacidad de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de objetivos de la organización, todo ello enmarcado en una gestión por competencias.

### **2.2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1997) manifiesta que el compromiso organizacional esta compuesto por 3 dimensiones:

#### **a. Componente 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, disfruta de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El compromiso afectivo incluye las características personales, las características estructurales, las características relacionadas al trabajo y las experiencias de trabajo. Este tipo de compromiso se predice mejor a través de la experiencia en el trabajo, que promueve los sentimientos de comodidad en la organización y las competencias personales.

No obstante, Meyer y Allen (1997) observaron que las experiencias de trabajo es lo que ha logrado establecer fuertes y constantes relaciones de trabajo. Aquellos empleados cuyas experiencias dentro de la organización están en equilibrio con sus expectativas, y satisfacen sus necesidades básicas, tienden a desarrollar una mayor vinculación afectiva con la organización que la que tienen las personas cuyas experiencias son menos satisfactorias.

## **b. Componente 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.

El compromiso normativo describe el proceso por el cual, tanto la organización como la predisposición del individuo, conllevan a desarrollar el compromiso organizacional. Las acciones de la organización incluyen, por ejemplo, la selección y la inducción del personal, mientras que la predisposición del individuo incluye la actitud hacia el trabajo desarrollado, la lealtad con la que se trabaja, la congruencia entre los valores de la organización, los valores personales del individuo, entre otros. (Matheiu & Zajac, 1990)

## **c. Componente de continuidad (necesidad)**

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físico, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

### **2.2.2.3. Factores que influyen en el Compromiso Organizacional**

Gómez (2006, citado en Ríos, 2010) considera algunos factores y clasifica su contribución al compromiso organizacional de la siguiente manera:

- Competencia personal percibida (positiva)

- Consideración del líder (positiva)
- Liderazgo (positiva)
- Ambigüedad del rol (negativa)
- Conflictividad del puesto de trabajo (negativa)

Por otro lado, Gómez (2006, citado en Ríos, 2010) identifica la existencia de otros factores con los que el compromiso organizacional mantiene una correlación más alta, siendo los siguientes:

- Motivación interna (positiva)
- Implicación en el puesto de trabajo (positiva)
- Satisfacción laboral global (positiva)
- Satisfacción con el propio trabajo (positiva)
- Satisfacción con la promoción (positiva)
- Satisfacción con el sistema de supervisión (positiva)
- Estrés (negativa)

#### **2.2.2.4. Factores inhibidores de compromiso organizacional**

Varona (1993, citado en Ríos, 2010), manifiesta que existen tres tipos de factores que frenan o inhiben el desarrollo del compromiso organizacional según el ámbito en el que se desenvuelve:

- Factores personales. Los cuales se encuentran basados en el propio colaborador: La falta de ética del trabajo, la falta de compromiso profesional, y la falta de identificación con la misión.
- Factores organizacionales. Encontrando su origen en características o decisiones que competen a la organización: salarios bajos, tareas no claramente definidas, y trato desigual a los colaboradores de la organización.
- Factores relacionales. Que al igual que los motivadores tienen relación directa con las relaciones interpersonales: falta de comunicación, ausencia de reconocimiento y evaluación positiva, y falta de confianza.

### **2.2.2.5. Determinantes del compromiso organizacional**

Según Álvarez (2008), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales:

#### **a. Características personales demográficas del individuo**

Álvarez (2008) refiere que la edad manifiesta que está relacionada con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Igualmente, aquellos empleados que tengan más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa, ya que desarrollan mejores niveles de compromiso.

#### **b. Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:**

Álvarez (2008) nos menciona que las variables inmersas en esta clasificación están conformadas por la satisfacción laboral (representado por el salario), la cual arroja resultados favorables cuando la satisfacción es alta frente a un salario que cumpla con sus requerimientos; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración; y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, las cuales reflejan la interacción sobre todo entre directivos y empleados.

#### **c. Características del puesto y condiciones laborales**

Álvarez (2008) argumenta que el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, ya que poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras.

### **2.2.2.6. Importancia del Compromiso Organizacional**

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).

Aunado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel y cols, 1999).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure y Böhr, 2003).

### **2.3. Marco conceptual**

#### **a. Clima social laboral**

Cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado de la interacción del comportamiento de sus miembros y las normas existentes, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras. (Moos, 1974).

#### **b. Compromiso Organizacional**

Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen, 1993).

# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS**

**Tabla 1**

*Nivel de Clima Social Laboral en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Nivel de Clima Social Laboral	N	%
Bajo	33	29.7
Medio	52	46.8
Alto	26	23.4
Total	111	100.0

En la tabla 1, se aprecia una predominancia de nivel medio de Clima Social Laboral, representado por el 46.8% de docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo que presentan este nivel; seguido del 29.7% que presenta nivel bajo; y el 23.4% que alcanza nivel alto.

**Tabla 2**

*Nivel de Clima Social Laboral según dimensiones, en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Nivel de Clima Social Laboral	N	%
<b>Relaciones</b>		
Bajo	36	32.4
Medio	48	43.2
Alto	27	24.3
Total	111	100.0
<b>Autorrealización</b>		
Bajo	39	35.1
Medio	55	49.5
Alto	17	15.3
Total	111	100.0
<b>Estabilidad/Cambio</b>		
Bajo	41	36.9
Medio	46	41.4
Alto	24	21.6
Total	111	100.0

En la tabla 2, se observa una predominancia de nivel medio en las dimensiones del Clima Social Laboral, con porcentajes de docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, que registran este nivel que oscilan entre 41.4% y 49.5%.

**Tabla 3**

*Nivel de Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Nivel de Compromiso Organizacional	N	%
Bajo	38	34.2
Medio	41	36.9
Alto	32	28.8
Total	111	100.0

En la tabla 3, se aprecia una predominancia de nivel medio de Compromiso Organizacional, representado por el 36.9% de docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo que presentan este nivel; seguido del 34.2% que presenta nivel bajo; y el 28.8% que presenta nivel alto.

**Tabla 4**

*Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Nivel de Compromiso Organizacional	N	%
<b>Compromiso Afectivo</b>		
Bajo	35	31.5
Medio	46	41.4
Alto	30	27.0
Total	111	100.0
<b>Compromiso Continuo</b>		
Bajo	37	33.3
Medio	51	45.9
Alto	23	20.7
Total	111	100.0
<b>Compromiso Normativo</b>		
Bajo	36	32.4
Medio	44	39.6
Alto	31	27.9
Total	111	100.0

En la tabla 4, se observa una predominancia de nivel medio en las dimensiones de Compromiso Organizacional, con porcentajes de docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, que registran este nivel que oscilan entre 39.6% y 45.9%

**Tabla 5**

*Correlación entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	Clima Social Laboral (r)	Sig.(p)
Compromiso Organizacional	.623	.000**

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), positiva y en grado medio, entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión Relaciones del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	Relaciones (r)	Sig.(p)
Compromiso Afectivo	.534	.000 **
Compromiso Continuo	.423	.000 **
Compromiso Normativo	.472	.000 **

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

En la tabla 6, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa, positiva y en grado medio ( $p<.01$ ), entre la dimensión Relaciones del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	Autorrealización (r)	Sig.(p)
Compromiso Afectivo	.451	.000 **
Compromiso Continuo	.514	.000 **
Compromiso Normativo	.365	.000 **

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), positiva y en grado medio, entre la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	Estabilidad/Cambio (r)	Sig.(p)
Compromiso Afectivo	.437	.000 **
Compromiso Continuo	.395	.000 **
Compromiso Normativo	.408	.000 **

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

En la tabla 8, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), positiva y en grado medio, entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

# **CAPÍTULO IV**

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a analizar los resultados de la investigación, por lo que, se cumplió con el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

Al analizar los resultados encontrados, se acepta la hipótesis general de la investigación que dice: Existe relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la percepción de este grupo de docentes, respecto a la cualidad interna relativamente perdurable de la organización, a partir del resultado entre el comportamiento de sus miembros y las normas existentes, se relaciona con su grado de identificación con la empresa, evidenciado en su iniciativa en el desarrollo de sus actividades laborales y su deseo de continuar prestando servicios para ella. Siendo así, al existir una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre ambas variables de estudio, se puede inferir que a mayor clima laboral, mayor compromiso organizacional, por lo que es evidente que mientras mejor sea la percepción global del colaborador con las características de índole ambiental que presenta la organización para que labora, mejor será su identificación con el desarrollo de las obligaciones y deberes inherentes a su puesto de trabajo, mediante la cual contribuye a la concreción de los objetivos y metas organizacionales propuestas. Además, la correlación significativa existente entre clima laboral y compromiso organizacional, caracteriza la asociación entre ambas como mutuamente incluyente, es decir, que ambas variables coexisten de forma conjunta dentro de la conducta de los sujetos evaluados, por lo que un nivel positivo en una de ellas, predispone la existencia del nivel positivo en la otra. Esto es apoyado por Hall (1996), quien refiere que el clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. Asimismo, Goncalvez (1997) refiere que el clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman

de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Resultados similares, fueron encontrados por Carbajal y Reyes (2015), quienes al evaluar un grupo de docentes de Lima, Perú, encontraron que existe una relación directa y significativa entre el compromiso docente y el clima laboral. Asimismo, Jaik, Tena y Villanueva (2010) en Guadalajara, México, encontraron una correlación significativa y positiva entre satisfacción laboral y compromiso institucional, al evaluar un grupo en docentes de nivel superior. De igual manera, Mamani (2016) al evaluar un grupo de docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, Perú, encontró una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional así como con sus dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En contraste, Villafranca (2010) en Lima, Perú, encontró que no existe relación significativa entre las variables clima laboral y compromiso institucional, al evaluar un grupo de docentes de la Red N° 08 de la Región Callao.

Ante lo expuesto se puede afirmar que la relación entre clima laboral y compromiso organizacional, en docentes de instituciones educativas, puede variar de una realidad a otra, en base al contexto, las características sociodemográficas y la diversidad de factores emocionales que estos puedan presentar, por lo que no se puede generalizar los resultados alcanzados en la presente investigación.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Relaciones del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que el interés y el compromiso de este grupo de docentes con el trabajo que realizan, así como su percepción respecto al grado en que la dirección los apoya y los anima a trabajar en equipo, se relaciona con su unión emocional con la institución, basada en su identificación y apego emocional con la misma. Esto es corroborado por Chiavenato (2000),

quien manifiesta que el clima laboral, es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes. Un miembro de la organización puede darse cuenta que el clima laboral es agradable e inconscientemente con su buen comportamiento está aportando a la entidad a mantener un eficiente clima laboral; y por el contrario aquellos colaboradores con comportamiento negativo contribuyen para que el clima de trabajo sea malo, generando la insatisfacción de sus compañeros de trabajo.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Relaciones del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la preocupación de este grupo de docentes por sus actividades laborales y su entrega a ella, así como su percepción respecto al grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social, se relaciona sus sentimientos de obligación de mantener lealtad con la institución, en reciprocidad a los beneficios y recompensas que esta le otorgaron, producto de su trabajo y esfuerzo. Esto es apoyado por Dessler (1999), quien refiere que un empleado no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quien es, qué merece y qué es capaz de realizar. Estos preconceptos reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, tales como el estilo de su jefe, la rigidez de la estructura organizacional, y la opinión de su grupo de trabajo, para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. En otras palabras, el desempeño del empleado se gobierna no solo por su análisis objetivo de la situación, sino también por las impresiones subjetivas del clima en que trabaja (Dessler, 1999).

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Relaciones del Clima Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la visión de este grupo de docentes respecto al grado de ayuda mutua existente en la institución, así como la amabilidad en la relación que se establece con los compañeros de trabajo, se

relaciona con su percepción del costo de índole financiero, físico y/o psicológico que representa para ellos, el hecho de dejar de pertenecer a la institución. Esto es corroborado por Álvarez (2008), quien argumenta que el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, ya que poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Autorrealización del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la visión de este grupo de docentes respecto a la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas, así como el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral, se relaciona con los lazos emocionales que mantienen con la institución, evidenciados en su apego emocional y agrado de permanencia en la misma. Esto es apoyado por Rodríguez, Zarco y Gonzales (2009), quienes refieren que en el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. En este sentido, cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Autorrealización del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la percepción de este grupo de docentes respecto al grado en que la institución anima a sus empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias, a la par del desarrollo de actividades

laborales de forma organizada, se relaciona con sus sentimientos de obligación de mantener lealtad con la institución, en reciprocidad a los beneficios y recompensas que esta les otorgó. Esto es corroborado por Chiavenato (2000), quien refiere que el clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución. El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Autorrealización del Clima Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la visión de este grupo de docentes, respecto al grado en que la institución estimula a los empleados a ser autosuficientes y tener la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones, acorde al cumplimiento de las responsabilidades y deberes inherente al cargo que ocupan, se relaciona con su percepción respecto al costo de índole financiero, físico y/o psicológico que representa para ellos, el hecho de dejar de pertenecer a la institución. Esto es apoyado por Álvarez (2008), quien manifiesta que las experiencias y/o apreciaciones del ámbito laboral, influyen en el compromiso del colaborador, siendo estas: la satisfacción laboral (representado por el salario), la cual arroja resultados favorables cuando la satisfacción es alta frente a un salario que cumpla con sus requerimientos; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración; y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, las cuales reflejan la interacción sobre todo entre directivos y empleados.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación

profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la percepción de este grupo de docentes respecto al grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados, así como la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas, se relaciona con su unión emocional con la institución, basada en su identificación y apego emocional con la misma. Esto es corroborado por Davis y Newstrom (1999), quienes refieren que 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.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Laboral y la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que la visión de este grupo de docentes respecto a su conocimiento de las expectativas de las tareas que realizan cotidianamente, así como el entendimiento de las reglas y planes para el trabajo dispuestas por la institución, se relaciona con sus sentimientos de obligación de mantener lealtad con la institución, en reciprocidad a los beneficios y recompensas que esta les otorgó. Esto es apoyado por Chiavenato (2000), quien manifiesta que el clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Las organizaciones que mantengan un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos, quienes se identificarán mejor con la organización, quienes, buscarán retribuir mediante el desarrollo de sus funciones cumplir apropiadamente con los objetivos de la organización.

Se acepta la hipótesis específica que dice: Existe relación entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, de lo cual se deduce que el grado en que este grupo de docentes conoce lo que se espera de su tarea diaria y la forma cómo se les explica las normas y planes de trabajo, así como la contribución del ambiente físico a la concreción de un ambiente laboral agradable, se relaciona

con su percepción respecto al costo de índole financiero, físico y/o psicológico que representa para ellos, el hecho de dejar de pertenecer a la institución. Esto es corroborado por Márquez (2001), quien refiere que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

- ❖ En los sujetos de estudio, predomina un nivel medio de Clima Social Laboral a nivel general y en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio), con porcentajes que oscilan entre 41.4% y 49.5%.
- ❖ En los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo, predomina el nivel medio de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones (Afectivo, Continuo, Normativo), con porcentajes que oscilan entre 36.9% y 45.9%
- ❖ Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre Clima Social Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.
- ❖ Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Relaciones del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.
- ❖ Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Autorrealización del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.
- ❖ Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Estabilidad/Cambio del Clima Social Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo.

## 5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos sugerir las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere desarrollar sesiones de Coaching, dirigidas a los docentes que alcanzaron niveles bajos de Clima Social Laboral y sus dimensiones, enfocados en los temas: Autoestima, Relaciones Interpersonales, Comunicación Asertiva, Crecimiento Personal, Liderazgo, Calidad de Vida Laboral, con la finalidad de que puedan mejorar sus relaciones sociales en el contexto laboral, crear vínculos de confianza y apertura a la comunicación; y la misma vez, puedan superar las falencias y debilidades emocionales que de manera individual y colectiva, propician la existencia de un inadecuado clima social laboral en la institución
2. Reforzar el compromiso de los docentes con la institución; a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad, y de esta forma los docentes perciban que su trabajo es adecuadamente valorado. Este tipo de reconocimiento puede ser a través de placas, certificados y premios.
3. Se sugiere programar un día recreacional cada fin de mes, dirigido a los docentes, permitiendo establecer un adecuado clima de participación en grupo, incentivando la confianza entre ellos, optimizando sus relaciones interpersonales, y por ende un mayor grado de identificación con la institución.
4. Diseñar y ejecutar un programa de desarrollo personal, las cuales deben enfocarse en las áreas evaluadas por la Escala de Clima Social Laboral (WES), propuesta por Moos, Moos y Trickett (1979), con el propósito que los docentes puedan ostentar en un corto y mediano plazo, mejoras significativas respecto a la percepción del ambiente laboral; y a la misma vez, mejorar su nivel de identificación y lealtad con la institución. Esto debido a que, por medio de sus resultados, la presente investigación ha

logrado demostrar la existencia de una correlación muy significativa positiva entre ambas variables de estudio, por lo que mientras mejor sea el Clima Laboral, mejor será el Compromiso Organizacional de los docentes.

5. Realizar el estudio de otras variables en la población elegida, para determinar factores personales y laborales que estén influyendo negativamente en la percepción de los trabajadores sobre su centro laboral, y que por ende se encuentren perjudicando su identificación con la institución.

# **CAPÍTULO VI**

## **REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 7.1. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Álvarez, G. (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?, Cuadernos de Estudios Empresariales, vol. 18, 73-88.
- Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Brow W. y Moberg D (1990). Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Bustamante C., Santillán G. y Navarro E. (2007).Clima y Compromiso Organizacional: Una investigación. Serie Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración. Unidad Multidisciplinaria: CIEA. Investigaciones/12:2007\_V.I
- Campbell, J. (1972). Managerial behavior, performance and effectiveness. New York: Random house.
- Carbajal, E. y Reyes, E. (2015). Compromiso docente y el clima laboral de las instituciones educativas de la red n° 16 de la UGEL N° 6 Ate – Vitarte año 2011. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Postgrado. Sección Educación e Idiomas. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano. Colombia: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. (5taed.). Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Cornell, F. (1955). Socially perceptive administration. New york: Ronald press.
- Crespín, A. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao. Tesis para optar el grado

- académico de Maestro en Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.
- Davis, K. y Newstrom J. (1999). Comportamiento Humano en las Organizaciones, Comportamiento Organizacional". Editorial McGraw Hill.
- Dessler, F. (1999). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill Interamericana. México.
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional. México: Oxford University Press.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Guarniz, A. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Tesis para obtener el grado de Maestra en Educación, mención en Didáctica de la Educación Superior. Universidad Privada Antenor Orrego. Escuela de Postgrado. Trujillo, Perú.
- Guillén, C. y Guil R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones. Madrid España: McGraw Hill.
- Hall, R. (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Harumi, H. (2009). Mata Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa. TESIS para obtener el grado de Maestra en Administración de Instituciones Educativas. Tecnológico de monterrey. Universidad Virtual. Escuela de Graduados en Educación. Nuevo León. México.
- Jaik, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y Compromiso Institucional de los docentes de Posgrado. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 19 (1), 119 - 130. Recuperado de [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/jaik.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf)
- Likert, R. (1967). The human organization: its management and values. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Mamani, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana Unión.

Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

- Marín, M. (2018). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay. Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo. Universidad Técnica Particular de Loja. Centro Universitario Cuenca. Cuenca, Ecuador.
- Márquez, N. (2001). Estrategia de cambio en instituciones de atención primaria de salud. *Rev Cubana Med Gen Integ* 7(6).
- Mathieu, E. y Zajac, M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1997). *Personnel/human resource management: A diagnostic approach* (8th ed.). Homewood, IL: Richard Irwin, Inc.
- Moos, R. (1974). *Combined preliminary manual: Family work and group environment scales manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1984). *Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES)*. Madrid: Ediciones TEA.
- Moos, R.; Moos, B. y Trickett, E. (1987). *Escalas de clima social: familia, trabajo, instituciones penitenciarias, centro escolar*. Madrid: TEA
- Reyes, R., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 3 (2).
- Ríos M. (2010). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México.

- Rivera, R. (2014). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”.Perú. Universidad Católica del Perú
- Robbins, S. (1998). Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. México D.F.: Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2000). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) Metodología y diseños de la investigación científica. 4º edición. Lima: Visión Universitaria Editoriales. Lima, 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. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Escuela de Postgrado. Lima, Perú.

## ANEXO A

### Tabla A1

*Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de la Escala de Clima Social Laboral (WES), en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	<b>Z(K-S)</b>	<b>Sig.(p)</b>
Clima Social Laboral	.098	0.000**
Relaciones	.120	0.000**
Autorrealización	.111	0.002**
Estabilidad/Cambio	.158	0.000**

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

### Tabla A2

*Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Motivación Laboral, en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	<b>Z(K-S)</b>	<b>Sig.(p)</b>
Compromiso Organizacional	.106	0.004 **
Compromiso Afectivo	.095	0.006 **
Compromiso Continuo	.089	0.007 **
Compromiso Normativo	.110	0.002 **

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

En las tablas A1 y A2, se muestra los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad en las distribuciones de las variables en estudio. En la Tabla A1, se aprecia que las dimensiones del Clima Social en el Trabajo, difieren muy significativamente ( $p < .01$ ), de la distribución normal. En lo que respecta a la Compromiso Organizacional (Tabla A2), se aprecia que todas las dimensiones que lo conforman, difieren significativamente ( $p < .01$ ), de la distribución normal. De los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de normalidad se deduce que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre ambas variables, debería usarse la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

**Tabla B1**

*Correlación ítem-test en la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Relaciones				Autorrealización				Estabilidad/Cambio											
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.529	Ítem10	.604	Ítem19	.228	Ítem01	.495	Ítem10	.290	Ítem19	.593	Ítem01	.363	Ítem10	.247	Ítem19	.241	Ítem28	.669
Ítem02	.544	Ítem11	.318	Ítem20	.656	Ítem02	.721	Ítem11	.648	Ítem20	.670	Ítem02	.523	Ítem11	.334	Ítem20	.574	Ítem29	.523
Ítem03	.576	Ítem12	.544	Ítem21	.513	Ítem03	.298	Ítem12	.323	Ítem21	.371	Ítem03	.282	Ítem12	.602	Ítem21	.666	Ítem30	.720
Ítem04	.301	Ítem13	.315	Ítem22	.723	Ítem04	.502	Ítem13	.656	Ítem22	.593	Ítem04	.369	Ítem13	.548	Ítem22	.718	Ítem31	.410
Ítem05	.314	Ítem14	.496	Ítem23	.391	Ítem05	.580	Ítem14	.227	Ítem23	.615	Ítem05	.354	Ítem14	.525	Ítem23	.636	Ítem32	.722
Ítem06	.700	Ítem15	.704	Ítem24	.495	Ítem06	.309	Ítem15	.439	Ítem24	.659	Ítem06	.567	Ítem15	.221	Ítem24	.314	Ítem33	.332
Ítem07	.606	Ítem16	.644	Ítem25	.528	Ítem07	.222	Ítem16	.437	Ítem25	.414	Ítem07	.724	Ítem16	.283	Ítem25	.298	Ítem34	.598
Ítem08	.522	Ítem17	.295	Ítem26	.297	Ítem08	.396	Ítem17	.637	Ítem26	.401	Ítem08	.371	Ítem17	.473	Ítem26	.395	Ítem35	.509
Ítem09	.366	Ítem18	.646	Ítem27	.495	Ítem09	.270	Ítem18	.633	Ítem27	.702	Ítem09	.283	Ítem18	.250	Ítem27	.602	Ítem36	.584

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla B1, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes a la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES), donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ( $p < .01$ ), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .221 y .724.

## Tabla B2

*Confiabilidad en la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	$\alpha$	Sig.(p)	N° Ítems
Clima Social en el Trabajo	.934	.000**	90
Relaciones	.857	.000**	27
Autorrealización	.832	.000**	27
Estabilidad/Cambio	.876	.000**	36

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

En la Tabla B2, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

## Tabla C1

*Correlación ítem-test en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.684	Ítem01	.262	Ítem01	.697
Ítem02	.389	Ítem02	.506	Ítem02	.723
Ítem03	.471	Ítem03	.687	Ítem03	.390
Ítem04	.356	Ítem04	.464	Ítem04	.479
Ítem05	.314	Ítem05	.495	Ítem05	.402
Ítem06	.584			Ítem06	.657
Ítem07	.383				

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla C1, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes al Cuestionario de Compromiso Organizacional, donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ( $p < .01$ ), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .262 y .763.

## Tabla C2

*Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

	<b>A</b>	<b>Sig.(p)</b>	<b>N° Ítems</b>
Compromiso Organizacional	.961	.000**	18
Compromiso Afectivo	.891	.000**	7
Compromiso de Continuidad	.798	.000**	5
Compromiso Normativo	.861	.000**	6

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach  
Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
\*\*p<.01 : Muy significativa

En la Tabla C2, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

**Tabla D1**

*Normas en percentiles de la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) en los docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*

**BAREMOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

PC	Dimensiones			Compromiso Organizacional
	Afectivo	Continuo	Normativo	
1	15	14	18	60
2	15	15	19	60
3	16	16	19	61
4	16	17	20	61
5	16	17	20	63
10	18	19	23	65
15	18	19	24	66
20	19	19	25	67
25	19	21	26	69
30	20	21	27	70
35	20	22	27	71
40	21	22	28	71
45	22	22	28	71
50	22	23	28	73
55	22	23	29	74
60	23	24	30	75
65	24	24	30	76
70	25	25	30	77
75	25	25	31	78
80	26	26	32	79
85	26	27	32	81
90	28	28	33	82
95	29	29	33	85
99	30	31	35	92

En la Tabla D1, se muestran los baremos del Cuestionario de clima social laboral en la población estudiada, donde los niveles oscilan entre PC Bajo; 1-39, Medio 40-69, Alto 70-99.

## Tabla D2

Normas en percentiles de la Escala de Compromiso Organizacional en docentes de un centro de formación profesional de Trujillo

PC	Escala			Clima Social Laboral
	Relaciones	Autorealización	Estabilidad / Cambio	
1	3	4	6	18
2	3	6	10	23
3	3	7	10	25
4	3	7	10	26
5	5	7	10	26
10	6	10	12	30
15	10	11	13	33
20	10	12	13	34
25	10	12	14	37
30	11	13	16	43
35	12	13	16	44
40	12	14	18	45
45	12	15	19	45
50	14	15	21	48
55	15	16	22	52
60	16	16	23	54
65	18	17	24	57
70	18	17	24	58
75	19	17	25	62
80	20	17	25	63
85	21	18	25	64
90	22	19	27	66
95	22	20	27	66
99	24	24	29	69

En la Tabla D1, se muestran los baremos del Cuestionario de clima social laboral en la población estudiada, donde los niveles oscilan entre PC Bajo; 1-39, Medio 40-69, Alto 70-99.

## ANEXO E: ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (WES)

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja.

Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el Jefe es la persona do autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien Vd. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Nº	Ítem
1	El trabajo es realmente estimulante
2	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto
3	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario
4	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar
7	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo
11	No existe mucho espíritu de grupo
12	El ambiente es bastante impersonal
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes
17	Las actividades están bien planificadas
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes
20	La iluminación es muy buena
21	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo
22	La gente se ocupa personalmente por los demás
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones
25	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)

27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas
30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente
31	La gente parece estar orgullosa de la organización
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico
36	Aquí nadie trabaja duramente
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo
46	No se "meten prisas" para cumplir las tareas
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía
53	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer
58	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados
64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo
65	Los empleados trabajan muy intensamente
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos

68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario
72	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales
74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes
75	El personal parece ser muy poco eficiente
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo
77	Las normas y los criterios cambian constantemente
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios
80	El mobiliario está, normalmente, bien colocado
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde
89	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre
90	Los locales están siempre bien ventilados

## WES - HOJA DE RESPUESTAS

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

## ANEXO F: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

ITEMS	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
<b>1</b>	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
<b>2</b>	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
<b>3</b>	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
<b>4</b>	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
<b>5</b>	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
<b>6</b>	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
<b>7</b>	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
<b>8</b>	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
<b>9</b>	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
<b>10</b>	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
<b>11</b>	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
<b>12</b>	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
<b>13</b>	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
<b>14</b>	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
<b>15</b>	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
<b>16</b>	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
<b>17</b>	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
<b>18</b>	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

## ANEXO G: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Yo, \_\_\_\_\_ con n° de DNI: \_\_\_\_\_ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo”**, realizada por la estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Mellina Elizabeth Miranda Toribio.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante

\_\_\_\_\_ 

DNI: