

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA IES NUESTRO SEÑOR DE
LOCUMBA DURANTE EL AÑO 2014**

PRESENTADA POR:

YOLANDA MAGDA ALCÁZAR MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA IES
NUESTRO SEÑOR DE LOCUMBA DURANTE EL AÑO 2014

PRESENTADA POR:

YOLANDA MAGDA ALCÁZAR MAMANI


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dr. PERCY SAMUEL YABAR MIRANDA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. EFRAÍN HUMBERTO YUPANQUI PINO

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. BRISVANI BONIFAZ VALDEZ

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. JUAN RODOLFO MONJE CHARAJA

Puno, 27 de enero de 2017

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes.

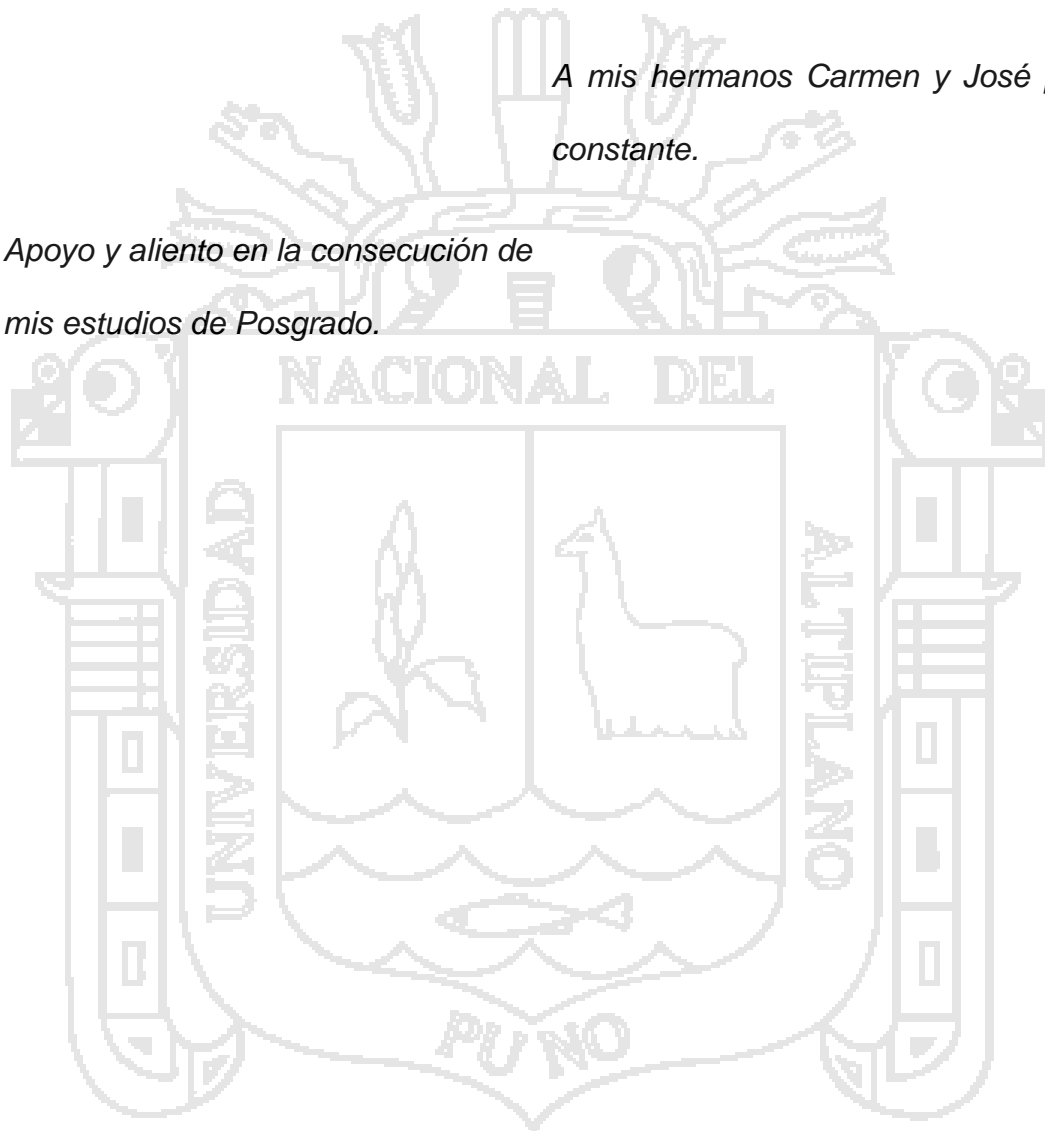
LÍNEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones.

DEDICATORIA

*Con inmenso amor a mi madre Magda
Elisa, por su apoyo constante y
ejemplo para mi superación
profesional.*

*A mis hermanos Carmen y José por su
constante.*

*Apoyo y aliento en la consecución de
mis estudios de Posgrado.*



AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano, por abrirme las puertas para realizar mis estudios de maestría y desenvolverme como Magister en la sociedad.
- A mis seres queridos, que con su comprensión, tolerancia y aliento permanente contribuyeron a la culminación de mis objetivos.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3. JUSTIFICACIÓN	5
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES	7
2.1.1. A Nivel Internacional	7
2.1.2. A nivel Nacional.	7
2.1.3. A Nivel Local	8
	iii

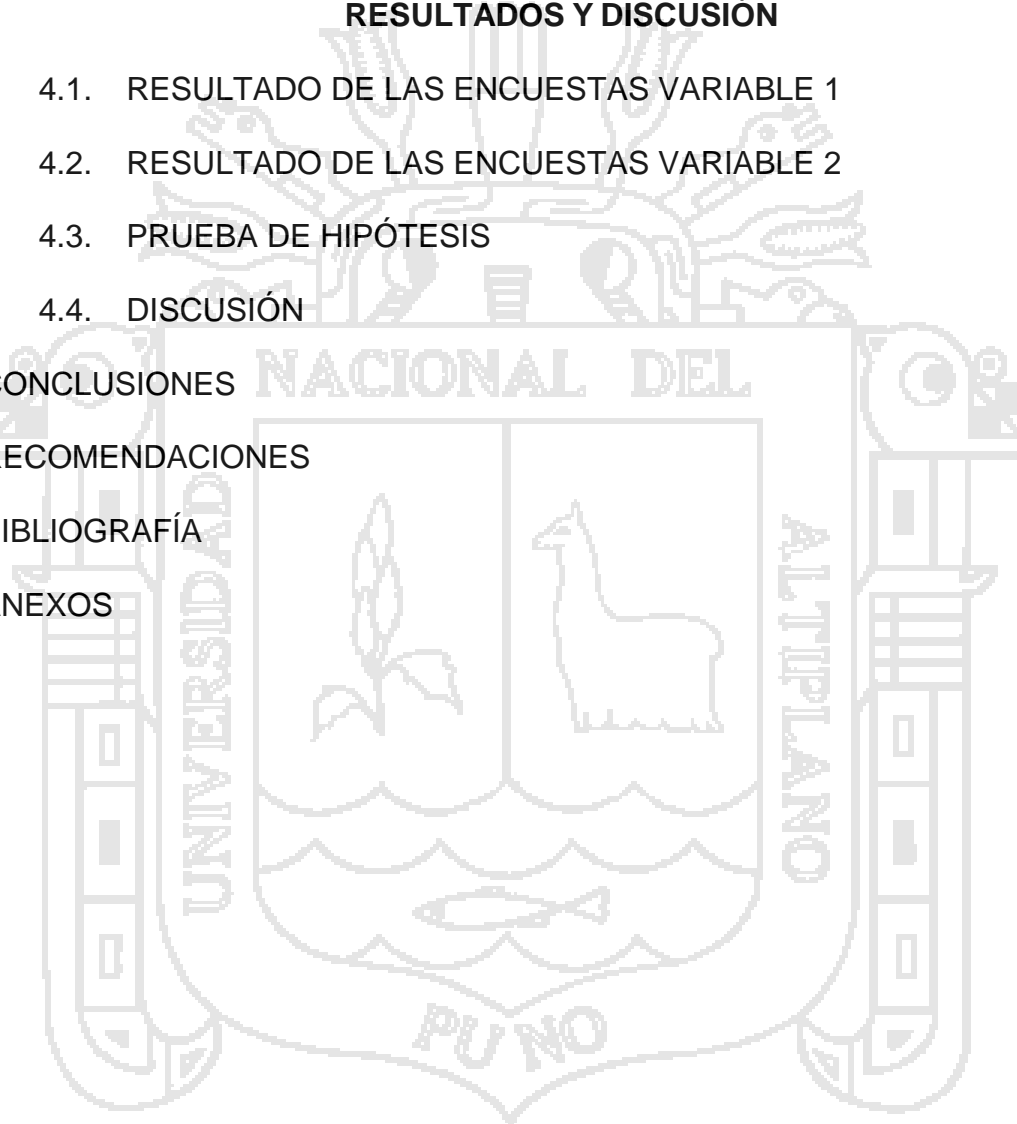
2.2. BASE O SUSTENTO TEÓRICO	9
2.2.1. Clima organizacional	9
2.2.2. Tipos y dimensiones de clima	10
2.2.3. Relación de clima organizacional con otras variables	12
2.2.4. Motivación	13
2.2.5. Liderazgo	14
2.2.6. Comunicación	16
2.2.7. Satisfacción laboral	17
2.2.8. Comportamiento organizacional	18
2.2.9. Las teorías “X” e “Y”	20
2.2.10. Compromiso institucional	22
2.2.11. Actitudes	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	25
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.4.1. Hipótesis general	27
2.4.2. Hipótesis específicas	28
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.	28
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.1. Tipo de investigación	30
3.1.2. Diseño de investigación	30
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	31
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	32
3.5. PROCESO DE TRATAMIENTO DE DATOS	32
3.5.1. Diseño de prueba de hipótesis	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS VARIABLE 1	35
4.2. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS VARIABLE 2	52
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	65
4.4. DISCUSIÓN	66
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	74



ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. Apoyo del superior inmediato en los docentes de la I.E.S. nuestro señor de locumba, durante el año 2014	36
2. Desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	39
3. Contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014	42
4. Reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	45
5. Expresión de sentimientos en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014.	47
6. Trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	50
7. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	53
8. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014 (ii parte)	54
9. Compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	57
10. Compromiso normativo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	60
11. Prueba de normalidad a través del test Shapiro-Wilk	62
12. Calculo del coeficiente de correlación r de Pearson	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Apoyo del superior inmediato en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	37
2. Desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	40
3. Contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014	43
4. Reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	46
5. Expresión de sentimientos en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014	48
6. Trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	51
7. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	55
8. Compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	58
9. Compromiso normativo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014	61
10. Diagrama de cajas y bigotes	63

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Constancia de aplicación	75
2. Cuestionario de clima organizacional	76
3. Cuestionario de compromiso institucional	77



RESUMEN

La investigación plantea como objetivo determinar la relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014. El tipo de investigación es descriptivo con diseño correlacional, la muestra de estudio estuvo considerada por 11 docentes y un directivo del nivel secundario. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con niveles de validez y confiabilidad aceptables ($\alpha > 0,07$). Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial aplicando el programa informático SPSS 18.0. Los resultados arrojan valores significativos, el coeficiente de correlación 0,707 con una probabilidad menor a 0,05, indican una relación directa y significativa, es decir a mayor clima organizacional mayor.

Palabras clave: Actitudes, competitividad, compromiso institucional, clima organizacional y docente.

ABSTRACT

The research is aimed at determining the relationship between the dimension of the organizational climate and the attitude of institutional commitment of the teachers of Nuestro Señor de Locumba I.E.S. during the year 2014. The type of research is descriptive design is correlational, the study sample was considered by 11 teachers and a secondary steering. The applied technique was the survey and the instruments used were two questionnaires with levels of acceptable validity and reliability ($\alpha > 0,07$). The analysis of the data was the descriptive and inferential statistics applying the computer program SPSS 18.0. The results show significant, values the correlation coefficient 0,707 with one probability less than 0.05, indicate a direct and meaningful relationship it means to greater organizational climate greater attitude of institutional commitment; reaching an overall conclusion as the indicators of organizational climate as top performance support, personal contribution, recognition and expression of feelings and work as a challenge is favorable.

Keywords: attitudes, competitiveness, institutional commitment, organizational climate and teacher.

INTRODUCCIÓN

La investigación está estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I se exponen los motivos que condujeron a la ejecución de la investigación en el que se describe, define, delimita, justifica y se plantean los objetivos que permiten el logro de las metas propuestas.

En el capítulo II se plantean los fundamentos teóricos de la investigación a través de los antecedentes de la investigación, base teórica, marco conceptual, hipótesis de investigación que proponen una solución tentativa y el sistema de variables que muestra características o razón de los sujetos, objetos y procesos que integran el problema de investigación.

El capítulo III está constituido por el diseño metodológico comprendiendo el tipo y diseño de investigación, muestra, ubicación y descripción de la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de tratamiento de datos y prueba de hipótesis.

Posteriormente en el capítulo IV se muestra los resultados obtenidos durante la investigación, como resultado de la evaluación de la variable independiente y dependiente y su respectiva relación a través de cuadros y prueba de hipótesis de la r de Pearson.

En la parte final se presenta las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos correspondientes al trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Edel, García y Casiano (2007) manifiesta que, actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo, con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad.

Para ello, sería necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de la misma en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma.

Entonces los recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa pueden ser imitables, pero lo que hace realmente que una organización sea diferente son las personas que en ella trabajan.

Por eso es importante que el clima organizacional sea adecuado, entiéndase esto como las percepciones compartidas por los miembros de una organización,

como la educativa, acerca del modo en que son las cosas alrededor. Además, se considera las percepciones compartida de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, y representa un concepto molar indicativo de las metas organizacionales y de los medios apropiados para alcanzarlas.

La Institución Educativa, primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado es una comunidad de aprendizaje y enseñanza que presta el servicio educativo dentro de determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. En ella se toman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, siguiendo los lineamientos de política y normas nacionales, regionales y locales incorporados en su Proyecto educativo Institucional.

El director es la máxima autoridad de la Institución Educativa y responsable de la gestión integral. Asume la representación legal y ejerce su liderazgo basados en los valores éticos, morales y democráticos.

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de una Institución Educativa para analizar la lealtad y vinculación de los docentes con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Además, están los de personal administrativo y de servicio que también deberían colaborar con esto.

Pareciera que, por pensar solo en el objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes se olvidan del personal docente ,que también tiene una carga familiar, social y económica; por lo que en algunos casos la insatisfacción con las decisiones tomadas por la dirección no son bien recibidas ,creando

momentos de tensión en el lugar de trabajo .Entonces ,se podría decir que este compromiso institucional existe entre los miembros de una institución, cuando las personas se identifican con la misma ,o cuando los objetivos de la institución y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes.

Las organizaciones educativas con los nuevos enfoques de administración moderna desarrollan hoy en día una clara tendencia a mejorar el servicio de atención al cliente; lo que obliga a una necesaria congruencia entre los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento organizacional, es decir debe existir armonía entre los actores.

Si se consigue que los trabajadores estén muy identificados e implicados en la institución en la que trabajan, posiblemente serán mayores las probabilidades de que permanezca en la misma., posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo cohesionados, que podrían conducir a que la institución sea más eficiente y consiga sus objetivos.

Según lo dicho anteriormente, podríamos manifestar que posiblemente el clima institucional puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensadas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura entre otras.

Hoy en día, pareciera que en el sector Educativo no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y compromiso institucional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se justifica en tanto pretende aportar conceptos que contribuyan a mejorar el clima institucional reflejado en el compromiso de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba.

Toda Institución Educativa tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras Instituciones Educativas y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes, que serían los directores, por lo tanto, deberían esforzarse para crear el ambiente ideal que permite alcanzar los objetivos de la Institución y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de sus docentes y personal administrativo.

Las Instituciones Educativas dirigidas por sus directores deben preocuparse en conocer cómo anda el clima Institucional para poder afirmar que no son muchos los directores en los cuales esa preocupación pueda ser prioritaria, predominando otros aspectos, como por ejemplo solo los resultados algunas veces se muestra renuente en aceptar que un buen clima institucional es la base de hacer un buen trabajo con entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo.

Por tal razón, la siguiente investigación pretende aportar el estudio de la relación entre la percepción del clima institucional reflejada en la actitud de compromiso

institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, donde los miembros integrantes de la Institución serán los beneficiarios y demás instituciones cercanas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la Relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la percepción de la dimensión del clima organizacional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.
- b) Establecer la actitud del compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Edel y García (2007) se llega a la siguiente conclusión, Las características organizacionales de la Universidad Veracruzana, reflejadas a través de su Facultad de Pedagogía de Xalapa, permiten identificarla como una organización educativa cuya atmosfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, ya que los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella , más que al clima laboral existente. Se puede afirmar que, para este caso no importaría si el clima laboral fuese desfavorable sino importa que beneficios pueda obtenerse en su labor para seguir trabajando.

2.1.2. A nivel Nacional.

Panta (2015) tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el Clima Organizacional y desempeño laboral en una muestra de 25

docentes de inicial y primaria. El tipo de investigación es cuantitativo con diseño descriptivo.

Los Resultados indican que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo.

En el Perú, Alquizar y Ruiz. (2007) realizado sobre la “Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima – SEDALIB S. A.” tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral, en muestra de 84 trabajadores se obtuvo los siguientes resultados: Los trabajadores de la Empresa SEDALIB S. A., es un nivel regular de Satisfacción Laboral. Según el sexo, condición labora, jerarquía y edad, muestran percepciones similares de Clima Organizacional. Se concluye que existe una correlación positiva significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral; correlación significativa positiva entre el Factor Autorrealización del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa.

2.1.3. A Nivel Local

López (2007) tuvo como objetivo general: Determinar la Influencia del Clima Institucional y las Relaciones Humanas, arribando a la conclusión que: existe una influencia significativa de los factores de las relaciones en el clima laboral que se dan en las instituciones educativas

secundarias de la UGEL Yunguyo. A un nivel de significancia de 5% o 0.05 (prueba de hipótesis general)

2.2. BASE O SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

Existen muchas definiciones sobre clima organizacional que algunos lo denominan clima laboral o institucional, sin embargo, en el común denominador se refiere al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo en otros aspectos relacionados como la satisfacción y la productividad. Está muy relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad y personalidad individual. “El clima institucional refleja los valores. Las actitudes y las creencias, el sentimiento, emociones y los comportamientos de los empleados de una institución. En tal sentido es un conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimentan los trabajadores de una empresa en sus relaciones laborales que se traduce en su rendimiento y satisfacción laboral.

Según Forehand y Gilmer (1965) es un “Conjunto de características objetivas de la organización, perdurable y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico unas finalidades y unos procesos de contraprestación”

Thurstone *et al.*, citado por Reyes, Porras y Camburzano (2009) lo define como el “Conjunto de presunciones, inclinaciones, valores, sentimientos, prejuicios, emociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas, convicciones de una persona que define el modo como se comporta”.

En tanto que Chiavenato (2009), nos dice que “el clima organizacional es el ambiente interno existente entre los miembros de la organización...”

Por otro lado, McKnight y Webster citado por Hernández, Méndez y Contreras (2012) señala que el “Clima ha sido definido como las percepciones compartidas de los empleados, concernientes a las practicas, procedimientos y tipos de comportamientos que son recompensados y mantenidos en un contexto particular”

Por las definiciones se desprende que el clima puede ser definido en sentido amplio como las percepciones compartidas por los miembros de una organización acerca del modo en que son las cosas alrededor.

2.2.2. Tipos y dimensiones de clima

El clima se mide a través de las percepciones individuales, pero para que exista un clima en un determinado nivel (área, institución) es necesario algún grado de acuerdo entre dichas percepciones.

Sobre esta base se han sistematiza tres tipos de clima:

- **El clima psicológico:** que se define como las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto del que las personas forman parte. La medida del clima es individual. La falta de acuerdo en las percepciones de los miembros de un mismo grupo,

departamento u organización, demostraría que el clima es un atributo individual.

- **El clima agregado:** ha sido propuesto por investigadores que consideran que no puede entenderse la existencia de un clima en su sistema sin el acuerdo entre los miembros que lo componen. El clima agregado es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo grupo, departamento u organización, acerca de las cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso.
- **El clima colectivo:** persigue la identificación de grupos de miembros organizacionales que presentan percepciones similares del ambiente a través de técnicas estas císticas de agrupamiento o análisis de conglomerados.

Likert citado por (Brunet, 1987), considera dos tipos de clima:

- **El clima de tipo autoritario:** se considera al autoritarismo explotador y autoritarismo paternalista. En el tipo de clima de autoritarismo explotador. La dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

- **El clima de tipo participativo:** Se considera al consultivo y participación en grupo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Mientras que, en el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

2.2.3. Relación de clima organizacional con otras variables

Las variables que se pueden considerar intervienen en el clima institucional son muchas. Pero de una manera general nos referimos a la motivación, liderazgo, comunicación y satisfacción laboral debido a que vinculan con el comportamiento organizacional.

2.2.4. Motivación

Tal vez debamos empezar por indicar lo que no es la motivación. Mucha gente supone incorrectamente que la motivación es un rasgo personal; esto es, algo que algunas personas tienen y otras no. En la práctica, algunos jefes califican como flojos a los empleados que parecen carecer de motivación. Una calificación así supone que un individuo siempre es flojo o siempre carece de motivación. Los expertos indican que esto no es cierto. Lo que se sabe es que la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación.

Por lo que es verdad que los individuos difieren en su impulso motivacional básico y no necesariamente se trata de uno mismo, sino de la situación.

Por ello la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

El otro aspecto de la motivación que se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad se constituye en una de las tareas de los generales encaminar efectivamente la motivación del empleado, hacia el logro de las metas de la organización.

Por otro lado, algunos expertos señalan su disconformidad sobre que motiva a los empleados, pero si lo están, en el sentido de que la institución

debe captar personas y estimularlas a permanecer en ella, permitiendo que realicen actividades y tareas para las que fueron contratadas y estimularlas a no caer en algo rutinario y volverse personas creativas e innovadoras en el trabajo. Finalmente, para que una institución sea efectiva tiene que abordar diversos mecanismos de motivación que surjan para despertar en las personas el deseo de ser integrantes productivos de una institución.

2.2.5. Liderazgo

Uno de los aspectos que genera confusión en algunos autores es cuando se refieren a liderazgo y a dirección. En realidad, el liderazgo no es sinónimo de dirección, pues los líderes se encuentran no solo en el personal jerárquico de la Institución sino también en los grupos informales de trabajo.

Cabe mencionar la diferencia entre liderazgo y dirección que se establece de la siguiente manera “El liderazgo es una parte de la dirección, pero no es toda ella, el liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. Es el factor humano el que une a un grupo y lo motiva hacia los objetivos. Las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia los objetivos.

Por lo tanto, no se debe confundir, líder y gerente no son lo mismo mientras que los líderes adoptan una actitud activa y personal, los gerentes adoptan más bien una actitud pasiva e impersonal, los

gerentes adoptan más bien una actitud paciente e impersonal hacia el logro de la meta.

Los líderes por lo general realizan su trabajo en posiciones riesgosas que con frecuencia ellos mismos buscan, los gerentes en cambio ven al trabajo como un proceso, que contiene combinaciones de gerente e ideas que interactúan para definir las estrategias y tomar decisiones.

Otros investigadores proponen que las diferencias entre líderes y gerente se deben al hecho que la gerencia se encuentra relacionada con la superación de la complejidad. El liderazgo, es contraste, se encuentra relacionada con el cambio, en este sentido los líderes defienden la dirección al desarrollar una visión del futuro, que luego la transmiten a las personas a su cargo para que actúen de acuerdo a ella.

En conclusión, tanto líderes como gerente efectivo son necesarios para optimizar las organizaciones.

Por otro lado, existen muchas definiciones de liderazgo, aunque casi todas las personas parecen estar de acuerdo en que involucra un proceso de influencia, las diferencia tienden a centrarse alrededor del hecho de que el liderazgo debe ser no coercitivo.

Por lo cual, una definición amplia que pueda abarcar todos los enfoques actuales sobre liderazgo lo define como "...la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas."

El origen de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona el desempeñar un puesto de director en una institución. Puesto que el cargo

de director confiere cierto grado de autoridad formalmente diseñada, una persona puede asumir un papel de liderazgo a causa de la posición que ocupa en la institución. Pero no todos los líderes son directores, y tampoco, es preciso decirlo, no todos los directores son líderes. El que una organización de a sus directores ciertos derechos formales no proporciona la seguridad de que la pueden dirigir con eficacia. Encontramos que el liderazgo no autorizado es tan importante o más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes pueden surgir naturalmente dentro de un grupo, lo mismo que mediante el nombramiento formal para dirigirlo.

2.2.6. Comunicación

Es lógico que ningún grupo pueda existir sin la comunicación, que según Chiavenato (2009) "...implica transferencia de información y significado de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra". Solo a través de la transferencia de significados, se puede difundir la información, los pensamientos, las ideas, las opiniones, etc.; y al mismo tiempo se debe esperar que este sea comprendido. Una idea o un pensamiento por muy importante o extraordinario que sea, no vale para nada si no es entendido por las demás personas.

La comunicación no es un proceso sencillo, más aún en una institución donde participan muchas personas de diferentes culturas. Es por eso que además de manejar al menos un idioma en común con los empleados, pares y superiores, el o los líderes deben saber cómo manejar sus

interacciones verbales o escritas con su equipo de trabajo y con la mayoría de los miembros de los mensajes que pueden comprender los objetivos institucionales y para evitar ser malinterpretados por quien desconoce la idiosincrasia de la de la sociedad e institución en la que está participando cuando esta no le es familiar.

Entonces, podemos afirmar que las instituciones no pueden existir ni operar sin comunicación, puesto que esta es la red que integra y coordina todos sus niveles y áreas. Ahora bien, la comunicación perfecta, se da cuando una idea o un pensamiento se trasmite de tal forma que el receptor, cree una reproducción mental igual a la de la persona que le transmitió el mensaje, pero este tipo de comunicación no se logra por lo general.

La comunicación desempeña cuatro funciones principales dentro de un grupo u organización, control, motivación, expresión emocional e información.

2.2.7. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica según Amorós (s.f.) “como la actitud general de la persona hacia su trabajo”. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se requiere expresar es que la evaluación de la satisfacción

de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.

A continuación, mencionaremos algunos determinantes de la satisfacción en el trabajo.

- **Trabajo mentalmente desafiante.** Es decir, aquel trabajo que le exija al empleado la realización de un esfuerzo mental por realizarlo, será preferido por este, ya que podrá poner en práctica todas sus habilidades.
- **Recompensas justas:** Cuando un empleado percibe que recibe que en la organización en la que trabaja existen políticas de ascensos justas, y que además su sueldo es el justo por la labor que desempeña su satisfacción será mayor; condiciones favorables de trabajo, cuando los empleados trabajan en condiciones seguras y cómodas de trabajo, se sentirán más satisfechos.
- **Colegas que brinden apoyo.** Tener colegas amigables que brinden apoyo, va a tener como consecuencia una mayor satisfacción del empleado. Además de compatibilidad entre personalidad y puesto y la genética.

2.2.8. Comportamiento organizacional

La percepción como un proceso psicológico superior es un proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de darle significado a su ambiente. Sin embargo, lo

que uno percibe puede ser sustancialmente diferente de la realidad objetiva, por tanto, es una característica subjetiva.

El comportamiento de la gente está basado en su percepción de lo que es la realidad, no en la realidad en sí. El mundo, en la forma en que se percibe, es el mundo que es importante desde un punto de vista conductual.

Distintos factores operan para modelar y algunas veces distorsionar la percepción. Estos factores pueden residir en el perceptor, en el objeto o blanco que se percibe, o en el contexto de la educación tiene lugar.

El perceptor, cuando un individuo observa un objeto y trata de interpretar lo que ve, esa interpretación está fuertemente influida por las características personales del perceptor individual. Entre las características personales más destacadas que afectan la percepción están las actitudes, los motivos, los intereses, la experiencia anterior y las expectativas.

Las necesidades o motivos insatisfechos estimulan a los individuos y puede ejercer una fuerte influencia en sus percepciones. Así como los intereses estrechan el foco de atención de uno mismo, las experiencias pasadas tienen el mismo efecto. Uno percibe aquellas cosas con las que se puede relacionar. Sin embargo, en muchos casos las experiencias pasadas actuaran para nulificar el interés de un objeto. Son más perceptibles los objetos o hechos que nunca antes se han experimentado que aquellas que si se han experimentado en el pasado.

Por último, las expectativas pueden distorsionar la percepción en la medida en que uno ve lo que espera ver. Si uno espera que los policías sean autoritarios, que los jóvenes carezcan de ambiciones, que a los directores de personal "les guste la gente", o que los individuos que tienen puestos públicos tengan "hambre de poder", puede percibirlos de hechos de esa manera, independiente de sus características reales.

2.2.9. Las teorías "X" e "Y"

Las teorías X e Y son dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptada por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

McGregor en su obra "El lado humano de las organizaciones", describió dos formas de pensamientos de los directivos a los cuales denomino teoría X y teoría Y

La teoría X está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que como el grito del batey (la canción) el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí "trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno", lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Las premisas de la teoría X son:

Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitara a toda costa hacerlo. En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos: si no se les espuelea no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los

objetivos de la empresa. El individuo típico evitara cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan. Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son: El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí; no es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Además, los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización. En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas. La mayoría de las personas poseen un alto grado de Imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

En resumen, los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

2.2.10. Compromiso institucional

El compromiso organizacional que para efectos de esta investigación se denomina institucional, sigue siendo uno de los tópicos más desafiantes e investigados, en los campos de la administración, comportamiento organizativo y recursos humanos, a diferencia del campo educativo en países subdesarrollados, ya que se conocen pocas investigaciones al respecto y la denominamos compromiso institucional. Se trata de una actitud clave relacionada con el trabajo y cuyo interés radica en su capacidad de influir sobre el comportamiento de los empleados para el logro de objetivos.

A continuación, nos referimos a las definiciones de compromiso institucional. En Steers (1977), define compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (eumed.net, s.f.)

Mientras que Robbins (2005) lo define como el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su valor en la organización.

Otros autores simplifican el concepto como intensidad de participación de los empleados y la forma como se identificación con la empresa u organización.

Podemos afirmar que un compromiso institucional intenso se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; la disposición a efectuar un esfuerzo importante en beneficio de la institución y el deseo de permanecer dentro de ella.

El compromiso organizacional o lealtad de los empleados tiene que ver el grado en el que un empleado se identifica con el involucramiento en el trabajo, en el cual los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y reconocen el trabajo como parte prioritaria de sus existencias.

Otra definición es la que plantean Mowday, Poter y Steers (1979) lo definen como "...la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores:

- a) Una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización;
- b) La disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización;
- c) El fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización."

Al existir diversas definiciones de compromiso organizacional Meyer y Allen manifiesta que el común entre todas ellas era verlo "como un estado psicológico...que caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influían en la decisión de continuar o no en la organización".

Además, de la conceptualización del compromiso organizacional, esta se explica en tres componentes o dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es,

respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

2.2.11. Actitudes

El estudio de las actitudes sociales es uno de los principales temas de interés de la psicología social de las organizaciones, pues supone que es uno de los fenómenos psicológicos que mejor pueden ayudar a predecir, modificar y/o controlar el comportamiento humano en los distintos contextos en los que este se produce.

Las actitudes “son afirmaciones evaluativas (favorables o desfavorables) en relación con objetos, personas o hechos reflejan la forma en que se siente acerca de algo. Cuando digo “Me gusta mi trabajo”, estoy expresando mi actitud acerca del trabajo. Las actitudes no son lo mismo que los valores, aunque ambos conceptos están interrelacionados”. Al respecto, esto se puede advertir observando los tres componentes de una actitud: cognición, afecto y comportamiento. La creencia de que “la discriminación es incorrecta” es una declaración de valor. Dicha opinión es el componente cognoscitivo de una actitud: su componente afectivo. El afecto es el segmento emocional, o de sentimientos, de una actitud, y se refleja en la declaración “no me gusta Juan porque discrimina a las minorías”. Por último, el afecto puede reflejarse en resultados de comportamiento. El componente conductual de una actitud se refiere a una intención de conducirse en cierta forma hacia alguien o algo. De manera que, para continuar con nuestro ejemplo, yo podría escoger evitar a Juan por los sentimientos que tengo sobre él. Visualizar las actitudes

como integradas por tres componentes (cognición, afecto y comportamiento) ayuda a comprender su complejidad y la relación potencial entre las actitudes y el comportamiento. Pero en busca de una mayor claridad actitud se refiere, en esencia, a la efectiva de los tres componentes.

En cuanto a los tres componentes que ayudan a comprender su complejidad y la relación fuerte que existe entre actitud y comportamiento, trataremos de definirlos a continuación.

- Componente cognoscitivo: Es el sector de opinión o de creencia de la actitud. Por ejemplo, la creencia que hombres y mujeres somos iguales, es una opinión que corresponde a este componente.
- Componente afectivo: Se refiere al sector emocional o sentimental de la actitud. Por ejemplo, si una persona dice: aprecio a mi jefe, porque nos trata con respeto, está reflejado este componente de la actitud.
- Componente del comportamiento: Se refiere a la intención de un individuo, al comportarse de cierto modo hacia una persona o hacia un objeto. Por ejemplo, continuando con el ejemplo anterior esa persona podría evitar a una reunión para agasajar a su jefe.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

1. Actitudes.

Son enunciados de evaluación ya sean favorables o desfavorables, con respecto a los objetos, a la gente o a los eventos. Reflejan cómo se siente uno acerca de algo.

2. Calidad.

Es el conjunto de características que podemos apreciar en un producto o servicio, y que nos sirve para determinar hasta qué grado un producto o servicio es útil al cliente, y responde a sus expectativas de precio, duración presentación, atención, y facilidad de uso.

3. Clima laboral.

Es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

4. Competitividad.

Posesión de características especiales que nos hacen ser escogidos dentro de un grupo de empresas que se encuentran en un mismo mercado buscando ser los seleccionados. Es diferenciarnos por nuestra calidad, por nuestras habilidades, por nuestras cualidades, por la capacidad que tengamos de cautivar, de seducir, de atender y asombrar a nuestros clientes, sean internos o externos, con nuestros bienes y servicios, lo cual se traduciría en un generador de riquezas”.

5. Comportamiento humano.

Campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

6. Compromiso institucional.

Es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por: creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”.

7. Institución pública.

Tipo de empresa cuyo capital pertenece al Estado y generalmente su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social en bien de la comunidad.

8. Percepción.

Proceso de pensamiento en el que las personas reciben información a través de los cinco sentidos, la seleccionan, organizan e interpretan dándole un significado a la realidad.

9. Satisfacción personal.

Actitud general de un individuo hacia su empleo.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa positiva entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una percepción positiva del Clima Institucional que tienen los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.
- b) Existe una actitud positiva de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES.

- Variable 1: Clima Organizacional
- Variable 2: Compromiso Institucional

- Operacionalización de variable:

- **Clima Organizacional**

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima Organizacional (percepción)	Apoyo del superior inmediato	-Motivación del superior. -Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo. • En desacuerdo • Indeciso • De acuerdo • Totalmente de acuerdo
	Desempeño del rol	-Conocimientos de funciones. -Claridad de desempeño.	
	Contribución personal	-Se siente útil en la Institución. -Contribución al desarrollo de la Institución.	
	Reconocimiento	-Valoración del trabajo por el superior.	
	Expresión de sentimientos	-Libertad de expresión. -Libertad de opinión	

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Trabajo como reto	-Enfrenta los desafíos. - Retos superados.	

- **Compromiso Institucional**

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso institucional (actitud).	Compromiso afectivo	-Lazos -Identificación problemas. -Permanencia en la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo. • En desacuerdo. • Indeciso. • De acuerdo. • Totalmente de acuerdo
	Compromiso de continuidad	-Permanencia en la Institución -Opciones laborales.	
	Compromiso Normativo	-Deber moral de permeancia en la institución. -Lealtad a la Institución. -Grado de confianza	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es de correlación múltiple, que buscan determinar el grado de relación o interrelación existente entre dos o más variables y permite conocer hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de

La característica principal de este tipo es que se seleccionan dos o más variables de un mismo grupo muestral o una población para establecer entre ellos las relaciones que tienen las mismas.

3.1.2. Diseño de investigación

Para los efectos de la presente investigación el diseño específico que utilizaremos es el diseño transaccional correlacional; Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 211) afirman que: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales

o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide-analiza (enfoque cuantitativo) es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad ni pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales”.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población objeto de estudio está integrada por el personal docente conformado por un total de 11 docentes y un directivo de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba.

3.2.2. Muestra

La muestra que se toma para dicho trabajo de Investigación será la misma de la población, en vista de que se trata de una Institución Educativa con pocos docentes.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

Para la variable 1, en la presente investigación se considera la variable Clima Organizacional. La técnica a utilizarse es el cuestionario estructurado de acuerdo a la variable. (ver anexo 1)

Para la variable 2, en la presente investigación se considera la variable Compromiso Institucional. La técnica a utilizarse es el cuestionario estructurado de acuerdo a la variable. (ver anexo 2)

El cuestionario tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Los datos se recogerán en función de los objetivos de la presente investigación. Para ello se cumplirá con los siguientes pasos:

Primero. - Se solicitará a la Escuela de Post Grado, para que por su intermedio se curse un oficio, al director de la Institución Educativa Secundaria “Nuestro Señor de Locumba” para que autorice la realización de la investigación prevista.

Segundo. - Después de recibir la aceptación de la Institución Educativa Secundaria “Nuestro Señor de Locumba”, se coordinará con los docentes para aplicar los instrumentos diseñados de la investigación.

Tercero. - Se aplicará los instrumentos de investigación en forma simultánea en todos los docentes de la Institución Educativa, tanto para las dos variables, con la colaboración del director.

3.5. PROCESO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Los datos recogidos según el procedimiento señalado en el acápite anterior se procesarán considerando las siguientes actividades:

- a. Formulación de cuadros de distribución porcentual. - De acuerdo a un baremo que previamente se determinará, los datos recogidos se expresarán en cuadros de distribución porcentual.
- b. Elaboración de gráficos de ilustración. - Los cuadros de distribución porcentual serán ilustrados, sólo en los casos necesarios, con gráficos de barras o histograma de frecuencias, según sea el caso.
- c. Medida de tendencia central. - Las medidas de tendencia central son puntos en una distribución, los valores medidos o centrales de esta, y nos ayudan a ubicar dentro de la escala de medición. Moda es el valor más común en nuestro conjunto de datos.
- d. Mediana es el valor en el medio de la selección, si todos los valores están dispuestos del menor al mayor.
- e. Media (aritmética) es la suma de todos los valores dividido por su número se calcula según la siguiente formula:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

3.5.1. Diseño de prueba de hipótesis

La aplicación de este diseño estadístico implica la consideración de los siguientes pasos y elementos:

Paso 1: Planteamiento de las hipótesis

Ho: (r = 0)

Ha: (r ≠ 0)

Paso 2: Nivel de significancia

Paso 3: Prueba de hipótesis a usar

Paso 4: Diseño de prueba

Paso 5: Diseño de prueba

Paso 6: Decisión:

- Prueba de bondad del ajuste de Kolmogorov- Smirnov

Para verificar si los datos de la muestra tienen una distribución normal o no se aplicará la prueba de Kolmogorov- Smirnov. Es una prueba de ajuste, y está interesada en determinar el grado de concordancia entre la distribución de un conjunto de valores o puntuaciones observadas y una distribución teórica específica. La prueba incluye la especificación de la distribución de frecuencia acumulada que pudieran ocurrir dada la distribución teórica y comparándola con la distribución de frecuencias acumuladas observadas. La distribución teórica representa lo que podría ser esperado según H_0 .

- **Alfa de Cronbach**

Estadígrafos para el cálculo de la confiabilidad. El Alfa de Cronbach, cuyo cálculo emplea el promedio de todas las correlaciones existentes entre los ítems del instrumento que tributan al concepto latente que se pretende “medir”.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presenta los cuadros estadísticos que responden a los objetivos formulados en el presente trabajo de investigación, los cuadros se han hecho en base a la organización ordenada de la base de datos luego de los instrumentos aplicados, dichos resultados se presentan a continuación:

4.1. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS VARIABLE 1

Resultados para el objetivo específico N° 1: Establecer la percepción de la dimensión del clima organizacional de los docentes de la IES Nuestro señor de locumba durante el año 2014.

Cuadro 1. Apoyo del superior inmediato en los docentes de la I.E.S. nuestro señor de locumba, durante el año 2014.

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Apoyo del superior inmediato	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos.	1	9%	1	9%	1	9%	5	45%	3	27%	11	100%
	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas.	0	0%	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	100%
Desempeño del rol	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	0	0%	1	9%	1	9%	7	64%	2	18%	11	100%
	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas.	0	0%	0	0%	2	18%	5	45%	4	36%	11	100%
	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo.	0	0%	0	0%	1	9%	9	82%	1	9%	11	100%
TOTAL		1	2%	2	4%	6	11%	33	60%	13	24%	55	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes de la institución educativa secundaria nuestro señor de Locumba, 2014.

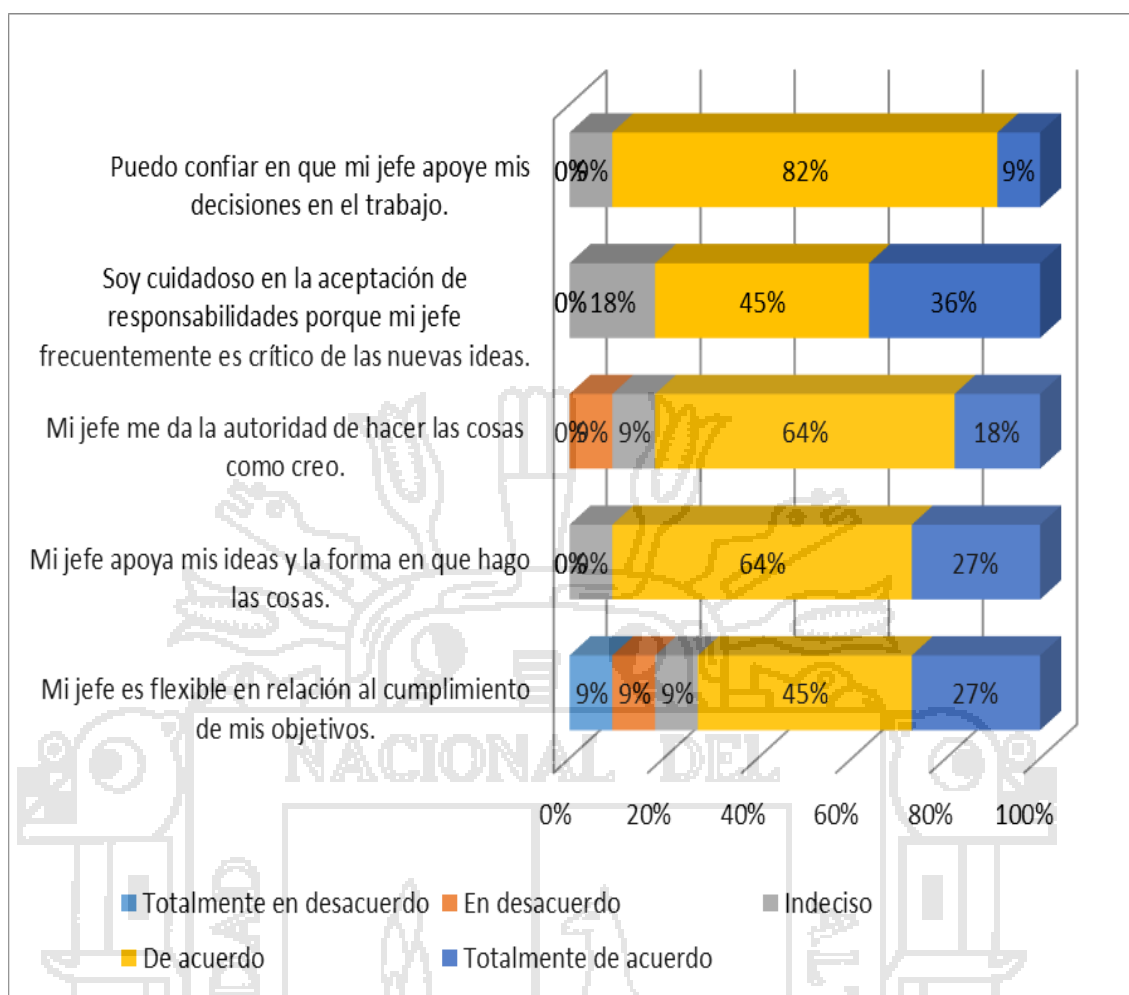


Figura 1. Apoyo del superior inmediato en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 1

En el cuadro 1, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 64% de los docentes encuestados consideran que el jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas consideran que están de acuerdo, y 45% Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos que también están de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión del apoyo del superior inmediato.

Así mismo se observa que el 82% de los docentes encuestados consideran que pueden confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo, consideran

que están de acuerdo y el 45% Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas que se considera de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión del desempeño del rol.

Lo manifestado significa que los mayores porcentajes de 64% considera que el jefe apoya las ideas de la forma en que se hace las cosas lo que se considera que están de acuerdo en el apoyo del superior inmediato y el 82 % confían en que el jefe apoya las decisiones del trabajo lo que se consideran de acuerdo respecto al desempeño del rol, lo que indica que el jefe no solo trabaja en forma independiente sino con apoyo de las personas que realizan la gestión de la Institución Educativa.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 60% están de acuerdo respecto al apoyo del superior inmediato en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Cuadro 2. Desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Contribución personal	0	0%	0	0%	2	18%	7	64%	2	18%	11	100%		
Reconocimiento o	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.		0	0%	0	0%	2	18%	7	64%	2	18%	11	100%
	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mí trabajo está claramente definida.		0	0%	0	0%	1	9%	5	45%	5	45%	11	100%
	Las normas de desempeño en mi área son bien atendidas y comunicadas		0	0%	1	9%	3	27%	5	45%	2	18%	11	100%
	TOTAL		0	0%	1	3%	6	18%	17	52%	9	27%	33	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

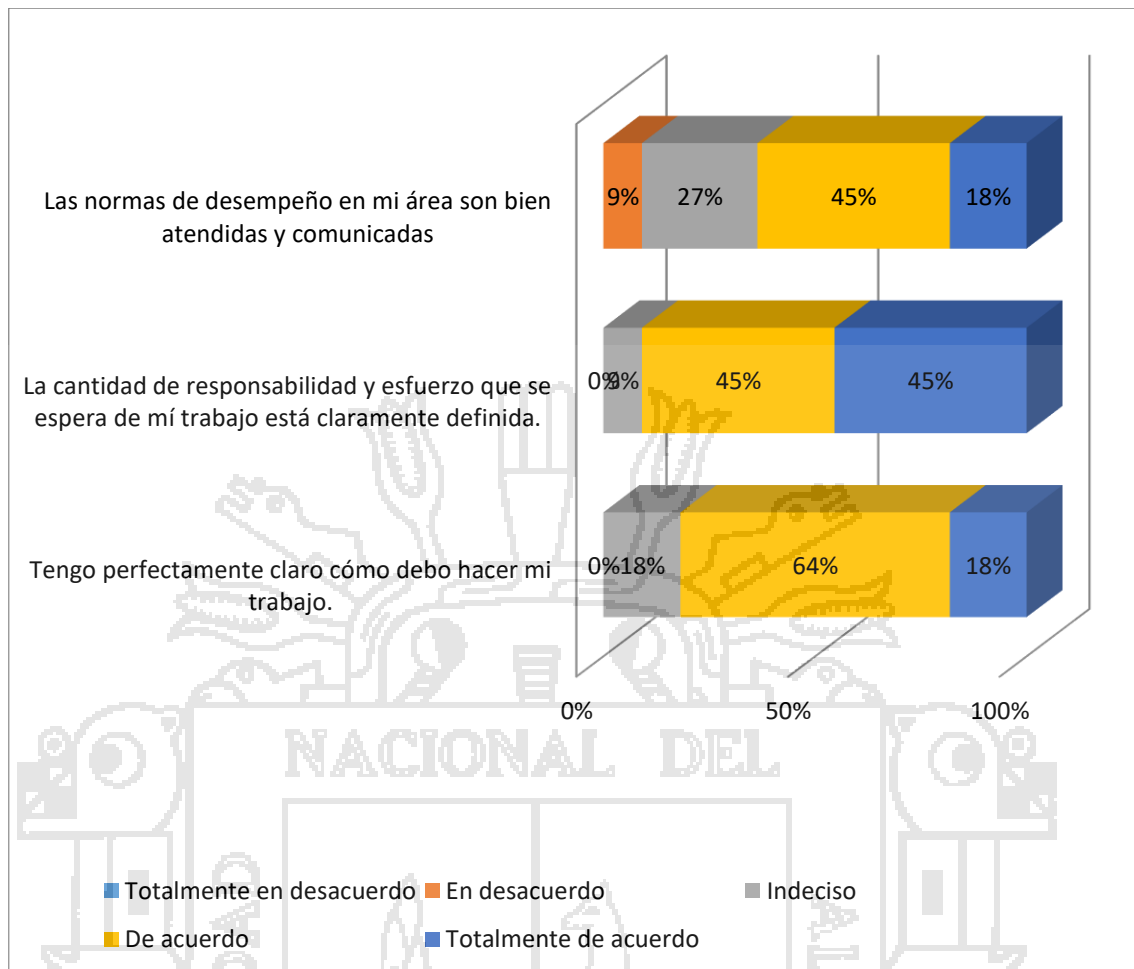


Figura 2. Desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

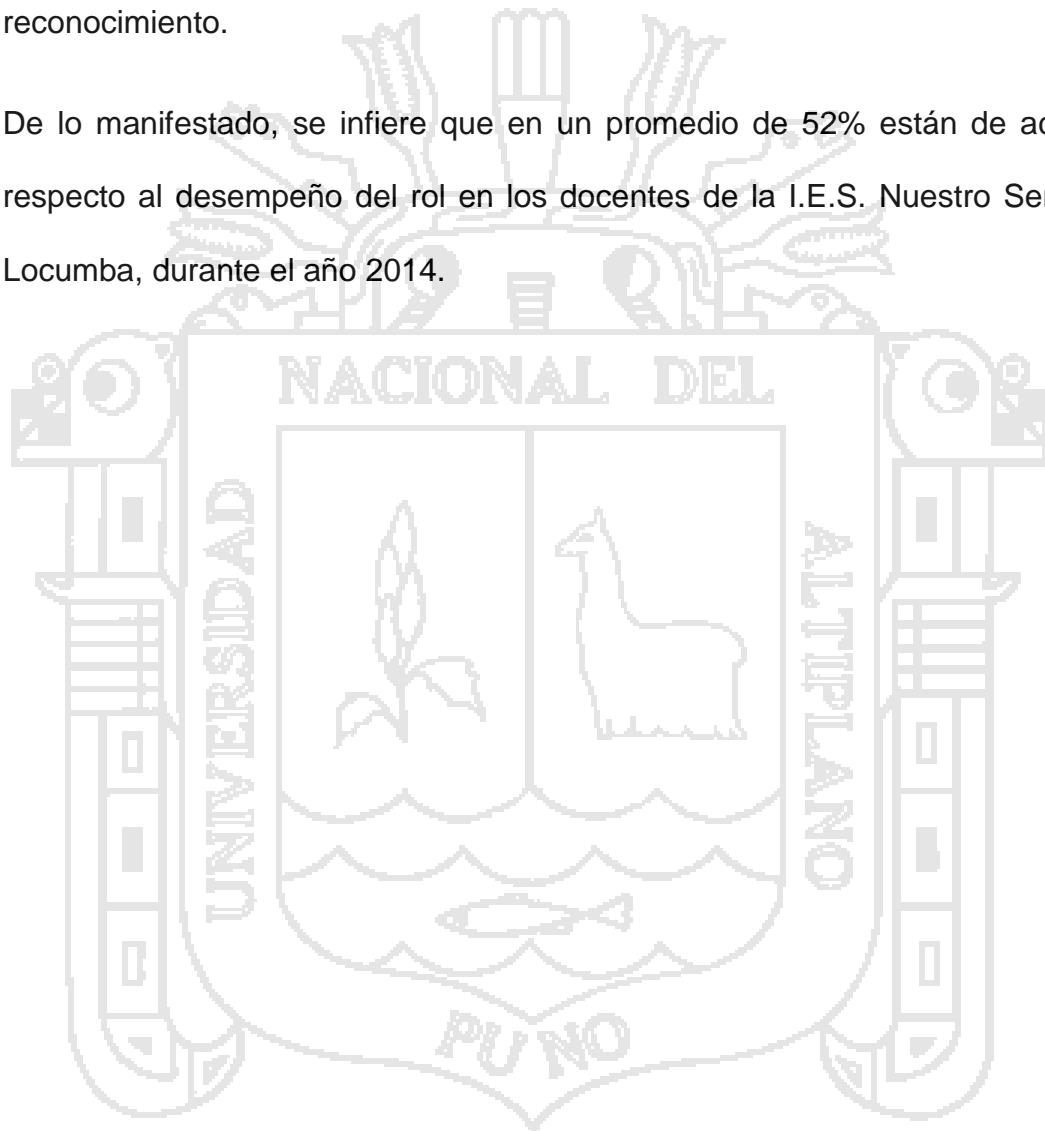
Fuente: Cuadro 2

En el cuadro 2 y figura 2, observamos los resultados del desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 64% de los docentes encuestados consideran que Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo, donde consideran que están de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión de contribución personal.

Así mismo se observa que el 45% de los docentes encuestados consideran que La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mí trabajo está claramente definida., consideran que están totalmente de acuerdo, y el 45%. Las normas de desempeño en mi área son bien atendidas y comunicadas. que se considera de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de reconocimiento.

De lo manifestado, se infiere que en un promedio de 52% están de acuerdo respecto al desempeño del rol en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.



Cuadro 3. Contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014

Indicadores	Enunciados		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Se siente útil en la Institución	0	0%	1	9%	0	0%	7	64%	3	27%	11	100%		
	0	0%	0	0%	2	18%	8	73%	1	9%	11	100%		
	0	0%	0	0%	3	27%	5	45%	3	27%	11	100%		
Contribución al desarrollo de la institución	0	0%	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	100%		
	0	0%	1	2%	6	14%	27	61%	10	23%	44	100%		

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

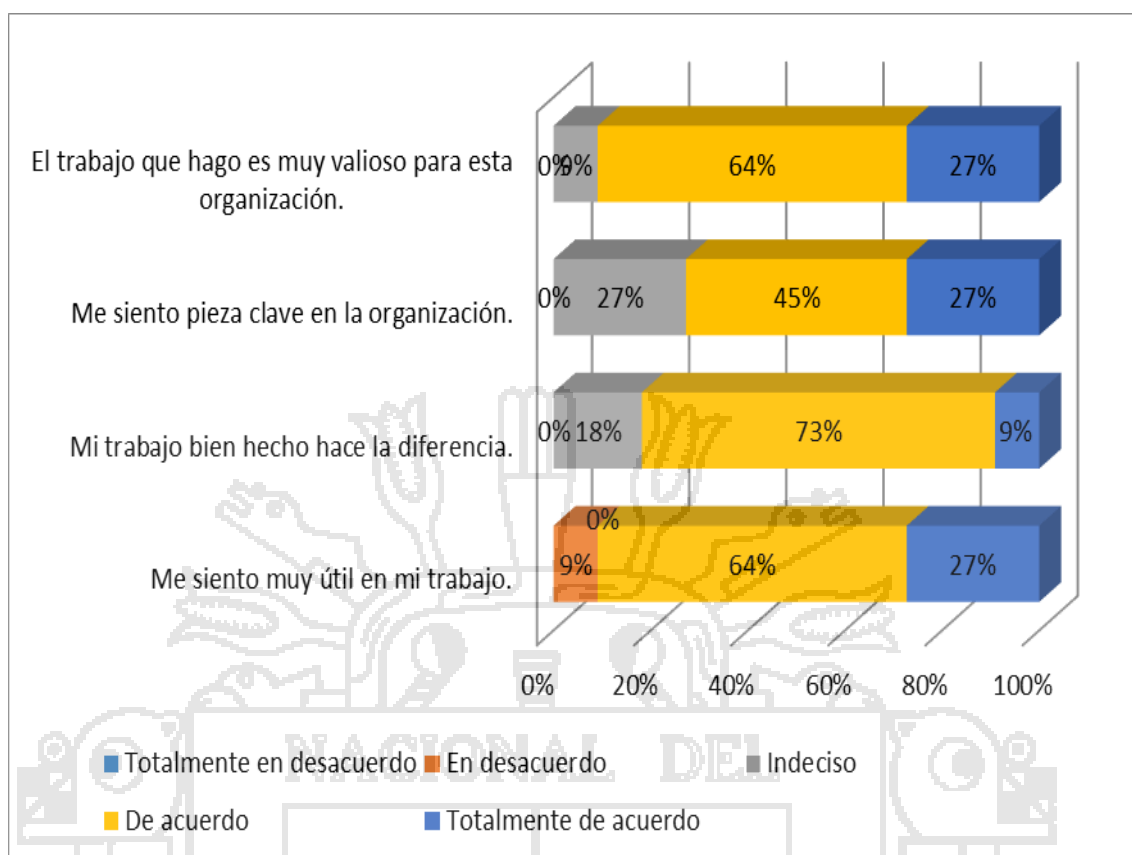


Figura 3. Contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014

Fuente: Cuadro 3.

En el cuadro 3 y figura 3, observamos los resultados de la contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 64% de los docentes encuestados consideran que Me siento muy útil en mi trabajo., donde consideran que están de acuerdo, 73 % consideran que Mi trabajo bien hecho hace la diferencia lo cual también están de acuerdo y 45 % consideran que Me siento pieza clave en la organización que se consideran de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión se sienten útil en la institución.

Así mismo se observa que el 64% de los docentes encuestados consideran El trabajo que hago es muy valioso para esta organización., consideran que están de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de Contribución al desarrollo de la institución.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 61% están de acuerdo respecto al contribución personal en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.



Cuadro 4. Reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Valoración del trabajo por el superior	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido.	0	0%	2	18%	5	45%	3	27%	1	9%	11	100%
	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.	0	0%	0	0%	0	0%	7	64%	4	36%	11	100%
	La organización reconoce el significado de la contribución que hago.	0	0%	0	0%	3	27%	6	55%	2	18%	11	100%
TOTAL		0	0%	2	6%	8	24%	16	48%	7	21%	33	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014..

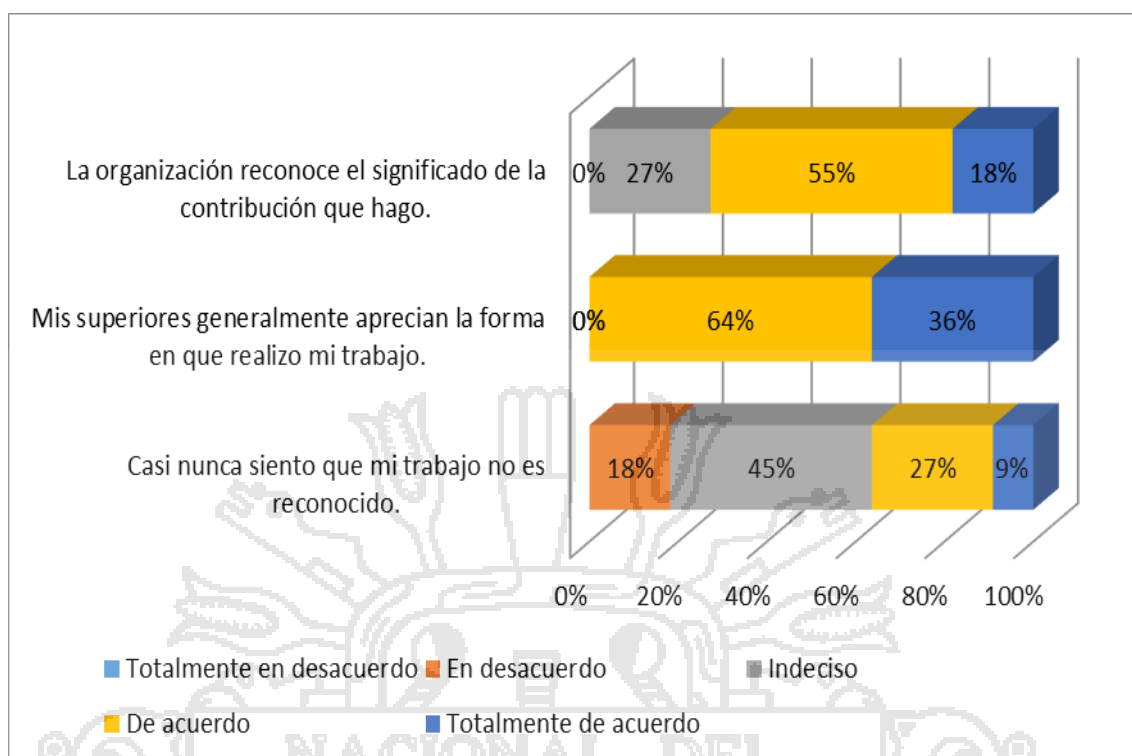


Figura 4. Reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 4

En el cuadro 4 y figura 4, observamos los resultados de reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 45 % de los docentes encuestados consideran que Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido., donde consideran que están indecisos, 64 % consideran que Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo y 55 % consideran que La organización reconoce el significado de la contribución que hago, resultados que corresponde a la dimensión Valoración del trabajo por el superior. De lo manifestado se infiere que en un promedio de 48 % están de acuerdo respecto al reconocimiento en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.

Cuadro 5. Expresión de sentimientos en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014.

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Libertad de expresión	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos.	0	0%	0	0%	1	9%	5	45%	5	45%	11	100%
	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización.	0	0%	0	0%	2	18%	7	64%	2	18%	11	100%
	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente.	0	0%	1	9%	3	27%	4	36%	3	27%	11	100%
Libertad de opinión	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo.	0	0%	0	0%	3	27%	8	73%	0	0%	11	100%
TOTAL		0	0%	1	2%	9	20%	24	55%	10	23%	44	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

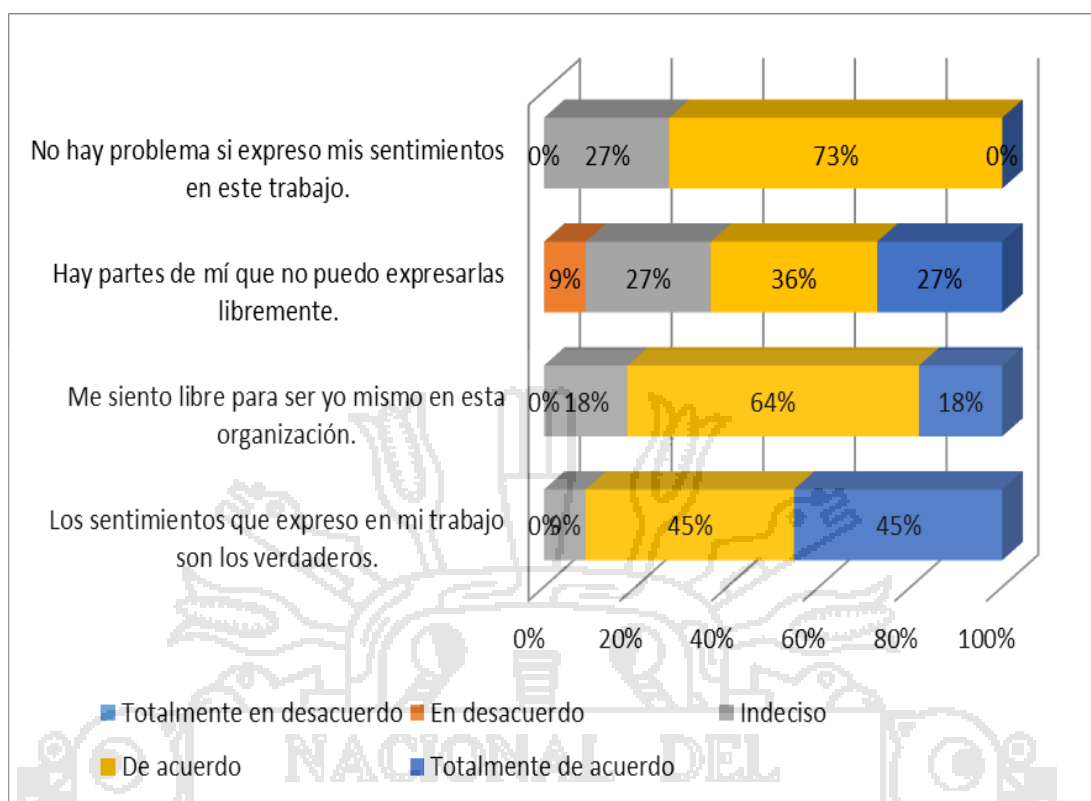


Figura 5. Expresión de sentimientos en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, Durante el año 2014

Fuente: Cuadro 5

En el cuadro 5 y figura 5, observamos los resultados de expresión de sentimientos en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 45 % de los docentes encuestados consideran que Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos., donde consideran que están de acuerdo, 64 % consideran que Me siento libre para ser yo mismo en esta organización que están de acuerdo y 36 % consideran que Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente que consideran también de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión se libertad de expresión.

Así mismo se observa que el 73 % de los docentes encuestados consideran No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo, consideran que están de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de Libertad de opinión.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 55 % están de acuerdo respecto a la expresión de sentimientos personal en los docentes de la I.E.S.

Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.



Cuadro 6. Trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Enfrenta los desafíos.	0	0%	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	100%		
Retos superados.	0	0%	0	0%	0	0%	6	55%	5	45%	11	100%		
TOTAL	0	0%	0	0%	1	5%	13	59%	8	36%	22	100%		

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

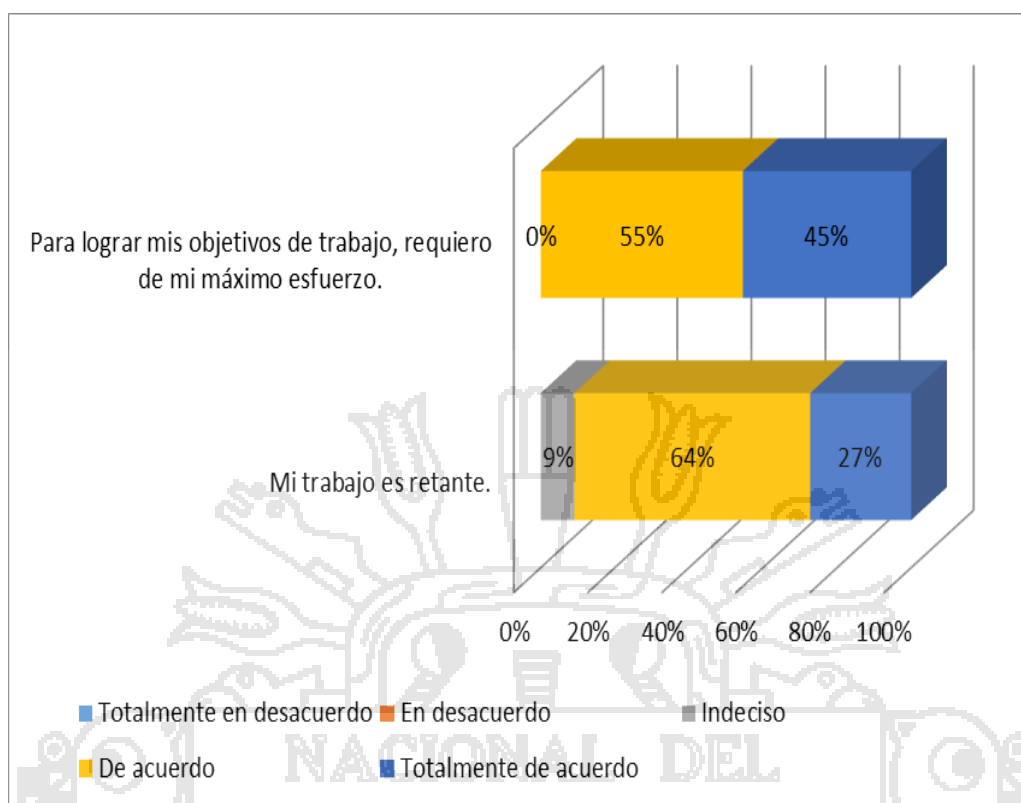


Figura 6. Trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 6

En el cuadro 6 y figura 6, observamos los resultados de trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

En el enunciado “Mi trabajo es retante”, se aprecia que el 64 % de los encuestados, consideran que están de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión se enfrentan a los desafíos.

Así mismo se observa que el 55 % de los docentes encuestados consideran que “Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo”, consideran que están de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de Retos superados.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 59 % están de acuerdo respecto al trabajo como reto en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.

4.2. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS VARIABLE 2

Resultados para el objetivo específico N° 2: Establecer la actitud del compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.



Cuadro 7. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Lazos	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	0	0%	1	9%	5	45%	4	36%	1	9%	11	100%
	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	0	0%	0	0%	3	27%	6	55%	2	18%	11	100%
	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	2	18%	4	36%	2	18%	3	27%	0	0%	11	100%
Identificación de problemas.	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	3	27%	6	55%	1	9%	1	9%	0	0%	11	100%
	No me siento integrado plenamente en mi organización.	2	18%	7	64%	0	0%	2	18%	0	0%	11	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

Cuadro 8. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014 (ii parte)

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Permanencia en la Institución.	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	0	0%	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	100%
	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	0	0%	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	100%
	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	0	0%	0	0%	5	45%	5	45%	1	9%	11	100%
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	9%	1	9%	4	36%	5	45%	0	0%	11	100%
	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	9%	7	64%	3	27%	0	0%	0	0%	11	100%
TOTAL		9	8%	26	24%	25	23%	40	36%	10	9%	110	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014

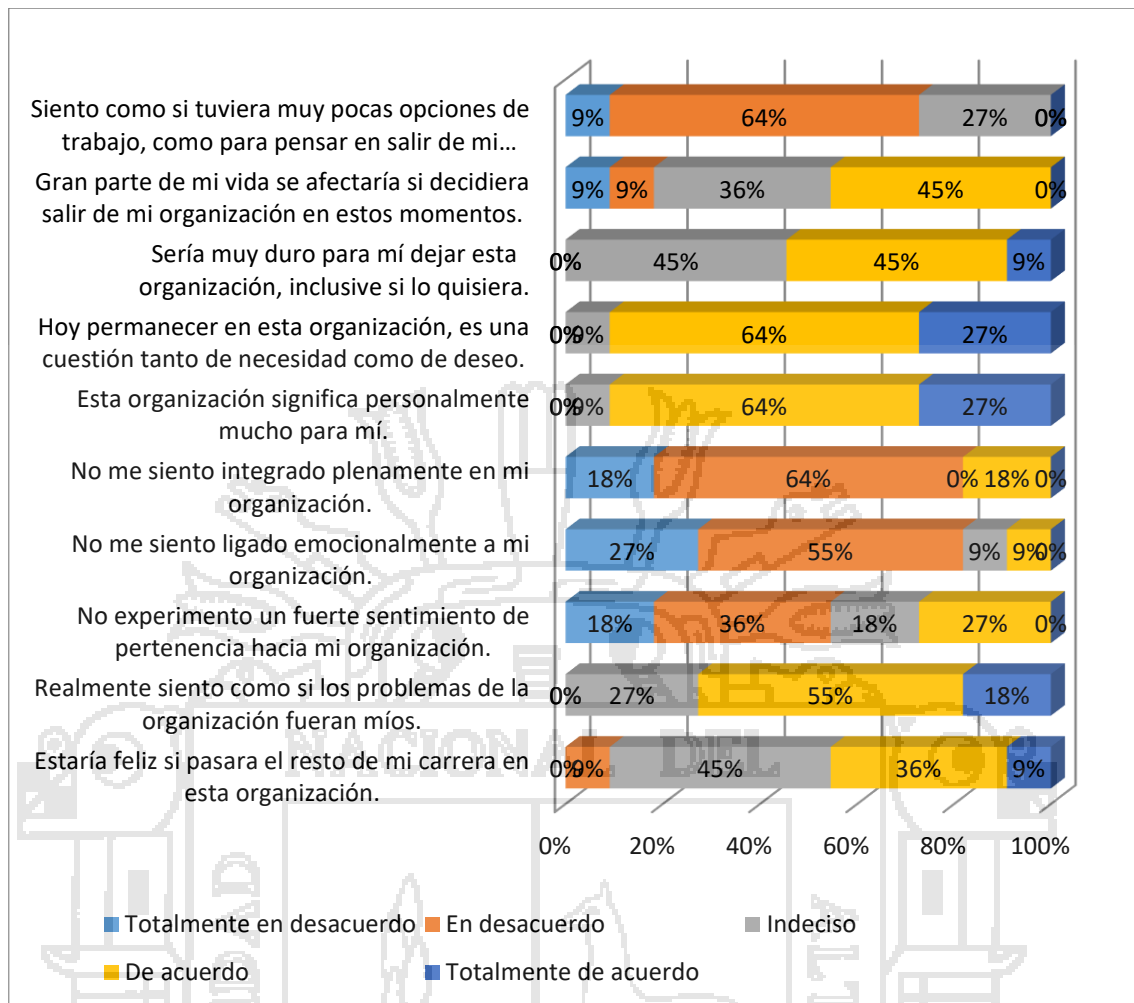


Figura 7. Compromiso afectivo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 7 y 8.

En el cuadro 7 y 8 y figura 7, mostrado observamos los resultados de COMPROMISO AFECTIVO en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 45 % de los docentes encuestados consideran Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización donde consideran que están indecisos, 55 % consideran Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos, que están de acuerdo, 36 % No experimento un fuerte

sentimiento de pertenencia hacia mi organización que están en desacuerdo resultados que corresponde a la dimensión LAZOS.

Luego se observa que el 55 % de los docentes encuestados consideran No me siento ligado emocionalmente a mi organización consideran que están en desacuerdo, 64 % consideran No me siento integrado plenamente en mi organización que están también en desacuerdo resultados que corresponden a la dimensión IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

Así mismo se observa que el 64 % de los docentes encuestados consideran Esta organización significa personalmente mucho para mí, consideran que están de acuerdo, 64 % consideran Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo que están de acuerdo, 45 % consideran Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera que están de acuerdo, 45 % consideran Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos y 64 % consideran Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización. Que están en desacuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 36 % están de acuerdo respecto al COMPROMISO AFECTIVO en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.

Cuadro 9. Compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Permanencia en la institución	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio	0	0%	1	9%	3	27%	4	36%	3	27%	11	100%
		0	0%	0	0%	5	45%	4	36%	2	18%	11	100%
Opciones laborales	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo	1	9%	4	36%	4	36%	2	18%	0	0%	11	100%
		1	3%	5	15%	12	36%	10	30%	5	15%	33	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

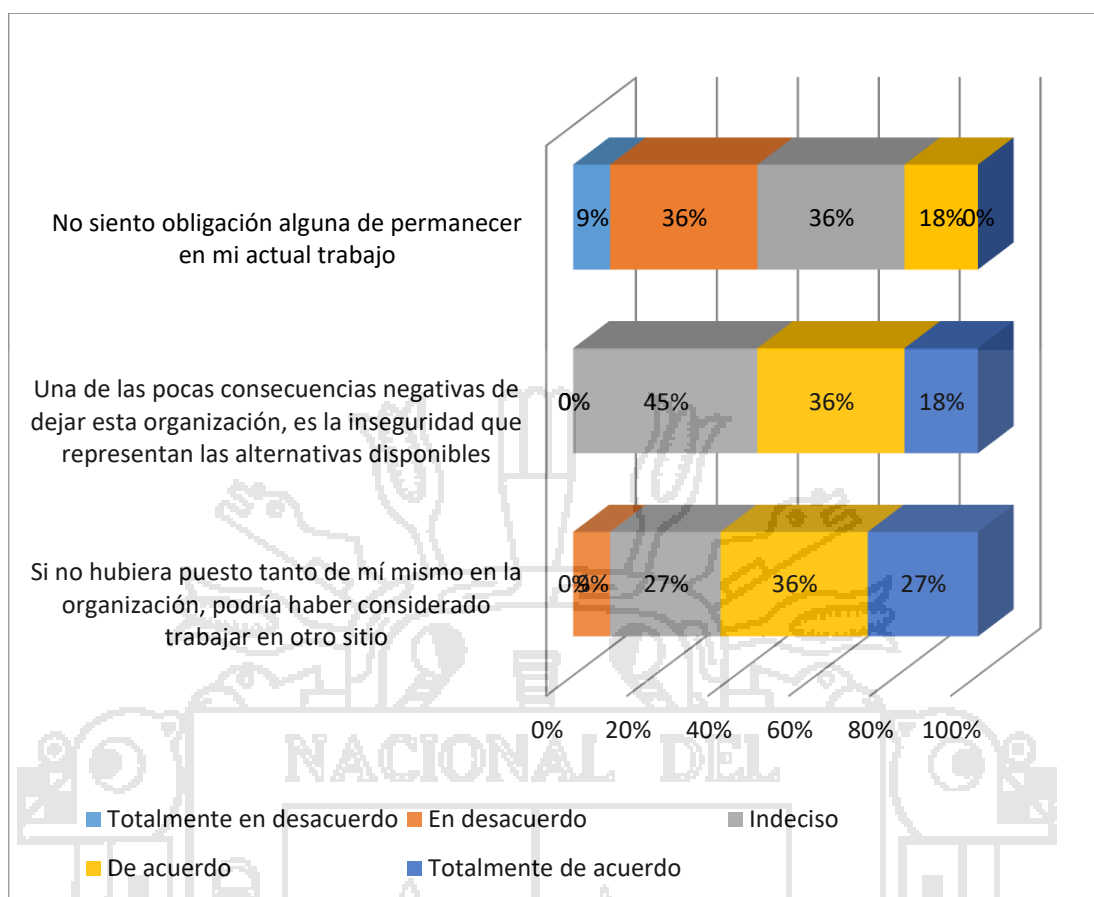


Figura 8. Compromiso de continuidad en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 9

En el cuadro 9 y figura 8, observamos los resultados de COMPROMISO DE CONTINUIDAD en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 36 % de los docentes encuestados consideran que Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio, donde consideran que están de acuerdo, 45 % consideran Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles que están indecisos,

resultados que corresponde a la dimensión PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN.

Así mismo se observa que el 36 % de los docentes encuestados consideran No sienten obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo, consideran que están indecisos, resultados que corresponden a la dimensión de OPCIONES LABORALES.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 36 % están indecisos respecto a COMPROMISO DE CONTINUIDAD en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.



Cuadro 10. Compromiso normativo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Indicadores	Enunciados	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		TOTAL	
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Deber moral de permeancia en la institución	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora	0	0%	2	18%	3	27%	3	27%	3	27%	11	100%
		1	9%	1	9%	3	27%	4	36%	2	18%	11	100%
		0	0%	0	0%	0	0%	6	55%	5	45%	11	100%
Lealtad a la Institución	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	0	0%	1	9%	0	0%	5	45%	5	45%	11	100%
		0	0%	3	27%	2	18%	2	18%	4	36%	11	100%
		1	2%	7	13%	8	15%	20	36%	19	35%	55	100%
TOTAL		1	2%	7	13%	8	15%	20	36%	19	35%	55	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestro Señor de Locumba, 2014.

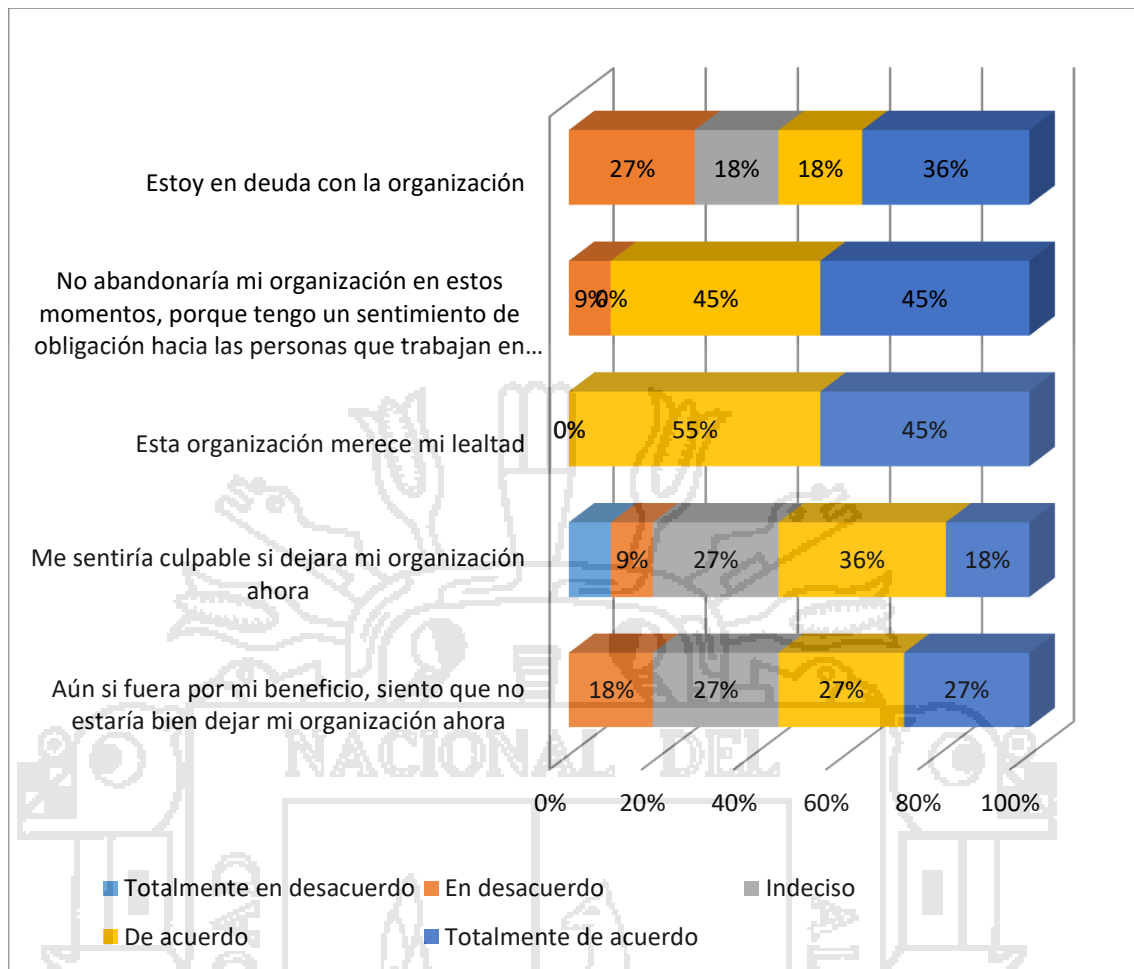


Figura 9. Compromiso normativo en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014

Fuente: Cuadro 10

En el cuadro 10 y figura 9, observamos los resultados de COMPROMISO NORMATIVO en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014, se tiene los siguientes resultados:

Se observa que el 27 % de los docentes encuestados consideran Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora donde consideran que están de acuerdo, resultados que corresponde a la dimensión DEBER MORAL DE PERMEANCIA EN LA INSTITUCIÓN.

Luego se observa que el 36 % de los docentes encuestados consideran Deber moral de permeancia en la institución que están de acuerdo, 55 % consideran Esta organización merece mi lealtad que están de acuerdo y 45 % Esta organización merece mi lealtad que están de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión LEALTAD A LA INSTITUCIÓN.

Así mismo se observa que el 36 % de los docentes encuestados consideran Estoy en deuda con la organización, consideran que están de totalmente de acuerdo, resultados que corresponden a la dimensión de GRADO DE CONFIANZA.

De lo manifestado se infiere que en un promedio de 36 % están de acuerdo respecto al COMPROMISO NORMATIVO en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba, durante el año 2014.

Cuadro 11. Prueba de normalidad a través del test Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	K-S	gl	Sig.	S-W	gl	Sig.
Clima Organizacional	0,213	11	0,173	0,913	11	0,266
Compromiso institucional	0,157	11	0,200*	0,963	11	0,809

Fuente: base de datos

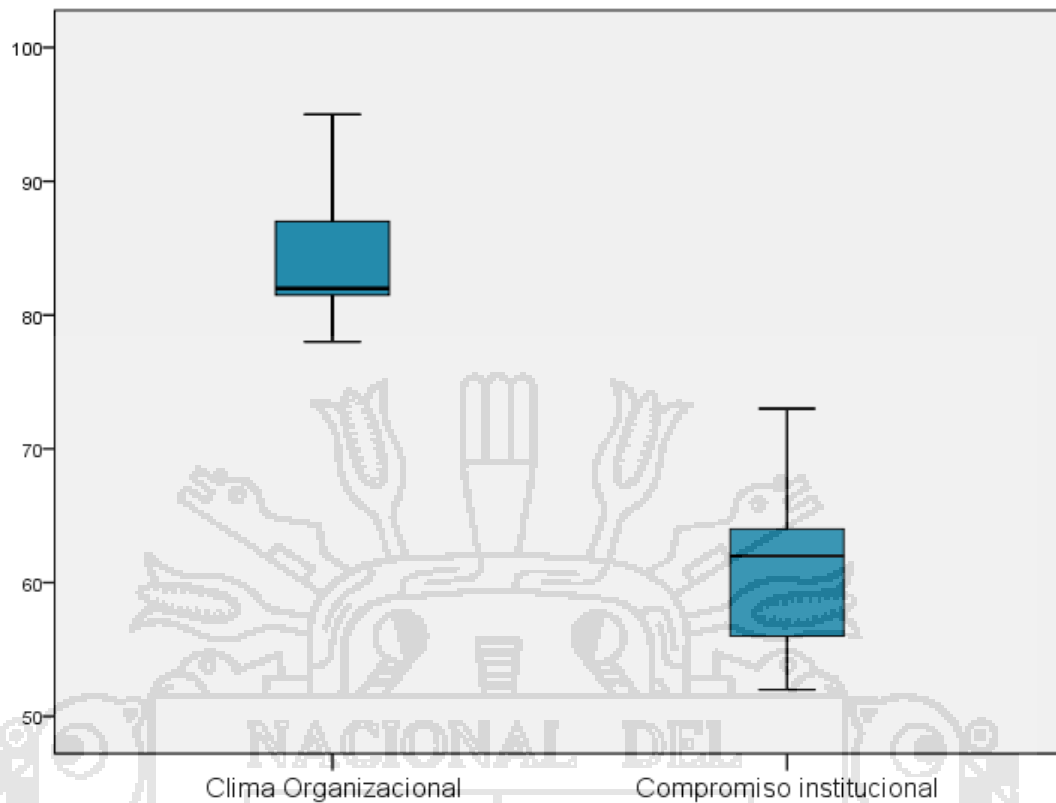


Figura 10. Diagrama de cajas y bigotes

Fuente: Base de datos

El test apropiado para evaluar la normalidad es Shapiro-Wilk ($n < 50$). Según la tabla mostrada, la significancia asociada al estadístico de prueba es 0,266 y 0,809, los cuales son mayores al valor crítico 0,05, por lo que las puntuaciones de ambas variables siguen una distribución aproximadamente normal. En consecuencia, debe utilizarse estadísticos paramétricos para el análisis correlacional.

Cuadro 12. Calculo del coeficiente de correlación r de Pearson

N°	Clima Organizacional (x)	Compromiso institucional (y)	xy	x	y
1	82	55	4510	6724	3025
2	95	73	6935	9025	5329
3	78	52	4056	6084	2704
4	78	56	4368	6084	3136
5	88	63	5544	7744	3969
6	82	62	5084	6724	3844
7	81	59	4779	6561	3481
8	86	56	4816	7396	3136
9	92	64	5888	8464	4096
10	82	68	5576	6724	4624
11	84	64	5376	7056	4096
Suma	928	672	56932	78586	41440
$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ $r = 0,707$					

Fuente: Base de datos

El coeficiente de correlación de Pearson es 0,707; lo que indica que las variables clima organizacional y compromiso institucional, están relacionadas directamente (signo positivo), es decir, “A mayor puntuación en el clima organizacional, mayor puntaje en el compromiso organizacional”. El nivel de dicha correlación es alto; además el coeficiente de determinación indica que la

variación de las puntuaciones de la primera variable explica en un $r^2=50\%$, la variación de la segunda variable.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Resultados para el objetivo general: Determinar la Relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

Prueba de hipótesis correlacional entre el clima organizacional y la actitud de compromiso institucional.

Paso 1: Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la actitud de compromiso institucional en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014. ($r = 0$)

Hipótesis Alterna

H_a : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la actitud de compromiso institucional en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014. ($r \neq 0$)

Paso 2: Nivel de significancia: Se elige $\alpha=0,05$

Paso 3: Prueba de hipótesis a usar: Correlación rectilínea de Pearson

Paso 4: Diseño de prueba: Significancia del estadístico de correlación rectilínea de Pearson

Paso 5: Diseño de prueba: Significancia del estadístico de correlación rectilínea de Pearson

En el SPSS se tiene los siguientes resultados:

		Clima Organizacional	Compromiso institucional
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,707*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	11	11
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,707*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	11	11

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Paso 6: Decisión:

Como la significancia asociada al coeficiente r de Pearson 0,707 es $p=0,015 < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, para un nivel de confianza del 95% se demuestra que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la actitud de compromiso institucional en los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

4.4. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito: determinar la relación del clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014.

El grupo de estudio a sido seleccionado considerando las variables de estudio. El grado de adecuación para el estudio fue óptimo debido a que los instrumentos fueron validados por los expertos.

Delos resultados obtenidos, se infiere que el clima organizacional guarda una estrecha relación significativa con la actitud de compromiso institucional según los resultados obtenidos como 0.707 con un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error. Ruiz (2007) manifiesta que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; correlación significativa positiva entre el factor autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa de Servicios de Agua potable y alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima SEDALIB S.A.

Por otra parte encontramos como tópico común el estudio de López (2007) El Clima Institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en las I:E:S de la UGEL Yunguyo, que existe una influencia significativa de los factores de las relaciones en el clima laboral que se dan en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Yunguyo a un nivel de significancia del 5% o 0.05 (Prueba de hipótesis general).

Los resultados de la presente investigación señalan que existe relación significativa entre ambas variables considerando las hipótesis de investigación igual a 0.707*.

CONCLUSIONES

- El clima organizacional percibido por los docentes I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, se relaciona directamente con la actitud de compromiso institucional; significando que cualquier variación de la primera una afecta en considerablemente en la segunda ($r=0,707$; $\text{sig.}<0,05$).
- La percepción de la dimensión del clima organizacional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, se manifiesta que en un promedio de 56%, lo cual significa una relación positiva o significativa.
- La actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014, se manifiesta que un promedio de 36 %, lo cual también significa una relación positiva o significativa
- Los indicadores del clima organizacional como apoyo al superior, desempeño, contribución personal, reconocimiento, expresión de sentimientos y trabajo como reto es favorable.

- Los indicadores del compromiso institucional afectivo, de continuidad y normativo resultan percibidos favorablemente.



RECOMENDACIONES

- A los Directivos y Docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la región Tacna, se les recomienda efectuar estudios para conocer la relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S Nuestro Señor de Locumba.
- A los Directivos y Docentes se les sugiere considerar como un elemento principal como parte de la administración mecánica el clima organizacional para de esa manera cumplir con las tareas encomendadas a cada una de los integrantes de la comunidad educativa de la Institución.
- A los Directivos y Docentes se les recomienda tener una actitud de compromiso institucional como parte integrante donde laboran, dándole un plus de su dedicación para el desarrollo de la institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alquizar, C., & Ruiz, A. (2005). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima Sedalib S.A.* (tesis). Trujillo: UCV.
- Amoros, E. (s.f.) Comportamiento organizacional. *En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Escuela de Economía. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *Enciclopedia Virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Versión electrónica gratuita ed., Vol. I). Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>

- eumed.net. (s.f.). Recuperado el 1 de Julio de 2016, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Forehand, G. A. y Gilmer. H. v. B. (1965). *Los Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/definicion-de-clima-laboral/>
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S. y Contreras Soto, R. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Revista Contaduría y Administración* 59.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2012). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. México: S/E. Obtenido de file:///C:/Users/lenovo/Downloads/374-373-1-PB.pdf
- López, R. (2007). *El Clima Institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en la I.E.S. de la UGEL Yunguyo – Periodo 2007*. Puno. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Puno, Perú.
- McKnight, D. H. y Webster, J. (2001). Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems. En Cooper, G. L., Cartwright, S. y Earley, P. C. (eds). *The international hand-book of organizational culture and climate* (533-555). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

- Mowday, R. Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, San Diego, v.14, p.224-247, 1979.*
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio ucativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo* (tesis para optar el título de licenciado en administración de empresa). Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Reyes, E., Porras , G., y Camburzano, M. (2009). Clima organizacional y salud mental laboral en la Universidad. Lima: UNMSM. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2009_n23/pdf/a05v13n23.pdf
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.*



Anexo 1. Constancia de aplicación

INSTITUCION EDUCATIVA
"NUESTRO SEÑOR DE LOCUMBA"
LOCUMBA

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRO SEÑOR DE LOCUMBA" PROVINCIA DE JORGE BASADRE, REGION TACNA.

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. YOLANDA MAGDA ALCAZAR MAMAN! ha realizado, Un Cuestionario de Clima Organizacional y Un Cuestionario de Clima Institucional de los Docentes en la Institución Educativa "Nuestro Señor de Locumba" del 04 al 05 de Abril del presente año, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime por conveniente.

Villa Locumba, 06 de Abril del
2016



DR. JUAN CARLOS ZAP LEGOS
DIRECTOR LE "NSL"

Anexo 2. Cuestionario de clima organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	1	2	3	4	5
2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	1	2	3	4	5
3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	1	2	3	4	5
4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas	1	2	3	4	5
5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo	1	2	3	4	5
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	1	2	3	4	5
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	1	2	3	4	5
9	Me siento muy útil en mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	1	2	3	4	5
11	Me siento pieza clave en la organización	1	2	3	4	5
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización	1	2	3	4	5
13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido	1	2	3	4	5
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo	1	2	3	4	5
15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago	1	2	3	4	5
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos	1	2	3	4	5
17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización	1	2	3	4	5
18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente	1	2	3	4	5
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo	1	2	3	4	5
20	Mi trabajo es retante	1	2	3	4	5
21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Cuestionario de compromiso institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi organización.	1	2	3	4	5
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con la organización.	1	2	3	4	5