

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL
COMPROMISO LABORAL EN EL I.E.S.T.P.
VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE,
BARRANCA, 2017.**

PRESENTADO POR:

GUIDO GERMAN RODRÍGUEZ LÓPEZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Mg. Henry Marcial Arévalo Flores

HUACHO - 2018

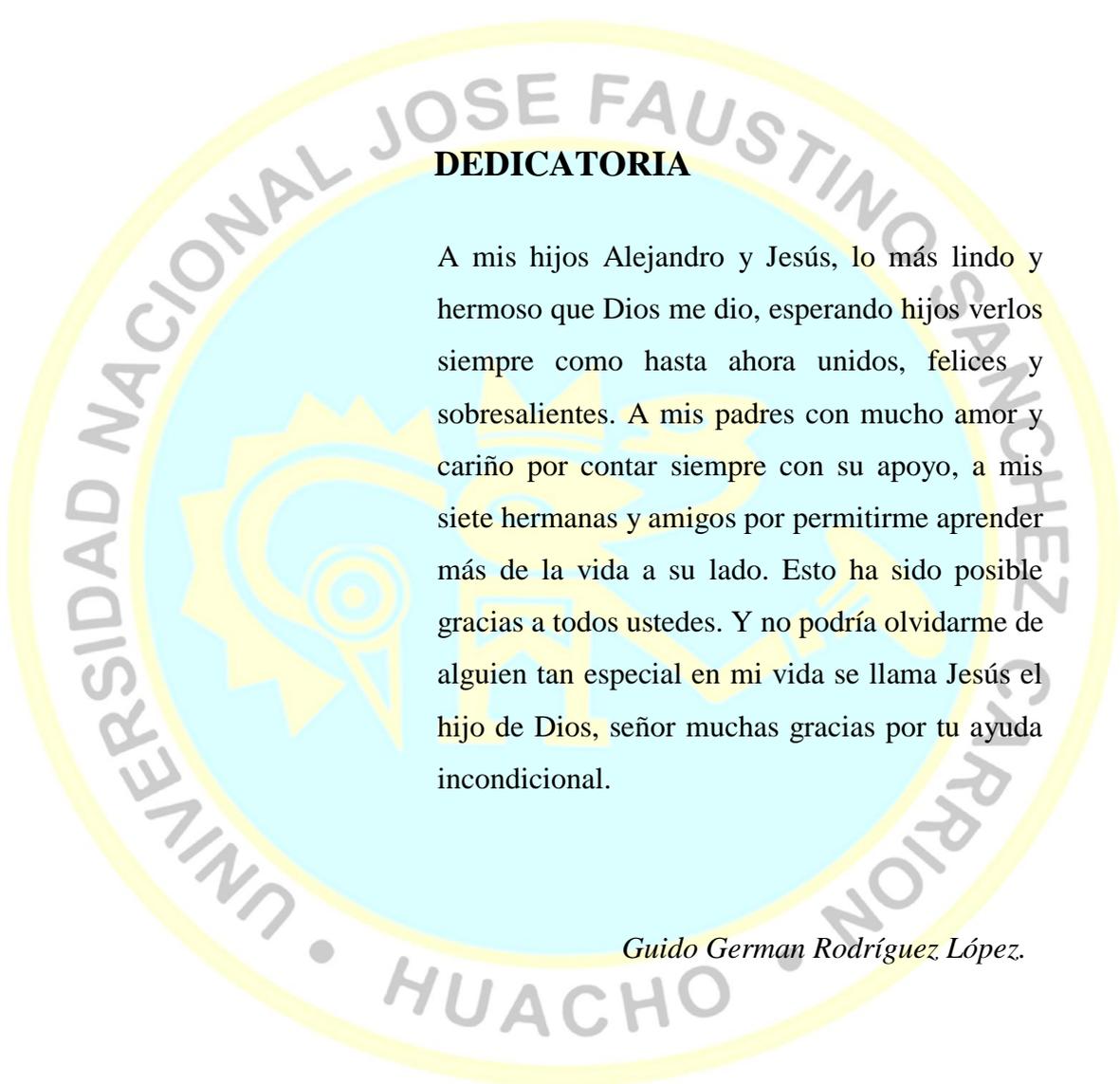
**CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO
LABORAL EN EL I.E.S.T.P. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE,
BARRANCA, 2017.**

GUIDO GERMAN RODRÍGUEZ LÓPEZ

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mg. Henry Marcial Arévalo Flores

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2018**



DEDICATORIA

A mis hijos Alejandro y Jesús, lo más lindo y hermoso que Dios me dio, esperando hijos verlos siempre como hasta ahora unidos, felices y sobresalientes. A mis padres con mucho amor y cariño por contar siempre con su apoyo, a mis siete hermanas y amigos por permitirme aprender más de la vida a su lado. Esto ha sido posible gracias a todos ustedes. Y no podría olvidarme de alguien tan especial en mi vida se llama Jesús el hijo de Dios, señor muchas gracias por tu ayuda incondicional.

Guido German Rodríguez López.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor(a) Henry Marcial Arévalo Flores por brindarme sus experiencias para culminar con éxito la presente investigación. Asimismo, mi agradecimiento a las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por buscar la mejora continua de la calidad académica.

Guido German Rodríguez López.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Definición de términos básicos	24
2.4 Hipótesis de investigación	25
2.4.1 Hipótesis general	25
2.4.2 Hipótesis específicas	25
2.5 Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28

3.3	Técnicas de recolección de datos	29
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV		30
RESULTADOS		30
4.1	Análisis de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	41
CAPÍTULO V		46
DISCUSIÓN		46
5.1	Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI		48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		48
6.1	Conclusiones	48
6.2	Recomendaciones	49
REFERENCIAS		50
7.1	Fuentes bibliográficas	50
7.2	Fuentes electrónicas	51
ANEXOS		52

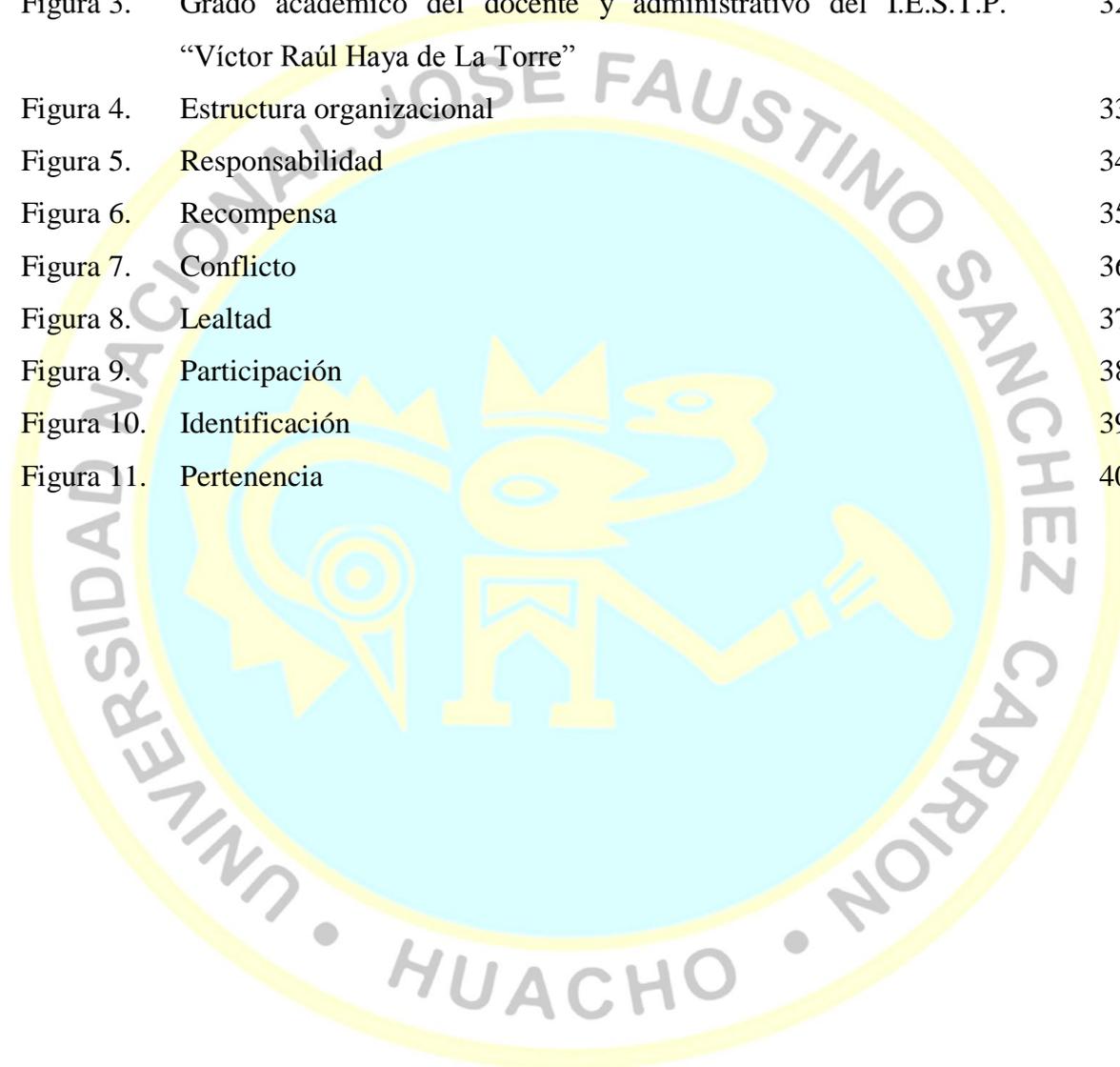


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	30
Tabla 2.	Edad del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	31
Tabla 3.	Grado académico del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	32
Tabla 4.	Estructura organizacional	33
Tabla 5.	Responsabilidad	34
Tabla 6.	Recompensa	35
Tabla 7.	Conflicto	36
Tabla 8.	Lealtad	37
Tabla 9.	Participación	38
Tabla 10.	Identificación	39
Tabla 11.	Pertenencia	40
Tabla 12.	Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk	41
Tabla 13.	Correlación Rho Spearman entre el clima laboral y el compromiso laboral	41
Tabla 14.	Correlación Rho Spearman entre la estructura organizacional y el compromiso laboral	42
Tabla 15.	Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad y el compromiso laboral	43
Tabla 16.	Correlación Rho Spearman entre las recompensas y el compromiso laboral	44
Tabla 17.	Correlación Rho Spearman entre el conflicto y el compromiso laboral	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	30
Figura 2.	Edad del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	31
Figura 3.	Grado académico del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”	32
Figura 4.	Estructura organizacional	33
Figura 5.	Responsabilidad	34
Figura 6.	Recompensa	35
Figura 7.	Conflicto	36
Figura 8.	Lealtad	37
Figura 9.	Participación	38
Figura 10.	Identificación	39
Figura 11.	Pertenencia	40



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar de que manera el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “V́ctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017. La metodología fue de diseño no experimental, transversal, correlacional causal. La población fue de 48 trabajadores entre docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “V́ctor Raúl Haya de La Torre”. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario. La validación de los cuestionarios se realizó con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach (0,868). Los resultados respecto al clima laboral, el 43,8% de los trabajadores mencionó que la institución educativa lleva una eficiente organización y planificación, 60,4% manifestó que no se auto asigna responsabilidad en la institución, 45,8% manifestó que no demuestran entusiasmo al trabajar. Respecto a la variable compromiso laboral, 54,2% no tiene actos de devoción al trabajo o no obedece las normas de la institución, el 47,9% manifestó que no recompensan sus aportes en algunas decisiones que se toman, el 50% de los encuestados no se identifican con la institución. Se utilizó la Prueba Rho de Spearman. La investigación determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,588$), por lo que se concluye que el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “V́ctor Raúl Haya de La Torre”.

Palabras clave: Clima laboral & Compromiso laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine how the work environment influences labor commitment in the I.E.S.T.P. "V́ctor Raúl Haya de La Torre", Barranca, 2017. The methodology was non-experimental, transversal, causal correlational design. The population was of 48 workers between teacher and administrative of the Institute of Higher Technological Public Education "V́ctor Raúl Haya de La Torre". We used the survey technique and instrument a questionnaire. The validation of the questionnaires was carried out with the Kaiser-Meyer-Olkin statistical test and Bartlett's sphericity test. Reliability was performed through Cronbach's alpha (0.868). The results regarding the labor climate, 43.8% of the workers mentioned that the educational institution has an efficient organization and planning, 60.4% said that they do not assign themselves responsibility in the institution, 45.8% said that they do not demonstrate enthusiasm when working. Regarding the variable labor commitment, 54.2% do not have acts of devotion to work or do not obey the rules of the institution, 47.9% said that they do not reward their contributions in some decisions that are made, 50% of the respondents do not identify with the institution. The Spearman Rho Test was used. The investigation determined that there is a moderate and very significant correlation ($p = 0.000 < 0.05$, $r = 0.588$), so it is concluded that the work environment influences the labor commitment in the I.E.S.T.P. "V́ctor Raúl Haya de La Torre".

Keywords: Labor climate & Labor commitment.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas marcan una gran huella en la sociedad debido a que son los encargados de la formación de los futuros ciudadanos, por lo que es primordial que estas instituciones se preocupen por brindar un servicio de calidad, basado en la armonía y el equilibrio con la finalidad de asegurar su trascendencia. El IESTP Raúl Haya de la Torre tiene como principales objetivos la calidad de su servicio y la satisfacción de sus usuarios con lo cual asegura la supervivencia y el éxito. La percepción del clima laboral por parte de los empleados de la IESTP Víctor Raúl Haya de la Torre tendrá influencia en el servicio y en la aptitud que muestren a la hora de atender a los usuarios internos y/o externos. En la actualidad las Instituciones Educativas basan sus actividades en los nuevos enfoques que brinda la administración actual, es decir que consideran primordial contar con niveles altos en el servicio de atención a los usuarios para lo cual deben mantener entrelazados los factores administrativos y los psicológicos que le asegura un óptimo funcionamiento de la Institución.

El desempeño de la institución puede ser evaluada por su estado financiero, el nivel de calidad en su servicio, los procesos internos y el progreso de su personal es este último el que señala los niveles del clima laboral, influido por las rotaciones de personal, las remuneraciones percibidas y las habilidades y capacidades de los trabajadores, tomando en cuenta estos puntos se puede establecer un ambiente de trabajo que sea el más conveniente para asegurar que los empleados se comprometan con sus labores con lo que se asegura el cumplimiento de los objetivos de la institución. El compromiso laboral se puede medir por el nivel de desempeño y la productividad de los trabajadores el cual se ve influenciado por el clima laboral donde se desarrollan las actividades.

Es así, que la presente investigación tiene como objetivo general el determinar de que manera el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

El desarrollo de la investigación se inicia con el capítulo I, que contiene fundamentalmente la descripción de la realidad problemática, considerando a los aspectos que caracterizan al clima laboral y el compromiso laboral; asimismo, contiene los problemas y objetivos de investigación y la justificación de la investigación. El capítulo II contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, hipótesis de investigación y operacionalización de variables. El capítulo III contiene la metodología de la investigación, su diseño metodológico,

técnica e instrumento, población y muestra, y técnica de procesamiento de análisis de datos. El capítulo IV comprende el análisis de resultados y contrastación de hipótesis. El capítulo V contiene la discusión y finalmente el capítulo VI contiene las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Raúl Haya de La Torre” se ubica en la provincia de Barranca, nace mediante Resolución Ministerial N° 1132-84-ED, de fecha 12 de Setiembre de 1984, con las especialidades de Producción Agrícola, Producción Pecuaria y Contabilidad. Posteriormente con Resolución Directoral N° 086-95, se autoriza la Carrera Profesional de Enfermería Técnica. Finalmente, y con Resolución Directoral N° 0054-97-ED del 14 de febrero de 1997, se crea la Carrera Profesional de Computación e Informática. En la Actualidad tiene 3 Carreras Profesionales: Computación e Informática, Contabilidad y Enfermería Técnica.

El I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, tiene como misión formar Profesionales Técnicos competentes con una sólida preparación integral, que respondan a las exigencias del mercado laboral de la región, del país y del extranjero. Con el propósito de lograr esta misión se hace indispensable la participación de personal docente y administrativo, sin embargo, se observa falta de compromiso laboral, situación que se estaría debiendo al clima laboral no apropiado.

El clima laboral es un cuello de botella por donde pasa el liderazgo, la toma de decisiones, la estructura, entre otros, entonces, si se quiere medir como es percibida la organización se tiene que evaluar el clima laboral. El clima laboral es generado normalmente por las diferentes características del sistema organizacional, lo cual influye en un determinado momento en el comportamiento de los trabajadores de la organización. Este comportamiento conlleva a tener consecuencias para la organización como es el caso del compromiso laboral.

En el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre” se observa que no todas las personas que conforman el personal docente y administrativo tienen un alto compromiso laboral que tienda a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, como es el

caso de la necesidad de encaminarse hacia la acreditación de las carreras profesionales; una gran parte del personal docente y administrativo no está dispuesto a trabajar más tiempo de lo establecido; no existe en el personal una actitud deseable a pesar de la autonomía y responsabilidad asignada, ya que el personal docente al dársele un cargo no demuestra una actitud que lo entusiasme a conseguir logros importantes en su área de trabajo; existe personal docente y administrativo que no sabe a dónde se direcciona los esfuerzos de la institución educativa, y es que el personal que tiene autoridad de línea o formal, no conoce en detalle todos los objetivos y metas a conseguir en su área de trabajo; de la misma manera, el personal administrativo no cumple con la totalidad de funciones y responsabilidades, demostrando falta de compromiso con su trabajo y por ende con la institución educativa; no hay un involucramiento individual ni grupal para conseguir los objetivos institucionales, como son la acreditación de las carreras profesionales, mejorar las actividades de investigación e innovación tecnológica, producción tecnológica de productos y servicios, entre otros.

Estos hechos se estarían produciendo por un clima laboral no deseable para los intereses de la institución educativa, porque se viene produciendo problemas internos entre la organización y el personal, tanto docente como administrativo, por la escasez de recursos para realizar la labor cotidiana, como la escasez de materiales y útiles de escritorio, no se dispone de un ambiente físico iluminado y debidamente acondicionado, hay desorganización en el ámbito laboral que pone en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento del personal, que a pesar de tener su cargo definido, no hay claridad de roles y las tareas que debe desempeñar cada uno del personal, tanto docente como administrativo, y que genera un desequilibrio de las expectativas individuales del personal, produciéndose la pérdida de expectativas por su trabajo y que conlleva a sentimientos negativos de frustración que afectan en su comportamiento individual y que de la misma manera incidirán a nivel grupal, tornándose un clima laboral no apropiado ni conveniente para la institución educativa.

Los hechos descritos, tanto en la descripción del compromiso laboral y clima laboral, que presentan características negativas y repetitivas, estaría ocasionando que el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre” no logre su misión, ni sus objetivos ni metas institucionales.

Considerando a la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales, se hace necesario conocer los aspectos relevantes del clima laboral que viene afectando en el compromiso laboral, tanto del docente como del personal

administrativo, para que de esta manera se pueda identificar las debilidades y así proponer mecanismos o políticas que superen este problema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017?
- b. ¿De qué manera la responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017?
- c. ¿De qué manera las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017?
- d. ¿De qué manera el conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Conocer de que manera la estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- b. Establecer de que manera la responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- c. Determinar de que manera las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- d. Establecer de que manera el conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

1.4 Justificación de la investigación

El planteamiento del problema pone de manifiesto la importancia del estudio a realizarse por cuanto a través del mismo se pretende despertar la reflexión sobre las incidencias del clima laboral en las que se desenvuelven el personal, considerando esto como factor determinante en la eficacia administrativa tomando en cuenta que el comportamiento de los colaboradores está condicionado por la percepción que tengan estos de la organización, por lo que el clima deberá ser evaluado para contribuir a las mejoras en aquellos factores que se perciben desequilibrados.

El identificar los factores desequilibrados del clima laboral que están incidiendo en los empleados, permitirá al área de administración trabajar en ellos y así poder fortalecer en alto grado el contrato psicológico del personal, permitiendo la pro-actividad de estos.

Finalmente, se espera con este estudio, llegar a la conciencia de este personal y a los directivos de la institución.

La presente investigación es conveniente porque permitirá conocer el compromiso laboral del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre” situado en la ciudad de Barranca, hecho que permitirá mejorar el comportamiento del personal para cumplir con los objetivos y metas de la institución educativa; de la misma manera es importante el hecho de conocer las dimensiones del clima laboral que ejerce mayor incidencia en el compromiso laboral.

La justificación práctica se fundamenta en la necesidad de asegurar el compromiso laboral a partir de la obtención de un clima laboral apropiado.

Por último, se justifica por su aporte científico ya que se está planteando un instrumento científico de recolección de datos que ayudará a otras investigaciones enfocadas en las I.E.S.T.P. a evaluar el comportamiento del personal en relación a su compromiso con su trabajo y además del clima laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se realizará en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”.

La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de agosto del año 2017 a marzo del año 2018.

La delimitación geográfica comprende a la provincia de Barranca, distrito de Barranca, departamento de Lima.

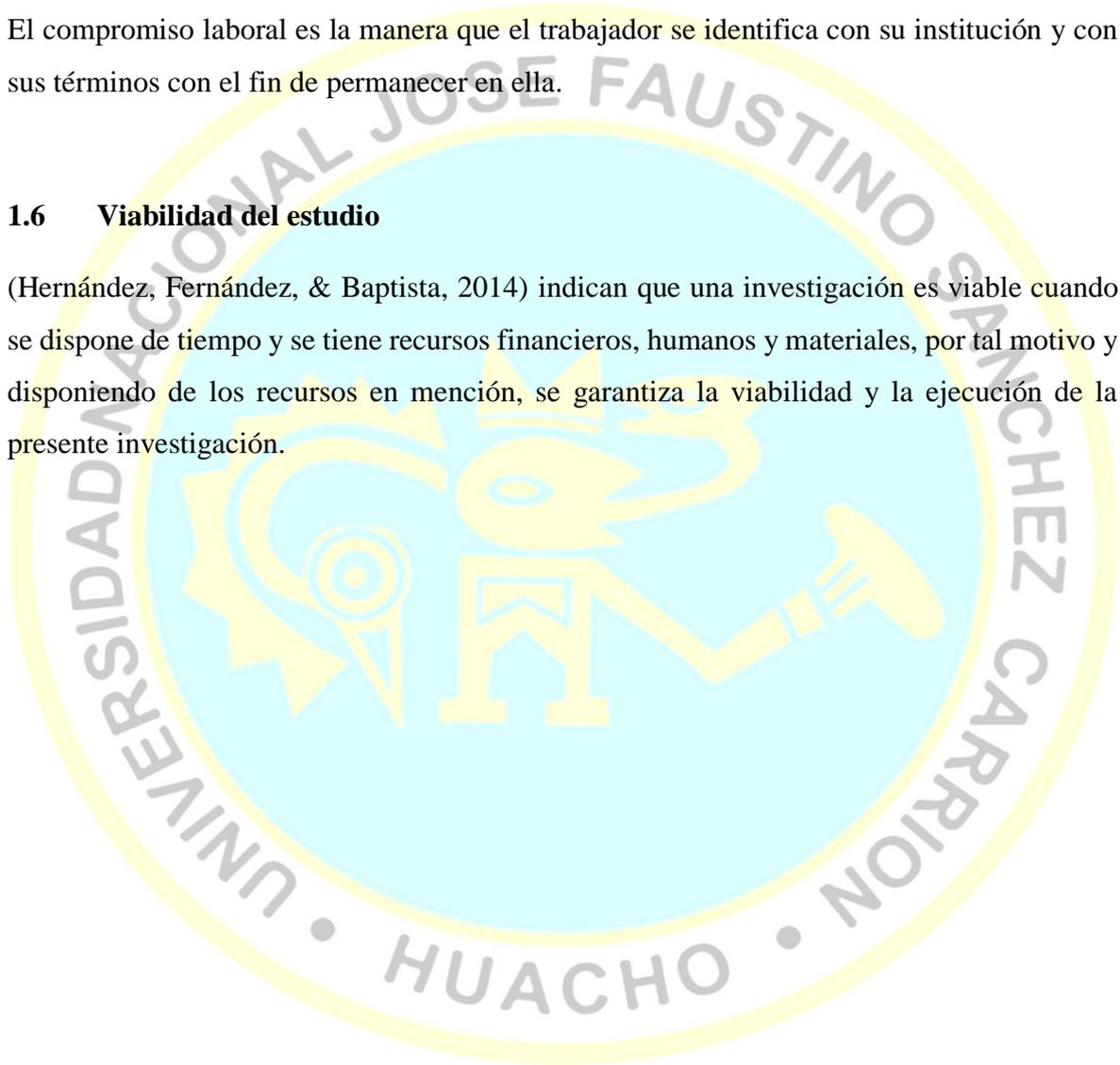
La delimitación semántica es: clima laboral y compromiso laboral.

El clima laboral se entiende como patrones recurrentes de comportamientos, conductas, actitudes y emociones que caracterizan la vida de la organización, y se refiere a los acontecimientos actuales en el trabajo.

El compromiso laboral es la manera que el trabajador se identifica con su institución y con sus términos con el fin de permanecer en ella.

1.6 Viabilidad del estudio

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican que una investigación es viable cuando se dispone de tiempo y se tiene recursos financieros, humanos y materiales, por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Gonzales, 2015) realizó la tesis titulada “Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados”, la cual fue aprobada por la Universidad de Morelos. La investigación tuvo como objetivo general adaptar los instrumentos requeridos para evaluar la percepción del grado de calidad del clima organizacional, la percepción del grado de reconocimiento laboral y la autopercepción del grado de compromiso laboral los empleados de Vizcarra y Asociados, en Lima, Perú. La tesis es una investigación cuantitativa – descriptiva – explicativa – de campo – transversal. La población estuvo conformada por 109 empleados, siendo la muestra total de 93 empleados. Para esta investigación se adaptaron tres instrumentos, el primero, para medir el clima organizacional; el segundo, destinado a medir el reconocimiento laboral percibido y el tercero, para medir el compromiso laboral percibido. La investigación determinó que existe una influencia positiva en relación a la calidad del clima organizacional y reconocimiento laboral sobre el compromiso laboral auto percibido por los empleados.

(Mejía, 2014) realizó la tesis titulada “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”, la que fue aprobada por la Universidad Autónoma de Querétaro. México. El objetivo general de la investigación fue identificar la relación entre los principales factores del clima organizacional. La muestra está constituida por 30 personas. El tipo de estudio es de tipo descriptivo, transversal de campo y correlacional. Como instrumento se empleó el cuestionario. La investigación presentada concluye que al final se compruebe nuestra hipótesis a través de la correlación

donde se confirma que existe la relación entre los principales factores del clima y cómo éstos van a estar relacionados con el compromiso en el trabajo.

(Frías, 2014) realizó la tesis titulada “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, la cual fue aprobada por la Universidad de Chile. La presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. La población estuvo constituida por 35 jóvenes. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó el cuestionario. La investigación concluyó que se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.

(Aldana, 2013) realizó la tesis titulada “Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La investigación tuvo como objetivo general determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria. La tesis es una investigación descriptiva - cuantitativa. La población en estudio estuvo constituida por 70 empleados. La investigación utilizó como instrumentos la encuesta por cuestionario. La investigación concluyó que las personas encuestadas demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Baltazar & Chirinos, 2014) realizaron la tesis titulada “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013”, la cual fue aprobada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La investigación tuvo como objetivo general el determinar si existe relación entre clima laboral y las

dimensiones de la personalidad en los sujetos de estudio. La presente investigación es no experimental. La población estuvo compuesta por 92 colaboradores. Se empleó el diseño descriptivo correlacional. La investigación concluyó que existe relación positiva altamente significativa entre clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores como favorable.

(Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012) realizaron la tesis de postgrado titulada “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” apoyada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación tuvo como objetivo general es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. La investigación es de diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional. La población del estudio está conformada por 3179 trabajadores, y como muestra 369 trabajadores. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. La investigación concluyó que los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría.

2.2 Bases teóricas

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

A. Definiciones

(Chiavenato, 2015) conceptualiza como la calidad o la suma en el clima laboral referente a las particulares ambientales observadas o distinguidas por los miembros del trabajo.

Según (Eslava, 2014) se describe al vínculo del clima organizacional de distintas propiedades de un entorno laboral del mismo modo son medibles, de acuerdo a que sean reveladas por los distintos colaboradores de la organización.

(Domínguez, Ramírez, & García, 2013) determina como las diversas apreciaciones personales de los colaboradores dentro del clima laboral, esquemas repetidos de actitudes, valores, sentimientos y conductas la cual establecen la permanencia en el interior de la organización, así como también los vínculos existentes en medio de los grupos de colaboradores constituidos en el interior de la organización.

(Griffin & Moorhead, 2010) conceptualizan como esquemas repetidos al clima laboral correspondiente a las conductas, comportamientos, emociones y actitudes la cual se identifican en la vida de la organización, asimismo se describe a los sucesos existentes en el trabajo.

B. Dimensiones del clima laboral

(Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014) indica con cuál de los factores se puede evaluar el clima en el trabajo, estas son:

a. Estructura organizacional

Apreciación de los deberes, los reglamente y políticas la cual se hallan dentro de una organización. Sus indicadores son los siguientes:

- Definición de áreas.
- Jerarquía de responsabilidades.
- Normas método y procedimientos.
- Organización y planificación.
- Planteamiento de políticas.

b. Responsabilidad

Impresión de independenciam, apreciarse como su propio jefe. Sus indicadores son los siguientes:

- Apreciación de desempeño.
- Auto asignación de responsabilidades.
- Autonomía.
- Iniciativa.

- Resolución de problemas.
- Responsabilidad.

c. Recompensas

Apreciación de igualdad referente a la retribución en el momento en que este bien realizado el trabajo. Sus indicadores son los siguientes:

- Entusiasmo.
- Promoción para ascender.
- Recompensas e incentivos.

d. Conflicto

Es la confianza que sitúa dentro del clima un empleado en su organización o de qué manera podría asemejar sin peligro las discrepancias de ideas. Sus indicadores son los siguientes:

- Buena comunicación.
- Consecuencias de mal trabajo.
- Consideración de mis superiores.
- Crítica interna.
- Empatía negativa.
- Exigencia.
- Oportunidad de conflictos.

C. Caracterización del clima laboral

(Louffat, 2012) exterioriza que las características la cual ostenta el clima laboral son muy significativas y son las siguientes:

- Es un arquitecto de apreciaciones personales la cual propagan del proceso de interacción social.
- Surge en las variables referentes a las que se evalúan apreciaciones personales la cual trasladan a diversas definiciones de la empresa por el lado de los sujetos.

- Es resultado de apreciaciones la cual el sujeto origina y que se encuentra influenciado en conductas y actitudes.
- Es sensible a modificaciones en un periodo corto.
- Se calcula, podría ser competente y acoge calificativos de bueno, malo, insatisfactorio, satisfactorio, etc.
- A partir de la perspectiva de los procesos de interacción social se refiere a una condición mínima consecuente de los propios.
- Las fortificaciones, argumentos admisibles, escenarios críticos y debilidades son resultado de la característica de los vínculos socialmente.

D. Teorías relacionadas al clima laboral

(Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014) indica a las subsiguientes teorías que se encuentran vinculadas al clima laboral:

a. Teoría de las relaciones humanas

Contribuye a un nuevo lenguaje esta teoría de las relaciones humanas a la compilación administrativa: se refiere de comunicación, dinámica de grupos, organización informal, motivación, liderazgo, etc., e indica con estabilidad y se olvida de las antiguas definiciones clásicas de racionalización del trabajo, departamentalización, autoridad, jerarquía, etc. y vertiginoso empieza con la indagación del otro lado del panorama: anteceden al técnico y al ingeniero el sociólogo y el psicólogo. Logra superioridad la dinámica de grupo ante el método la máquina; se crea la felicidad humana desde otras apreciaciones, a causa de que da lugar al hombre social el homo economicus. A principios de la segunda guerra mundial, se recalcó el carácter democrático de la revolución de la administración. Substituye el énfasis en la estructura y en las tareas al énfasis de las personas. Luego de la teoría de las relaciones humanas surgió otra ideología referente a la naturaleza del hombre: el hombre social.

b. Teoría de la motivación humana

Se refiere la teoría de la motivación sobre el comportamiento de los individuos. Se encuentra asentada en la definición de homo economicus la

administración científica, que menciona que es originada únicamente la conducta del hombre por las retribuciones salariales, por la búsqueda de dinero y materiales del trabajo; con lo que se concluye, la teoría de la motivación da fundamento al enfoque clásico de la administración. El ensayo que se efectuó en Hawthorne indicó que el estímulo salarial (pese a generar referente a las bases generosas o justas) no viene a ser un único componente determinable en la situación laboral para el bienestar del colaborador. Plantearon una nueva teoría de la motivación Elton Mayo y su equipo, contraria a la del homo economicus: los estímulos económicos y salariales no solamente son los únicos la cual motiven al hombre, los galardones sociales y simbólicas asimismo son estímulos.

c. Moral y clima organizacional

La motivación es la que estimula a esforzarse para lograr los propósitos establecidos por las organizaciones considerando que se tendría que satisfacer al menos una necesidad personal; a partir de ello brota la definición de moral. Empieza la teoría de las relaciones humanas en la bibliografía referente a la moral de los colaboradores. Es una noción abstracta e intangible la moral, pero palpable. Es resultado del estado de motivación inducido por la satisfacción o no satisfacción de las necesidades de las personas. Aumenta la moral en el momento en que consigue el bienestar de los individuos en la organización, y disminuye en el momento en que no satisface la organización dichas necesidades personales. En consecuencia, se disminuye la moral en el momento en que se hallan con barrizales internas o externas las necesidades la cual impide el bienestar y estimulan al fracaso, sin embargo, se acrecienta en el momento en que se hallan condiciones y medios de satisfacción en las necesidades individuales. Emerge el de clima organizacional a causa de la definición de moral. El clima es un ambiente social y psicológico dentro de la organización, y establece la conducta de sus miembros. Un grado enorme de moral origina un clima atractivo, cálido, amistoso, y receptivo, pero conlleva a un clima insípido, hostil y frío bajo nivel de la moral.

d. Teoría del desarrollo organizacional

La propensión del desarrollo organizacional surge como una serie de opiniones referente a la organización, el hombre y el ambiente, con el propósito de suministrar el acrecentamiento y la mejora organizacional. Es así que, es una segmentación práctica y operacional el desarrollo organizacional dentro de la teoría

del comportamiento encaminado a la perspectiva sistémica. Todo aquello posee como propósito ser una hipótesis administrativa, sino que se estime un colegio la cual reúne a diversos autores con la pretensión de utilizar las ciencias de la conducta (principalmente la teoría del comportamiento) a la administración.

e. Los cambios y la organización

Se encuentra vinculado el conocimiento de desarrollo organizacional a las apreciaciones de capacidad de ajuste y permuta organizacional referente a las diversificaciones la cual se alcance dar en el ambiente. Con lo que se da origen a una nueva definición de cultura organizacional, clima organizacional, y organización. Clima organizacional, instituye como característica de cada organización el medio interno o la atmosfera psicológica. La satisfacción de las necesidades de los miembros y la moral poseen vínculo con el clima organizacional y cual se positivo o negativo, estima satisfactorio o insatisfactorio, lo que depende del vínculo que vive en medio de los integrantes y la organización. Implica factores estructurales el conocimiento de clima organizacional, así como propósitos operacionales, tecnología empleada, tipo de organización, políticas de la empresa, estatutos internos, de la misma forma de situaciones de conductas sociales que son penados o motivados a través de los factores sociales.

E. Tipos de clima laboral

(Pineda & Bonales, 2011) exteriorizan que determina dos grandes tipos de clima laboral la teoría de los sistemas, y con dos subdivisiones cada uno de ellos:

a. Autoritario Coercitivo

Es un procedimiento administrativo arbitrario, autocrático, coercitivo y enérgico la cual inspecciona duramente todo lo que sucede en el interior de la organización. Poseen como característica la desconfianza este modelo de procedimiento, se toman en la cumbre de la organización las decisiones y allí es en la cual se propagan continuando una línea soberanamente burocrática de conducta regular. De este modo, se encuentran asimismo centralizados y formalizados los procesos de control. Dentro de este tipo de sistema organizacional el clima es de desconfianza, inseguridad, y recelos generalizados.

b. Autoritario Benevolente

Es un proceso supeditado autoritario, dicha diversidad pobremente aminorada del anterior. Es un método menos severo que el anterior y más dúctil. Sus particulares primordiales son: consiente una minúscula representación de disposiciones mínimos, suspensión decisorio, sin embargo predomina en la alta administración, repetitivas y rutinarias el carácter centralizador, fundadas en disposiciones e instrucciones enlazadas al asentimiento posterior; un método de comunicación: predominan la comunicación relativamente precaria, las comunicaciones descendentes y verticales, de dicha manera se sitúa con comunicaciones ascendentes la alta administración la cual proceden de los niveles menores de la organización, ya sea el caso de la retroinformación de sus disposiciones.

Al revisar las diversas características del clima organizacional se necesita indagar referente a las representaciones a estimar en una organización estimando la conducta organizacional a modo de aspecto la cual transgreden en el ambiente de trabajo.

(Giner & Gil, 2013) indican que Likert ha diferenciado cuatro sistemas organizacionales, con un clima individual cada uno, que especificamos a continuación:

a. Sistema 1

Autoritario. Se describe por la falta de confianza. Las disposiciones son optadas por la cumbre de la institución y a partir de ello son propagadas de manera burocrática de conducto regular a toda la organización.

b. Sistema 2

Paternalista. En dicha situación organizacional, asimismo son arrojadas las disposiciones por parte de los jefes de la institución. El control en dicho sistema asimismo se centraliza en la cumbre de la institución, sin embargo, a diferencia del Sistema I, hay una mayor delegación en éste.

c. Sistema 3

Consultivo. Dicho sistema organizacional preexiste la delegación de decisiones y por ello es más descentralizado. Se conserva la jerarquía, pero ciertas determinaciones son optadas por grados inferiores y medios.

d. Sistema 4

Participativo. Tiene como característica elemental este sistema que se encuentra descentralizado la toma de decisiones, se refiere a las disposiciones que se optan en los distintos niveles de la organización.

F. Aspectos relacionados al clima laboral

a. Satisfacción en el puesto de trabajo

(Slocum, Jackson , & Hellriegel, 2009) indican que se interesan mucho en esta actitud los líderes de grupo y directivos. Se irradia en la satisfacción de su labor el grado de satisfacción laboral de los colaboradores. Esto se puede enlazar a la falta de rotación en las labores y que permanezcan los colaboradores en sus puestos. Del mismo modo, se podría mencionar que acuden menos a sus días de incapacidad o enfermedad los colaboradores en el momento en que se hallen en un grado muy enorme de satisfacción, por lo que, efectúan con llegar en forma regular a trabajar. Pueden cambiar de una persona a otra los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral. Ciertas fuentes significativos para distintos colaboradores son el interés que posee para ellos el trabajo, reto la cual personifica el trabajo, las situaciones de labor, la actividad física la cual necesite, el medio ambiente de los colegas de trabajo, los galardones la cual otorga la organización, etc. Se podría descifrar que el sentido habitual en la satisfacción laboral la cual sobrellevaría a una ocupación eficaz. Los estudios han distinguido que la satisfacción laboral y el desempeño en el entorno laboral se encuentran intervenidos por la personalidad de cada sujeto. Se puede ultimar que el locus de control de la persona y las particulares de la personalidad de los cinco enormes elementos intervienen en el vínculo proporcionada en medio de la satisfacción laboral y del desempeño laboral. Por ejemplo, los sujetos que poseen una actitud positiva con dirección a su trabajo, sin embargo, poseen una meticulosidad mínima, podrían no precisamente laborar de

manera más dificultosa ya que a trabajar llegan tarde, son desorganizados, no se presentan, etc.

b. Trato personal y ambiente de trabajo

(Bager, 2011) indica que tiene la necesidad el colaborar de absorber un trato atractivo de la dirección, los jefes directos y de sus compañeros de labores. Debe ser moralmente claro el ambiente laboral, sin permanentes molestias, sin disputas ni chillidos, un entorno de mutuo respeto.

c. Promoción

(Bager, 2011) indica que para empezar un proceso de selección se deberá considerar a los miembros de la institución para añadir personal nuevo. Se debe estimar como una situación primordial de la institución que deben existir individuos con capacidades aptas y con responsabilidad para el puesto requerido. De la misma forma para contratar o promover a un individuo para cubrir un puesto de trabajo dentro de la empresa se tiene que librar del tráfico de predomios, a distinción de algunas situaciones en la cual se empleara el sentido común. Precedentemente para ser promovido dentro de la institución, se desarrollaba de manera vertical, se refiere a la ascendía de nivel jerárquico. Hoy por hoy, se han reestructurado las organizaciones en línea horizontal, coexisten equipos de trabajo, por lo que, el pensamiento de ser promovido asimismo ha transformado.

d. Reconocimiento del trabajo

(Bager, 2011) indica que afecta y crea conflicto el clima laboral en el no reconocimiento del trabajo de los colaboradores. Puede diferenciar el colaborador que no es reconocido su trabajo en dos aspectos:

- Suponer que es insuficiente su prestación económica referente al trabajo que ejecuta.
- Sin estimar la prestación económica que observa el colaborador, él podría estimar que no está siendo reconocida su labor.

Se podrían estimar gratificación económica, hoy por hoy se utiliza una definición moderna de sueldo, es decir, se paga conforme a los resultados y no se estima las horas de permanecer en el trabajo (horas fichadas) y /o antigüedad, es de este modo cómo marchan las instituciones de tipo funcional o vertical.

Asimismo, podemos estimar gratificaciones de tipo social como lo son: prestamos financieros, seguros de vida, entrega de acciones de la compañía, viajes, gastos de transporte, seguros médicos, telefonía celular, becas de estudio para los hijos, guarderías, eventos deportivos, etc.

e. Estructura adecuada de la organización

(Mintzberg, 2012) indica que se puede detallar como una serie de todas las formas la estructura de la organización en cómo se fragmenta en diversas tareas el trabajo, y después conseguir el acoplamiento de las mismas. Se consideran cinco conjuntos de control del personal la cual podrían manifestar cómo lideran sus metodologías las instituciones: monitorización, de la curva de instrucción de los colaboradores con rotación de áreas, acomodo, y asimismo instauración de protocolos de trabajo. Estos lograrían ser estimados como componentes fundamentales de la estructura, como el aglutinativo la cual resguarda la unidad de la organización. Considerando dichos componentes podrías referirnos que da comienzo al resto en la estructura de las organizaciones.

f. Delegación del trabajo

(Griffin, Administración, 2011) señala que es un bosquejo de un tipo de autoridad la delegación la cual hay en medio de un superior y uno o más colaboradores. Esto indica que la delegación es el camino por la cual delegan los gerentes una proporción de la totalidad a los demás del trabajo. La responsabilidad de delegar es lograr consentir que pueda desarrollar más trabajo el gerente. Los encargados de atender la carga laboral del gerente son los trabajadores de un menor nivel jerárquico. En algunas ocasiones, puede tener más experiencia un empleado de menor nivel jerárquico para enfrentar una dificultad que podría poseer un gerente. Puede asimismo ayudar la delegación en el desarrollo de los subordinados. En el momento en que toman parte en la solución de dificultades los empleados u optar por decisiones, van instruyéndose de las batallas universales y van progresando sus habilidades gerenciales.

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO LABORAL

A. Definiciones

(Robbins & Judge, 2013) conceptualizan al compromiso laboral esencialmente como la forma que se reconoce el trabajador con la empresa y con sus cláusulas con la finalidad de persistir en ella.

(Griffin, Administración, 2011) indica que el compromiso laboral de los colaboradores es una condición la cual manifiesta el reconocimiento del colaborador con la empresa y su responsabilidad con la misma.

(Daft & Marcic, 2010) subrayan que el compromiso laboral de los colaboradores manifiesta la integridad de un colaborador y su compromiso con la organización.

(Shermerhorn, 2010) muestra que el compromiso laboral de los colaboradores se determinada como la integridad del trabajador con dirección a la misma organización.

B. Dimensiones del compromiso laboral

(Aldana, 2013) menciona que existe cuatro factores la cual exponen el compromiso que son: la responsabilidad, la convicción la lealtad, la disposición hacia el trabajo o fe en la unidad.

a. Lealtad

Es un apego especial a la organización, determinada por la lealtad la cual procede por descuido cerrándose a renunciar en el momento en que su enfoque sea contradictorio con relación a la arrogada en su organización. Pese a que la lealtad compone normalmente un componente conductual, no logra efectuarse naturalmente por sus expresiones de comportamiento: se refiere a una actitud de obediencia de las normativas de lealtad transcendentales para un grupo la cual abastece la permanencia indispensable para la expansión del comportamiento conforme en asunto. El individuo es leal cuando, tiene un porqué al cual ser leal; también, en el momento en la cual aprecia facultativamente y enteramente algún

nivel de contemplación; y, por para finalizar, en el momento en que exterioriza dicha devoción en sus actos. Si bien, los niveles mutuos de legalidad han disminuido, entendiera que estiman demasiado más las empresas a los trabajadores que se encuentren acorde c con la organización. Y aún más, en ciertas empresas, si llega como rumor que está averiguando un colaborador la posibilidad de un trabajo en otra organización, el colaborador podría ser descrito de traidor y asimismo excluirlo de toda probabilidad de ascenso futuramente. La negligencia es lo inverso de la lealtad, reflexionada como una cualidad paciente la cual consiente que decline el ambiente. Contiene el ausentismo, demoras crónicas, reducción de energías y acrecentamiento de la proporción de fallas.

b. Participación

La participación de los colaboradores intenta desplegar su palabra en las determinaciones la cual entristecen al desempeño organización y la prosperidad de sus colaboradores. Podrían narrar desde los cuatro componentes importantes la cual posibilitan:

- Poder: reside en ofrecer bastante autoridad y así optar por determinaciones de cualidad laboral la cual entiende sucesos como las subsiguientes: metodologías de labor, concesión de labores, derivaciones del desempeño, reclutamiento y servicio al cliente. El poder encargado podría cambiar considerablemente, a partir de la circunstancia de solicitarles su contribución a las determinaciones que luego arrojaran los directivos inclusive a la toma acumulada de determinaciones por los dos lados y determinaciones la cual arrojan los mismos colaboradores.
- Información: el camino adecuado a la información notable es preciso para una apropiada determinación. Pueden originar las organizaciones la contribución aseverándose de que se indispensable la averiguación destile desenvueltamente con dirección a los colaboradores. En medio de ciertas situaciones se describe a la información concerniente a las derivaciones de las sistematizaciones, a los proyectos de negocios, a las situaciones de la competitividad, a actuales tecnologías y metodologías de trabajo, a opinión para optimizar la organización.
- Conocimientos y habilidades: la contribución de los trabajadores incrementa la eficiencia organizacional únicamente en la circunstancia en que los

colaboradores tengan las destrezas e instrucciones indispensables y conllevar a una apropiada determinación. Puede proporcionar su contribución la empresa repartiendo proyectos de desarrollo y capacitación para optimizar ambos.

- Recompensas: las recompensas podrían intervenir en la contribución de los trabajadores. Las coyunturas importantes brindan recompensas intrínsecas ya sea la sensación de logro y de autoestima. Las recompensas externas fortifican la contribución en el momento en que se encuentren sujetos concisamente a las derivaciones de injerirse en las determinaciones.

La colaboración se refiere en consentir que se implique el colaborador en las determinaciones que tendría que optar la institución. Dichas determinaciones podrían conmovir la labor actual o podrían a nivel personal perjudicarlo

La colaboración consiente ayudar, conseguir un enorme entendimiento, acrecentar la producción, alta satisfacción, gran flexibilidad, y prosperidad laboral la cual posee como derivación a mínima rotación y ausentismo. Se ven fortificadas la motivación, el interés, la moral, la cual lleva a complacerse en su vida laboral.

Asimismo, se tendría que permitir que participen en las determinaciones los empleados la cual les inquietan. Los colaboradores podrían aportar con un conjunto de determinaciones la cual le están afectando: instituir objetivos laborales, adoptar su mismo paquete de prestaciones; preferir los horarios laborales que opten. Aquello puede acrecentar la productividad de los colaboradores, la consagración a los propósitos laborales, la satisfacción laboral y la motivación.

c. Identificación

Indica que se muestran dispuestos los colaboradores comprometidos a reconocerse sólidamente con la empresa, apetecen laborar por sus finalidades y misión asimismo se incrustan a ella. Perciben que su labor y su aportación son significativas para conseguir la misión institucional y las finalidades. Investigan retos nuevos, cooperación y desafíos con frenesí. Sin embargo, cuando crece la organización, empequeñece la capacidad de los individuos para reconocerse con los resultados grupales.

La identificación comprende al anhelo de encontrarse implicado con una empresa en su desarrollo y su accionar total. A causa de los niveles de calidad de

los productos y servicios se inquietan, contribuyen opiniones creativas para el progreso.

d. Pertenencia

Es el ámbito ser perteneciente a una empresa que hace que se sienta contento en ella el trabajador, despliegue su labor con gusto, en cualquier circunstancia que alcance de conmover a la empresa, lo selecciona como el ambiente para laborar y proteger, se siente comprometido y participante. Acorde el volumen incrementa, las coyunturas de contribución e interacción social reducen, del mismo tiempo de contar con más integrantes asimismo propicia el conflicto, la disensión, y la creación de subgrupos, que harán que integrar al grupo trascienda menos atractivo.

La importancia de pertenecer sobrelleva a que se acople con la empresa los trabajadores y sienta como suya la organización, desarrollar sus labores y su labor perenemente en protección de ésta referente a los intereses económicos.

C. Compromiso con el puesto de trabajo

(Robbins & Judge, 2013) indica que poseen una elevada cantidad de colaboradores comprometidos con la organización concernientes a las empresas más exitosas, entretanto que las agrupaciones la cual consiguen más colaboradores ligados manifiestan altos niveles de productividad, menor rotación de personal y minúsculos sucesos de seguridad.

Han hallado efectos propicios los estudios académicos equivalentemente. Inspeccionó el grado de compromiso en uno de ellos asimismo variadas unidades de negocios, y encontró un vínculo positivo positiva con enorme escala de derivaciones prácticos. Otras indagaciones manifestaron que los más altos niveles de compromiso se vinculaban con la ocupación de la labor y la conducta ciudadana.

¿Qué aspectos despliegan la posibilidad de que se comprometan con su trabajo los colaboradores? Un asunto esencial es que el colaborador entiende que tiene significado implicarse con la labor, la cual está establecido de forma particular por las particularidades del puesto y asimismo la accesibilidad a los patrimonios aptos para desarrollar de forma eficaz la labor. La coincidencia es otro componente que existe en medio de los valores de la organización y los valores de la persona.

Las direcciones de liderazgo la cual infunden a los colaboradores a poseer una enorme noción de misión asimismo incrementan la responsabilidad por parte de los individuos.

Una de las experiencias con dirección al compromiso es que sea un tanto reiterado el constructo con cualidades laborales ya sea el caso del estrés y la satisfacción. A pesar de que las interrogantes referentes al compromiso enlacen estimar la concentración en una labor y la motivación, aquello dificulta elocuentemente a las interrogantes referente a la satisfacción laboral.

Probablemente que del mismo modo prediga mejores derivaciones laborales significativas en el nivel de compromiso, que las cualidades habituales con dirección al trabajo.

Asimismo, las responsabilidades de los colaboradores son aquellas que se encuentran pegados con la organización, aquellos que se encuentren complacidos y apasionados referentes a sus tareas. Son vehementes y están intensamente vinculados con el trabajo que desarrollan los colaboradores la cual tienen un enorme compromiso. Los colaboradores no comprometidos son conformistas tan solo firmando su salida y no son interesados en efectuar sus labores.

Concurren a laborar, pero no poseen ni pasión ni energía por sus labores. Existen favores la cual derivan de contar con colaboradores crecidamente implicados a causa de que existe dos y medias veces mayor probabilidades de resaltar a diferencia de sus colegas que son los menos comprometidos. A un tiempo, las empresas con colaboradores enormemente implicados poseen índices de conservación más enormes, lo que les favorece y así conservar los precios de baja capacitación y reclutamiento.

D. Actitud en el trabajo

(Robbins & Judge, 2013) exterioriza que es el grado en que se identifica con una empresa determinado un colaborador, sus finalidades y anhelos, con el propósito de conservar a esa empresa su pertenencia. Entre tanto que la colaboración dentro de la labor representa reconocerse con su trabajo, se describe a la identificación con su organización empleadora el compromiso organizacional. Las averiguaciones manifiestan que contribuye a reducir los niveles rotación y de

ausentismo en el compromiso organizacional, así mismo, un apropiado señalizador de la rotación que la satisfacción laboral, ¿Por qué? Probablemente que es una contestación más completa y perenne con dirección a la organización que la complacencia con un trabajo en específico. Pese a ello, es una actitud el compromiso organizacional referente a la labor de escasa significación de lo que cierta ocasión ocurrió. Frecuentemente, no se quedan los colaboradores en una sola empresa en su enorme parte de su carrera y la proximidad que posea con su colaborador ha modificado extensamente. No obstante, su responsabilidad de un colaborador con dirección a la empresa podría no ser tan importante como el cierto momento tal vez lo fue, las averiguaciones referentes al apoyo organizacional distinguido, la creencia mundial de los colaboradores de que valora su contribución su empresa y se inquieta por su prosperidad, manifiestan que el compromiso de la organización para con su colaborador puede ser favorecedor. Los enormes niveles de ayuda en la organización denotado transportan a un acrecentamiento a una mejor rotación y en la satisfacción laboral.

Innegables sujetos manifiestan que sus actitudes entran en problema o que se muestran en su comportamiento. Por ejemplo, un sujeto con un eminente grado de compromiso organizacional podría ingresar en una dificultad con su compromiso con dirección a los miembros de su familia. Si los colaboradores suelen trabajar los fines de semana y por las tardes, sus horarios extensos y su consagración a su labor persiste en problema con las ideologías de que los vínculos familiares son significativos. Dicho problema manifiesta una etapa de disonancia cognoscitiva, ratificando que aspiran comportarse las personas en base a sus actitudes y habitualmente empiecen con los ejercicios enmendadores para la resolución de la discrepancia y conseguir el equilibrio.

En el asunto de laborar tiempo extra, pueden controlar los colaboradores sus horarios los modifican de tal forma que sus compromisos consigan período para la familia y el trabajo. Por lo contradictorio, algunos sujetos que no logren transformar sus cargas laborales despliegan una condición perjudicial con dirección a sus trabajadores, la cual a su vez impone el compromiso con dirección a la organización.

Dichos sujetos alcanzarían a resolver su discrepancia al sugerir que les agradaría la idea de estar con sus hijos mayor tiempo, sin embargo, la escasa en

lógica de su colaborador quien demanda a que laboren desmesuradamente horas no consiente dicho resultado.

2.3 Definición de términos básicos

Clima laboral

El clima laboral es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los integrantes del trabajo (Chiavenato, Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones, 2015).

Estructura organizacional

Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014).

Identificación

Es cuando los empleados comprometidos se muestran dispuestos a identificarse firmemente con la institución, desean trabajar por sus objetivos y misión y se adhieren a ella (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014).

Responsabilidad

Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014).

Recompensas

Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014).

Conflicto

Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2014).

Compromiso laboral

Es la manera que el trabajador se identifica con su institución y con sus términos con el fin de permanecer en ella (Robbins & Judge, 2013).

Lealtad

Es la actitud de obediencia de las normas de fidelidad transcendentales para un grupo que provee la estabilidad necesaria para el despliegue de la conducta en la institución (Aldana, 2013).

Participación

Es cuando las participaciones de los empleados desarrollan su voz en las decisiones que afligen al desempeño de la organización (Aldana, 2013).

Pertenencia

Es el sentido de pertenecer a una institución que hace que el trabajador se sienta a gusto en ella, desarrolle su actividad con alegría, ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución, la elige como el lugar para trabajar y defender, se siente partícipe y comprometido (Aldana, 2013).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. La estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- b. La responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- c. Las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.
- d. El conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

2.5 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Clima Laboral	<i>Estructura organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de áreas. - Jerarquía de responsabilidades. - Normas método y procedimientos. - Organización y planificación. - Planteamiento de políticas.
	<i>Responsabilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Apreciación de desempeño. - Auto asignación de responsabilidades. - Autonomía. - Iniciativa. - Resolución de problemas. - Responsabilidad. - Recompensas
	<i>Recompensas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo. - Promoción para ascender. - Recompensas e incentivos.
	<i>Conflicto</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Buena comunicación. - Consecuencias de mal trabajo. - Consideración de mis superiores. - Crítica interna. - Empatía negativa. - Exigencia. - Oportunidad de conflictos.

Fuente: Adaptado de (Chiavenato, *Introducción a la teoría general de la administración*, 2014).

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: Compromiso laboral	<i>Lealtad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Obediencia a las normas. - Conducta acorde al trabajo. - Actos de devoción al trabajo. - Conformidad con la institución. - Aumento de esfuerzo.
	<i>Participación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Poder. - Información. - Conocimientos y habilidades. - Recompensas.
	<i>Identificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la institución. - Trabajan para lograr objetivos. - Trabajan para lograr la misión. - Sienten que su trabajo es importante. - Asumen desafíos laborales con entusiasmo. - Preocupación por la calidad de los servicios. - Aportan ideas creativas.
	<i>Pertenencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador a gusto en la institución. - Desarrollo de la labor con alegría. - Se siente partícipe y comprometido. - El personal siente la institución como suya.

Fuente: Adaptado de (Aldana, 2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de diseño no experimental, de tipo transversal, correlacional causal.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) señalan que la investigación de diseño no experimental se define como la investigación que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que se trata de estudios donde no se hace variar de forma intencional a las variables independientes para ver su influencia sobre otras variables.

Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.

Es correlacional causal porque se buscará conocer cómo las dimensiones de la variable independiente afectan en la variable dependiente.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Raúl Haya de La Torre”, ubicado en la ciudad de Barranca.

- Personal docente: 35 personas.
- Personal administrativo: 11 personas y 2 Asistentes.

3.2.2 Muestra

No se hace necesario el cálculo de la muestra porque toda la población será sujeto de análisis, siendo finalmente 48 personas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar es la encuesta y así mismo se utilizará como instrumento al cuestionario.

El instrumento a utilizar es un cuestionario. El cuestionario medirá las variables de estudio, en cada una de sus dimensiones. Se utilizará la escala de Likert para ambos instrumentos.

Validación del cuestionario

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.576). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,576
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2035,097
Bartlett	gl	861
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.868 siendo confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	42

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se empleó el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias. Se utilizó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

El software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 24. Los resultados son presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

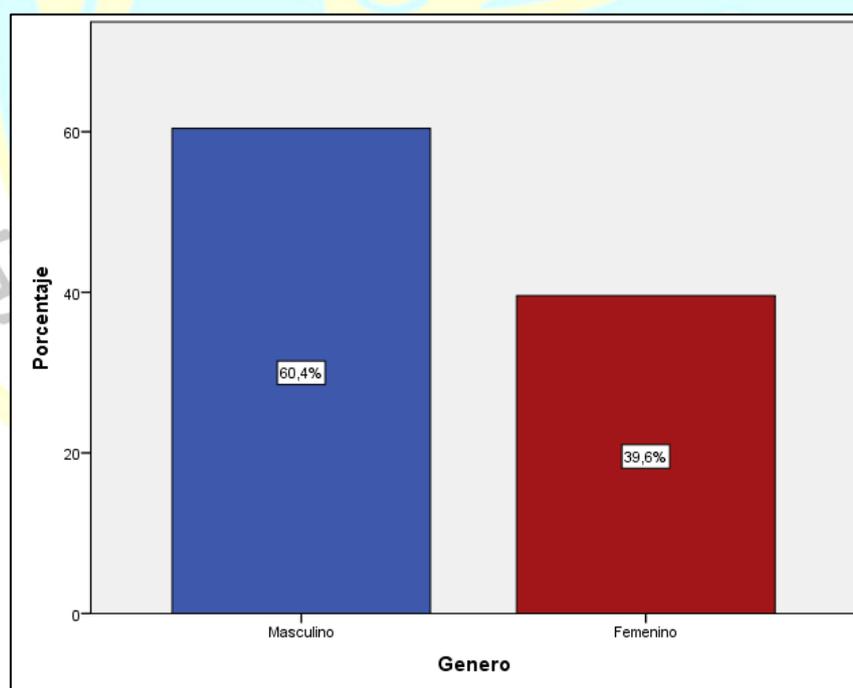
4.1 Análisis de resultados

A. Descripción de la población

Tabla 1

*Género del docente y administrativo del I.E.S.T.P.
"Víctor Raúl Haya de La Torre"*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Masculino	29	60,4
Femenino	19	39,6
Total	48	100,0



*Figura 1. Género del docente y administrativo del I.E.S.T.P.
"Víctor Raúl Haya de La Torre".*

Se observa en la Tabla 1 que el 60,4 de los encuestados son del género masculino y el 39.6% son del género femenino.

Tabla 2

Edad del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Victor Raúl Haya de La Torre”

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Entre 18 años a 24 años	3	6,3
Entre 25 años a 31 años	12	25,0
Entre 32 años a 45 años	13	27,1
Más de 45 años	20	41,7
Total	48	100,0

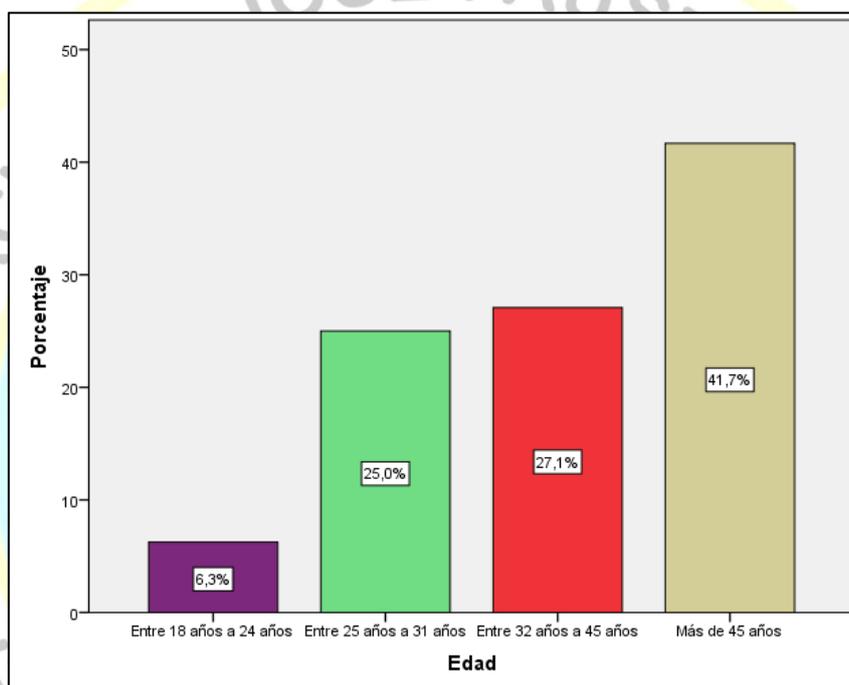


Figura 2. Edad del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Victor Raúl Haya de La Torre”.

Se observa en la Tabla 2 que el 6,3% de los encuestados tienen entre 18 años a 24 años, el 25 está entre 25 años a 31 años, el 27,1 tiene entre 32 años a 45 años y el 41,7% tiene más de 45 años.

Tabla 3

*Grado académico del docente y administrativo del I.E.S.T.P.
“Víctor Raúl Haya de La Torre”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Grado de Bachiller	7	14,6
	Título profesional	25	52,1
	Grado de Magister o Maestro	6	12,5
	Grado de Doctor	2	4,2
	Otros	8	16,7
	Total	48	100,0

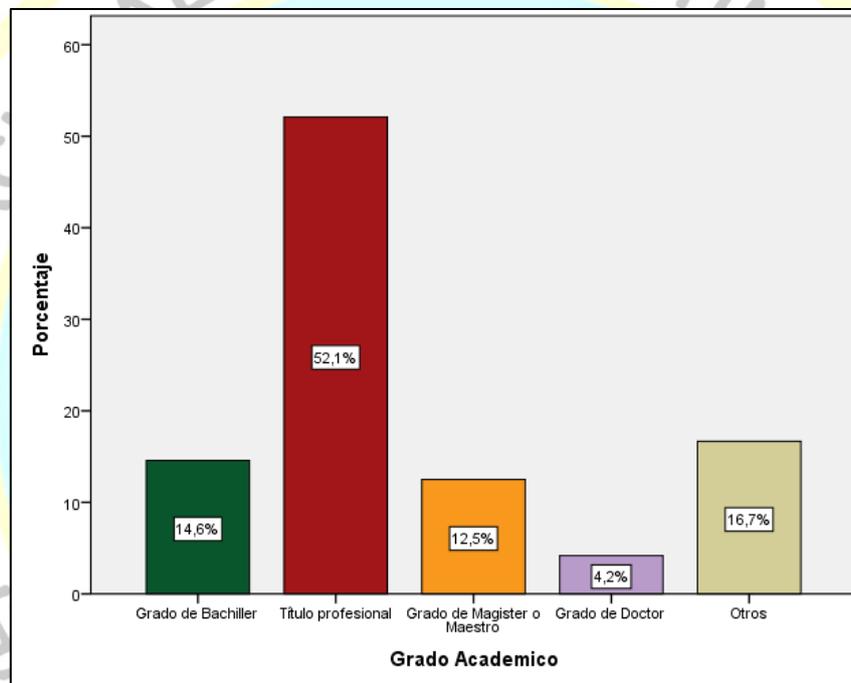


Figura 3. Grado académico del docente y administrativo del I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”.

Se observa en la Tabla 3 que el 14,6% de los encuestados tienen grado de bachiller, el 52,1% tiene título profesional, el 12,5% tiene grado de magister o maestro y el 16,7 otro tipo de estudios.

B. Análisis estadístico de la variable “Clima laboral”

Tabla 4

Estructura organizacional

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. ¿La institución educativa tiene bien definidas sus áreas?	20	41.7	2	4.2	5	10.4	5	10.4	16	33.3
2. ¿La institución tiene bien distribuida las responsabilidades según la jerarquía?	20	41.7	2	4.2	0	0.0	4	8.3	22	45.8
3. ¿La institución tiene a disposición de todos los trabajadores las normas y los procedimientos que se siguen dentro?	12	25.0	9	18.8	7	14.6	10	20.8	10	20.8
4. ¿La institución educativa lleva una eficiente organización y planificación?	18	37.5	3	6.3	6	12.5	7	14.6	14	29.2
5. ¿La institución educativa tiene bien definida sus políticas?	14	29.2	8	16.7	2	4.2	10	20.8	14	29.2

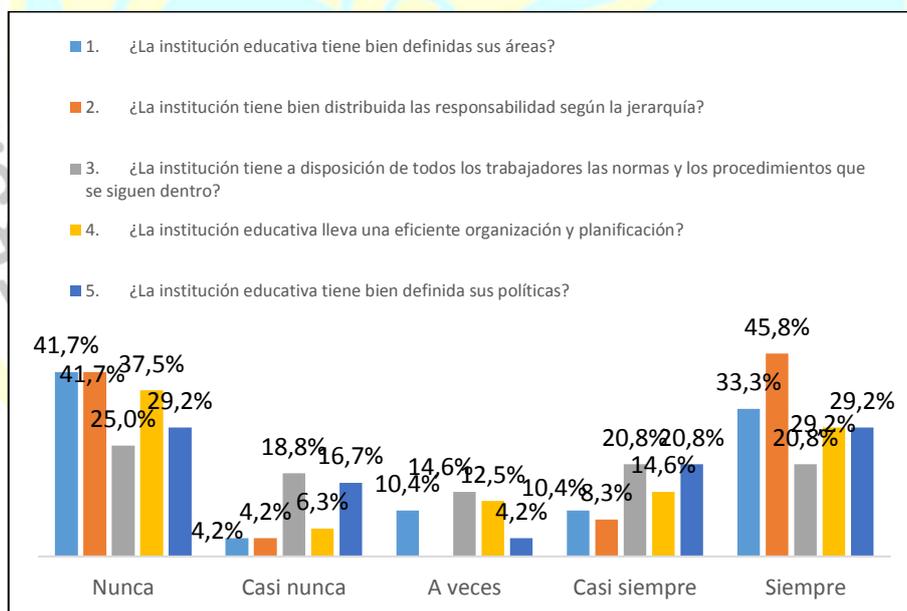


Figura 4. Estructura organizacional.

Se observa en la Tabla 4 que en la estructura organizacional el 45,9% de los encuestados manifestó que la institución educativa tiene bien definidas sus áreas, asimismo no tienen bien distribuidas las responsabilidades según la jerarquía y el 43,8% mencionó que la institución educativa lleva una eficiente organización y planificación.

Tabla 5
Responsabilidad

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
6. ¿Aprecias un eficiente desempeño de los demás trabajadores de la institución?	24	50.0	3	6.3	5	10.4	2	4.2	14	29.2
7. ¿Te auto asignas responsabilidad en la institución?	23	47.9	6	12.5	9	18.8	0	0.0	10	20.8
8. ¿Sientes que tienes autonomía en tu centro laboral?	8	16.7	0	0.0	5	10.4	14	29.2	21	43.8
9. ¿Eres una persona que toma la iniciativa para realizar cambios positivos dentro de la institución?	13	27.1	11	22.9	12	25.0	8	16.7	4	8.3
10. ¿Tienes la capacidad de solucionar problemas que surgen dentro de la institución?	11	22.9	14	29.2	10	20.8	11	22.9	2	4.2
11. ¿Demuestras responsabilidad?	21	43.8	6	12.5	15	31.3	6	12.5	0	0.0
12. ¿La institución recompensa el trabajo que realizas?	17	35.4	10	20.8	19	39.6	2	4.2	0	0.0

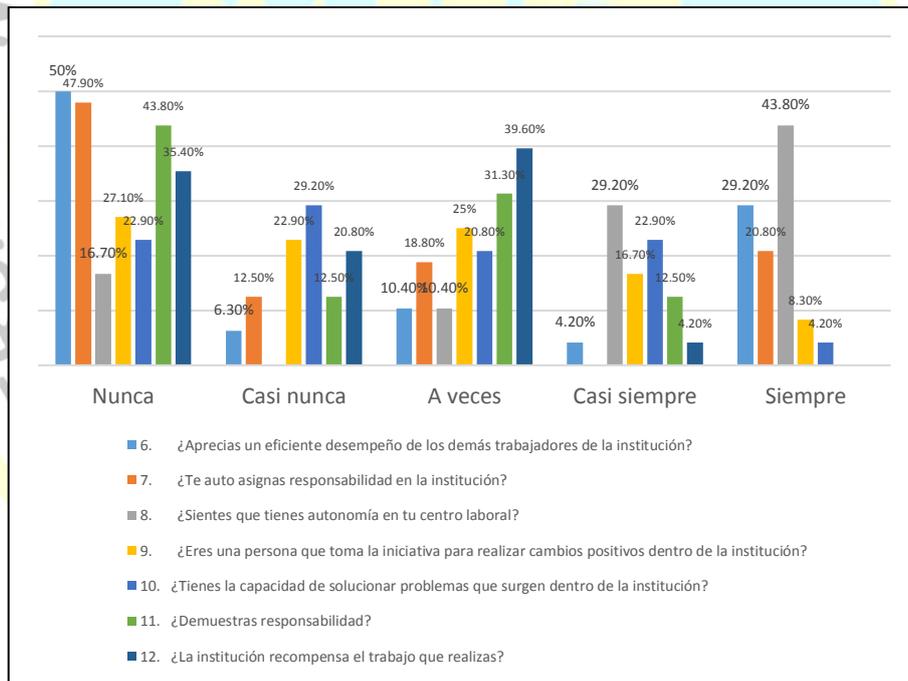


Figura 5. Responsabilidad.

Se observa en la Tabla 5 que dentro de los aspectos de la responsabilidad el 56,3% manifestó que no aprecia un eficiente desempeño de los demás trabajadores de la institución y en el caso del 60,4% manifestó que no se auto asigna responsabilidad en la institución. Finalmente, un 56,6% atribuyó no demostrar responsabilidad.

Tabla 6
Recompensa

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
13. ¿Demuestras entusiasmo al trabajar?	12	25.0	10	20.8	10	20.8	9	18.8	7	14.6
14. ¿Te brindan oportunidades para ascender de puesto por tu buen desempeño laboral?	17	35.4	2	4.2	21	43.8	0	0,0	8	16.7
15. ¿Te motiva tu buen desempeño con recompensas e incentivos?	20	41.7	6	12.5	9	18.8	10	20.8	3	6.3

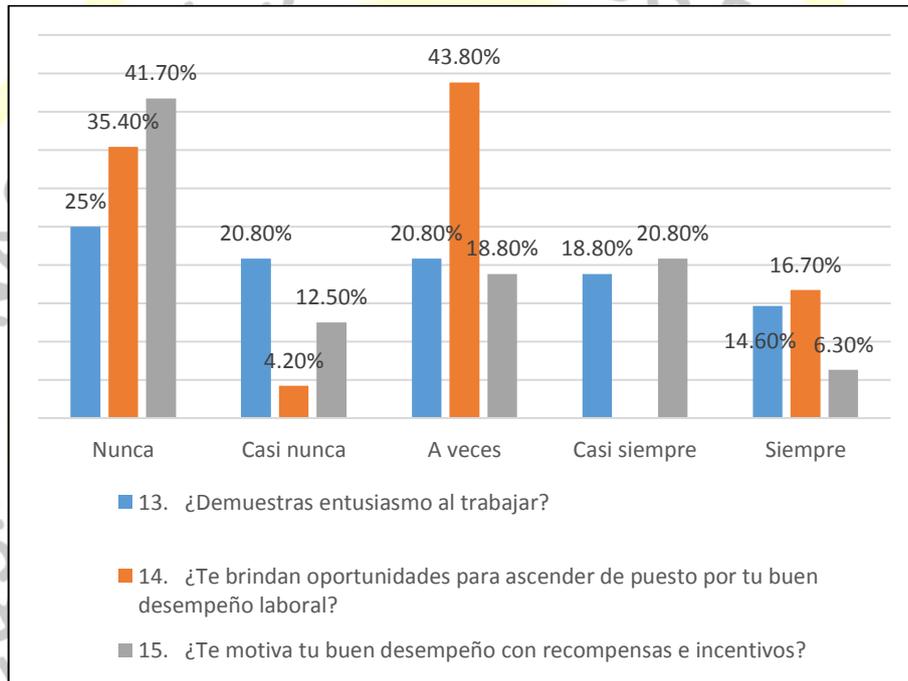


Figura 6. Recompensa.

Se observa en la Tabla 6 que dentro de los aspectos de recompensa el 54,2 manifestó que no la empresa no los motiva por su buen desempeño mediante recompensas e incentivos y el 45,8% manifestó que no demuestran entusiasmo al trabajar.

Tabla 7
Conflicto

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
16. ¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores?	6	12,5	7	14,6	14	29,2	16	33,3	5	10,4
17. ¿Existen consecuencias por un bajo rendimiento laboral?	6	12,5	8	16,7	10	20,8	20	41,7	4	8,3
18. ¿Tu jefe demuestra respeto, amabilidad y atención en el trato hacia tu persona?	13	27,1	7	14,6	11	22,9	13	27,1	4	8,3
19. ¿Las personas que trabajan en tu centro laboral te realizan críticas constructivas?	20	41,7	2	4,2	5	10,4	5	10,4	16	33,3
20. ¿Los trabajadores de la institución demuestran empatía hacia tu persona?	20	41,7	2	4,2	4	8,3	0	0,0	22	45,8
21. ¿Sientes que en tu centro laboral te exigen?	12	25,0	9	18,8	7	14,6	10	20,8	10	20,8
22. ¿En la institución se presentan conflictos?	18	37,5	3	6,3	6	12,5	7	14,6	14	29,2

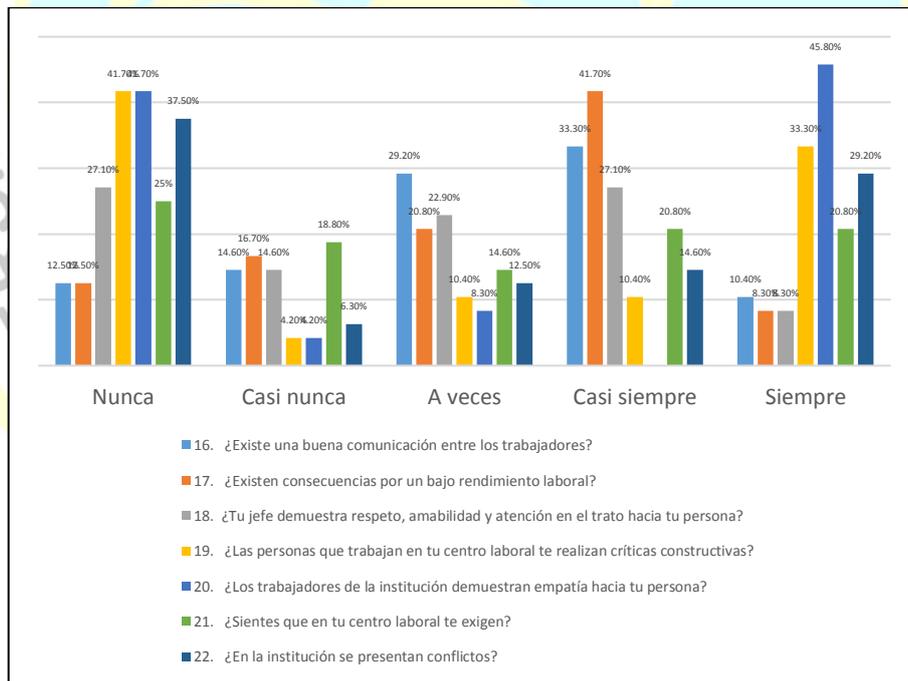


Figura 7. Conflicto.

Se observa en la Tabla 7 que dentro de los conflictos que se presenta emitidos por el 45,9% es que las personas que trabajan en la organización no hacen realizan críticas constructivas, asimismo no demuestran empatía entre los trabajadores. Finalmente, en el caso del 43,8% determino que existe conflictos dentro de la organización.

C. Análisis estadístico de la variable “Compromiso laboral”

Tabla 8

Lealtad

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
23. ¿Obedeces las normas de la institución?	14	29,2	8	16,7	2	4,2	10	20,8	14	29,2
24. ¿Demuestran una actitud acorde al trabajo?	19	39,6	3	6,3	6	12,5	2	4,2	18	37,5
25. ¿Tienes actos de devoción al trabajo?	20	41,7	6	12,5	12	25,0	0	0,0	10	20,8
26. ¿Te sientes conforme con tu centro laboral?	1	2,1	6	12,5	0	0,0	18	37,5	23	47,9
27. ¿Te esfuerzas cada vez más al realizar de manera eficiente tus labores dentro de la institución?	7	14,6	12	25,0	15	31,3	10	20,8	4	8,3

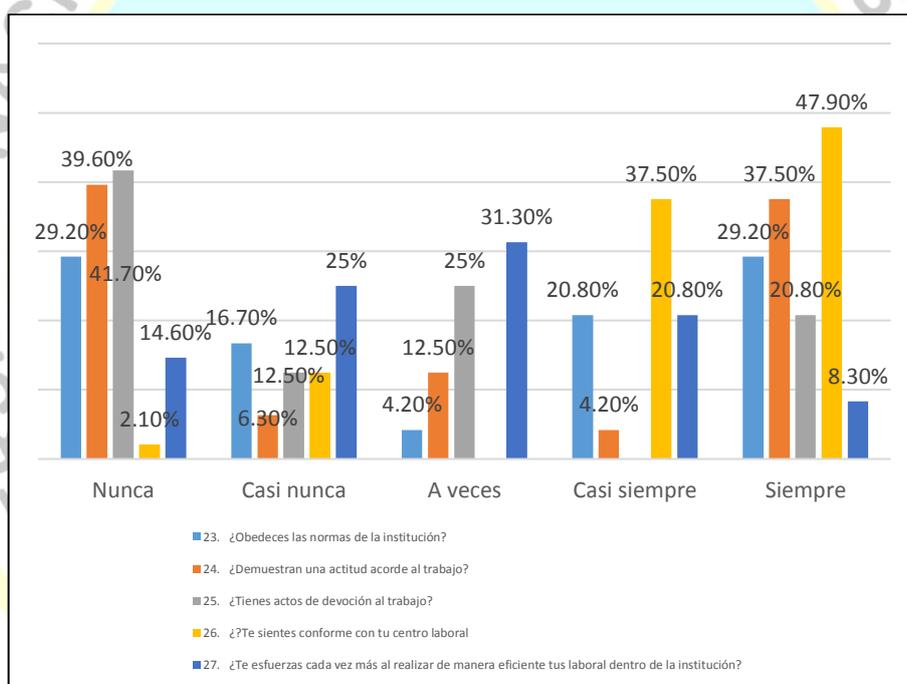


Figura 8. Lealtad.

Se observa en la Tabla 8 que el 54,2% no tiene actos de devoción al trabajo o no obedece las normas de la institución. Finalmente, el 45,9 % menciono que no demuestran una actitud acorde al trabajo.

Tabla 9
Participación

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
28. ¿Te brindan el poder de participar en algunas tomas de decisiones dentro de la institución?	1	2,1	0	0,0	6	12,5	18	37,5	23	47,9
29. ¿Te informan de los cambios que van a realizarse dentro de la institución?	7	14,6	12	25,0	15	31,3	10	20,8	4	8,3
30. ¿Cuentas con los conocimientos y habilidades para participar en reuniones dentro de la institución?	5	10,4	16	33,3	13	27,1	12	25,0	2	4,2
31. ¿Recompensan tus aportes en algunas decisiones que se toman?	17	35,4	6	12,5	19	39,6	6	12,5	0	0,0

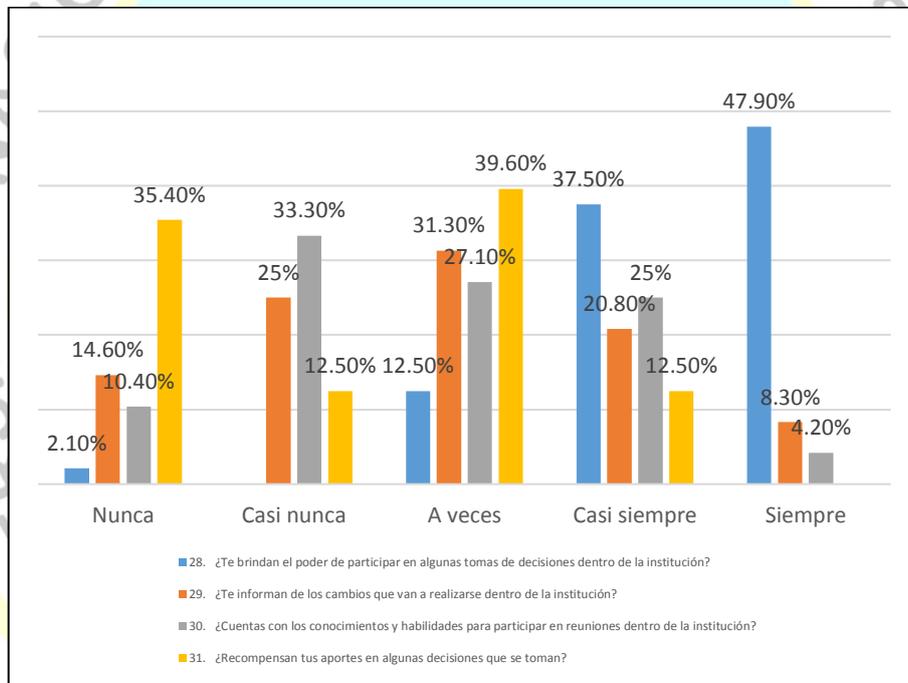


Figura 9. Participación.

Se observa en la Tabla 9 que en la participación el 43,7% no cuenta con los conocimientos y habilidades para participar en reuniones dentro de la institución y el 47,9% manifestó que no recompensan sus aportes en algunas decisiones que se toman. Finalmente, en el caso del 39,6% mencionaron que no les informan de los cambios que van a realizarse dentro de la institución.

Tabla 10
Identificación

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
32. ¿Te identificas con la institución?	14	29,2	10	20,8	21	43,8	3	6,3	0	0,0
33. ¿Trabajas para lograr los objetivos institucionales?	12	25,0	10	20,8	10	20,8	9	18,8	7	14,6
34. ¿Trabajas enfocado en la misión de la institución?	17	35,4	2	4,2	21	43,8	8	16,7	0	0,0
35. ¿La institución te hace sentir que tu trabajo es importante?	20	41,7	6	12,5	9	18,8	10	20,8	3	6,3
36. ¿Asumes desafíos laborales con entusiasmo?	20	41,7	4	8,3	20	41,7	4	8,3	0	0,0
37. ¿Te preocupas por brindar una calidad de servicios?	6	12,5	13	27,1	12	25,0	13	27,1	4	8,3
38. ¿Aportas ideas creativas en beneficio de la institución?	14	29,2	13	27,1	15	31,3	6	12,5	0	0,0

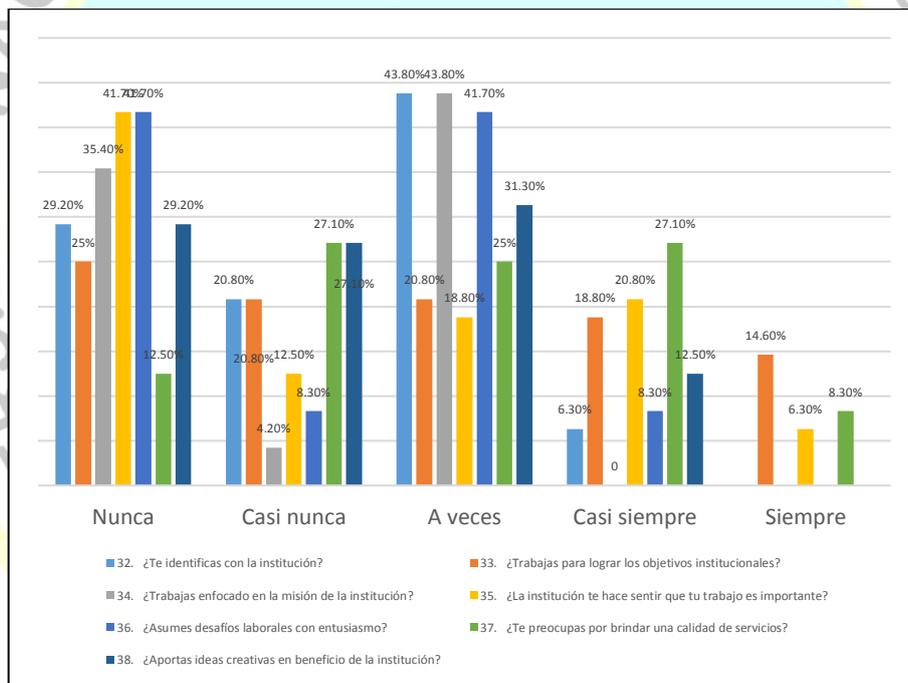


Figura 10. Identificación.

Se observa en la Tabla 10 que en el aspecto de la identificación con la empresa el 54,2% manifestó que la institución no les hace sentir que su trabajo es importante, asimismo un 50% determino que no asume desafíos laborales con entusiasmo. En el caso del 45,8% determino que no trabaja para lograr los objetivos institucionales. Finalmente se encontró que el 50% de los encuestados no se identifican con la institución.

Tabla 11
Pertenencia

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
39. ¿Te sientes a gusto en la institución?	24	50,0	12	25,0	12	25,0	0	0,0	0	0,0
40. ¿Desarrollas tus labores con alegría?	12	25,0	24	50,0	12	25,0	0	0,0	0	0,0
41. ¿Te sientes participe y comprometido con la institución?	24	50,0	12	25,0	12	25,0	0	0,0	0	0,0
42. ¿Sientes la institución como tuya?	12	25,0	24	50,0	12	25,0	0	0,0	0	0,0

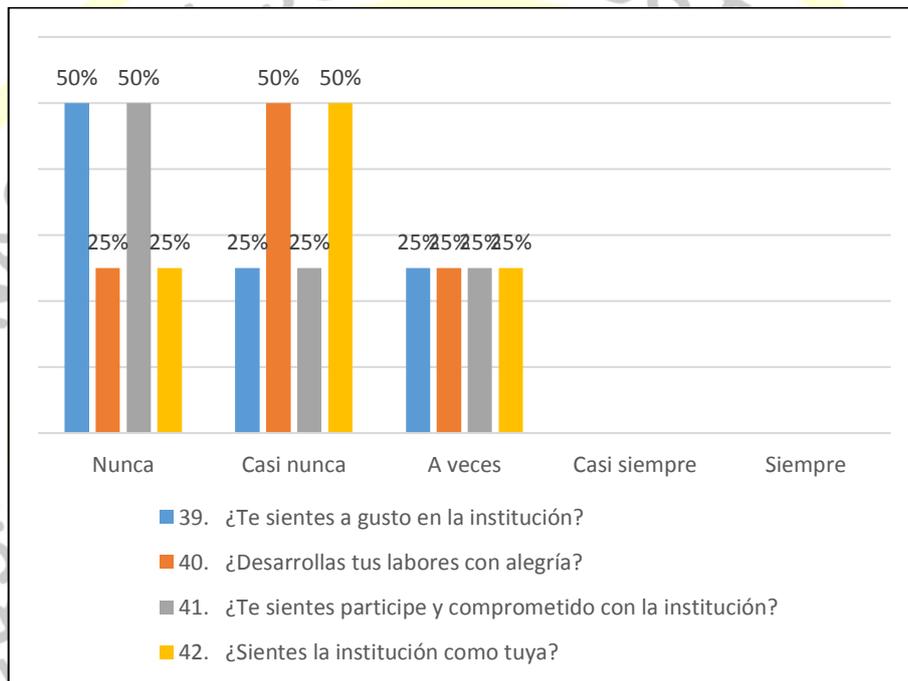


Figura 11. Pertenencia.

Se observa en la Tabla 11 que dentro de los aspectos de pertenencia el 75% manifestó que no se siente participe y comprometido con la institución o mucho menos a gusto en la institución, asimismo determino que no desarrollan sus labores con alegría.

D. Proceso de Prueba de Hipótesis

Para elegir el tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Shapiro Wilk (para muestras menores de 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal. En la Tabla 12 se observa que con un (p-valor < 0.05) las dos variables

de investigación tienen distribución normal motivo por el cual se optó por utilizar estadística no paramétrica.

Tabla 12
Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,880	48	,000
Estructura organizacional	,812	48	,000
Responsabilidad	,942	48	,019
Recompensas	,899	48	,001
Conflicto	,900	48	,001
Compromiso laboral	,948	48	,032

Se observa en la Tabla 12 que el valor p es menor al nivel de significación establecido (menor que 0,05), lo cual se asume que la población no está distribuida normalmente. Por lo tanto, se aplicará Rho Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El clima laboral no influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Ha: El clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Tabla 13
Correlación Rho Spearman entre el clima laboral y el compromiso laboral

		Clima laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48
Compromiso laboral	Clima laboral	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

Se observa en la Tabla 13 que con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,588$), por lo que se concluye que el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Hipótesis Específico 1

Ho: La estructura organizacional no influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Ha: La estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Tabla 14

Correlación Rho Spearman entre la estructura organizacional y el compromiso laboral

			Estructura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	48	48
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	48	48

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

Se observa en la Tabla 14 que con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,002 < 0,05$; $r = 0,440$), por lo que se concluye que la estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Hipótesis Específico 2

Ho: La responsabilidad no influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Ha: La responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Tabla 15

Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad y el compromiso laboral

			Responsabilidad	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Se observa en la Tabla 15 que con el estudio se determinó que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,782$), por lo que se concluye que la responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Hipótesis Específico 3

Ho: Las recompensas no influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Ha: Las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Tabla 16

Correlación Rho Spearman entre las recompensas y el compromiso laboral

		Recompensas	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Recompensas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,462**
		N	48
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Se observa en la Tabla 16 con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,462$), por lo que se concluye que las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Hipótesis Específico 4

Ho: El conflicto no influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Ha: El conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

Tabla 17

Correlación Rho Spearman entre el conflicto y el compromiso laboral

			Conflicto	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Conflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

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

Se observa en la Tabla 17 que con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,467$), por lo que se concluye que el conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, tiene como misión formar Profesionales Técnicos competentes con una sólida preparación integral, que respondan a las exigencias del mercado laboral de la región, del país y del extranjero. Con el propósito de lograr esta misión se hace indispensable la participación de personal docente y administrativo, sin embargo, se observa falta de compromiso laboral, situación que se estaría debiendo al clima laboral no apropiado.

Gonzales (2015) en su tesis titulada “Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados”, expuso que el clima organizacional es un área en el cual se ejercitan y se exponen las emociones, ya que el encuentro de las personas realiza un cambio social en la organización y puede afectar para bien o para mal a esta. Asimismo, determino que el compromiso laboral es una identificación que tienen con la empresa mediante un vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización

El clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos, como la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones, entre otros, por lo tanto, evaluando el clima laboral se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima laboral. Este repercute sobre los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como es el caso del compromiso laboral.

En el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre” se observa que no todas las personas que conforman el personal docente y administrativo tienen un alto compromiso laboral que tienda a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, como es el

caso de la necesidad de encaminarse hacia la acreditación de las carreras profesionales; una gran parte del personal docente y administrativo no está dispuesto a trabajar más tiempo de lo establecido; no existe al menos en el 45,9% del personal una actitud deseable a pesar de la autonomía y responsabilidad asignada, ya que el personal docente al dársele un cargo no demuestra una actitud que lo entusiasme a conseguir logros importantes en su área de trabajo, manifestados por el 75,0%; asimismo en el 47,9% de los docentes y administrativo no saben a dónde se direcciona los esfuerzos de la institución educativa, y es que el 47,9% del personal que tiene autoridad de línea o formal, no conoce en detalle todos los objetivos y metas a conseguir en su área de trabajo; de la misma manera, el 75,0% del personal administrativo y docente no cumple con la totalidad de funciones y responsabilidades, demostrando falta de compromiso con su trabajo

Estos hechos se estarían produciendo por un clima laboral no deseable para los intereses de la institución educativa, porque se viene produciendo problemas internos entre la organización y el personal, como por ejemplo la escasez de recursos para realizar la labor cotidiana, como la escasez de materiales y útiles de escritorio emitidos a criterio del 43,8%, otro gran problema a criterio del 45,9% que manifestaron que no se dispone de un ambiente físico iluminado y debidamente acondicionado, hay desorganización en el ámbito laboral que pone en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento del personal, que a pesar de tener su cargo definido, no hay claridad de roles y las tareas que debe desempeñar cada uno del personal, tanto docente como administrativo, y que genera un desequilibrio de las expectativas individuales del personal, produciéndose la pérdida de expectativas por su trabajo y que conlleva a sentimientos negativos de frustración que afectan en su comportamiento individual y que de la misma manera incidirán a nivel grupal, tornándose un clima laboral no apropiado ni conveniente para la institución educativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,002 < 0,05$; $r = 0,440$), por lo que se concluye que la estructura organizacional influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017. Esto implica a que si se sigue produciendo problemas internos entre la organización y el personal por la escasez de recursos para realizar la labor cotidiana (materiales y útiles de escritorio), así como de un ambiente físico iluminado y debidamente acondicionado. Entonces el personal administrativo y docente no podrá seguir cumpliendo con la totalidad de funciones y responsabilidades, demostrando de esta manera falta de compromiso con su trabajo.

Con el estudio se determinó que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,782$), por lo que se concluye que la responsabilidad influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017. Esto implica a que a pesar de tener un cargo definido no demuestran capacidad para solucionar problemas que surgen dentro de la institución, asimismo no tienen iniciativa para realizar cambios positivos. Entonces el personal administrativo y docente no podrá seguir cumpliendo con la totalidad de funciones y responsabilidades, demostrando de esta manera falta de compromiso con su trabajo.

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,462$), por lo que se concluye que las recompensas influyen en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017. Esto implica a que, si personal docente y administrativo prosigue con expectativas bajas por su trabajo y sentimientos negativos de frustración que afectan en su comportamiento individual por la falta de oportunidades para ascender de puesto, estos demostraran falta de compromiso con su trabajo.

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = 0,467$), por lo que se concluye que el conflicto influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “V́ctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017. Esto implica a que, si los directivos no demuestran respeto, amabilidad y atención en el trato hacia el personal administrativo y docente, estos demostraran falta de compromiso con su trabajo.

Por lo tanto

Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,588$), por lo que se concluye que el clima laboral influye en el compromiso laboral en el I.E.S.T.P. “V́ctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca, 2017.

6.2 Recomendaciones

Proponer Mecanismos o políticas que conlleven a una eficiente organización y planificación en la organización en la cual permitirá mejorar el comportamiento del personal para cumplir con los objetivos y metas de la institución educativa.

Proponer Mecanismos o políticas que conlleven a desarrollar la capacidad de solucionar problemas que surgen dentro de la institución por parte del personal. Esto permitirá mejorar el comportamiento de los docentes y administrativos para cumplir con los objetivos y metas de la institución educativa.

Proponer políticas para brindan oportunidades de ascenso según el desempeño laboral y motivación mediante recompensas e incentivos para mejorar el comportamiento de los docentes y administrativos para cumplir con los objetivos y metas de la institución educativa.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Baguer, A. (2011). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. Madrid: Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración* (6 ed.). México: CENGAGE Learning.
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Perú: Revista Nacional de Administración.
- Giner, F., & Gil, M. (2013). *La organización de empresas: hacia un modelo de futuro*. Madrid: ESIC.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (2012). *La Estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Pineda, A., & Bonales, J. (enero - abril de 2011). Habilidades directivas. Determinantes en el clima. *Investigación y Ciencia*, 19(51).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: Pearson.
- Shermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). Mexico: Limusa.
- Slocum, J., Jackson, S., & Hellriegel, D. (2009). *Administración* (10 ed.). México: Thompson.

7.2 Fuentes electrónicas

- Aldana, J. (2013). *Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria que opera en la ciudad de Guatemala*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jenni>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tre municipalidades*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baltazar, D., & Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/306/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Eslava, E. (2014). *Management y Gerencia*. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis, Universidad de Chile, Chile. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Gonzales, W. (2015). *Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. Tesis, Universidad de Montemorelos, México. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/443/Tesis%20Mtr%20C3%ADa.%20Willie%20Gonzales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. Tesis, Universidad Autónoma de Querétaro, México. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de <http://ri.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/2170>

ANEXOS
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y COMPROMISO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el clima laboral y compromiso laboral en la I.E.S.T.P. “Víctor Raúl Haya de La Torre”, Barranca. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
CLIMA LABORAL					
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1. ¿La institución educativa tiene bien definidas sus áreas?					
2. ¿La institución tiene bien distribuida las responsabilidades según la jerarquía?					
3. ¿La institución tiene a disposición de todos los trabajadores las normas y los procedimientos que se siguen dentro?					
4. ¿La institución educativa lleva una eficiente organización y planificación?					
5. ¿La institución educativa tiene bien definida sus políticas?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD					
6. ¿Aprecias un eficiente desempeño de los demás trabajadores de la institución?					
7. ¿Te auto asignas responsabilidad en la institución?					
8. ¿Sientes que tienes autonomía en tu centro laboral?					
9. ¿Eres una persona que toma la iniciativa para realizar cambios positivos dentro de la institución?					
10. ¿Tienes la capacidad de solucionar problemas que surgen dentro de la institución?					
11. ¿Demuestras responsabilidad?					
12. ¿La institución recompensa el trabajo que realizas?					
DIMENSIÓN: RECOMPENSAS					
13. ¿Demuestras entusiasmo al trabajar?					
14. ¿Te brindan oportunidades para ascender de puesto por tu buen desempeño laboral?					
15. ¿Te motiva tu buen desempeño con recompensas e incentivos?					
DIMENSIÓN: CONFLICTO					
16. ¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores?					

17. ¿Existen consecuencias por un bajo rendimiento laboral?					
18. ¿Tu jefe demuestra respeto, amabilidad y atención en el trato hacia tu persona?					
19. ¿Las personas que trabajan en tu centro laboral te realizan críticas constructivas?					
20. ¿Los trabajadores de la institución demuestran empatía hacia tu persona?					
21. ¿Sientes que en tu centro laboral te exigen?					
22. ¿En la institución se presentan conflictos?					
COMPROMISO LABORAL					
DIMENSIÓN: LEALTAD					
23. ¿Obedeces las normas de la institución?					
24. ¿Demuestran una actitud acorde al trabajo?					
25. ¿Tienes actos de devoción al trabajo?					
26. ¿Te sientes conforme con tu centro laboral?					
27. ¿Te esfuerzas cada vez más al realizar de manera eficiente tus labores dentro de la institución?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN					
28. ¿Te brindan el poder de participar en algunas tomas de decisiones dentro de la institución?					
29. ¿Te informan de los cambios que van a realizarse dentro de la institución?					
30. ¿Cuentas con los conocimientos y habilidades para participar en reuniones dentro de la institución?					
31. ¿Recompensan tus aportes en algunas decisiones que se toman?					
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN					
32. ¿Te identificas con la institución?					
33. ¿Trabajas para lograr los objetivos institucionales?					
34. ¿Trabajas enfocado en la misión de la institución?					
35. ¿La institución te hace sentir que tu trabajo es importante?					
36. ¿Asumes desafíos laborales con entusiasmo?					

37. ¿Te preocupas por brindar una calidad de servicios?					
38. ¿Aportas ideas creativas en beneficio de la institución?					
DIMENSIÓN: PERTENENCIA					
39. ¿Te sientes a gusto en la institución?					
40. ¿Desarrollas tus labores con alegría?					
41. ¿Te sientes participe y comprometido con la institución?					
42. ¿Sientes la institución como tuya?					



M(o). Henry Marcial Arévalo Flores
ASESOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardán
PRESIDENTE

M(o). Santiago Ernesto Ramos y Yovera
SECRETARIO

M(o). Oscar Carlos Otazu Montes
VOCAL

