



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal
docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”
Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Lic. Malavé Limones Ingrid Yuliana (0000-0002-7078-9196)

Lic. Pozo Malavé Luis Feliciano (0000-0002-3616-6112)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (0000-0002-6623-936X)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por acompañarme siempre en los buenos y difíciles momentos y darme fortaleza para seguir adelante.

A **mis padres** por ser un pilar fundamental en mi vida y estudio, dando amor, cariño, comprensión, fuerza y ánimo para que llegue a la meta del éxito.

A **Mi esposa e hijos** que es el incentivo que me mueve y es mi mayor alegría, se les dedico en forma especial porque es mi inspiración, fortaleza para salir adelante y culminar con éxito mis estudios de posgrado.

Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé

Dedicatoria

Deseo dedicar este trabajo a quienes en todo momento me impulsaron y me alentaron;

A Dios por ser mi guía y maestro espiritual y permitirme estar en este mundo luchando por un sueño que creí inalcanzable.

A mi familia quienes han sido el pilar fundamental en mi vida, quienes con su ejemplo de lucha, constancia y trabajo fueron claves esenciales para el logro de mis objetivos y hoy ver mis sueños hecho realidad; gracias por creer en mí, siempre serán mi más grande inspiración.

Lic. Ingrid Yuliana Malavé Limones

Agradecimiento

A todos mis maestros que a través de estos años me han enseñado a valorar lo que tenemos para forjar nuestro trabajo y nuestro esfuerzo a favor de una sociedad.

A la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que me ha dado la oportunidad de aprender valores duraderos y principios de calidad y conducta.

A mi asesor Karl Torres, que me brindó todas las facilidades necesarias para la selección de información y datos que hicieron posible que esta investigación sea realizada de una manera exitosa.

Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios quien ha sido mi inspiración y me ha permitido ser parte de una gran familia, sin ellos nada de esto sería posible.

A mi esposo Luis y a mis hijos Jeremy, Jesús y Luis quienes han estado a mi lado siempre en todos los momentos y juntos superando las adversidades de la vida.

A mis padres Franklin y Lucía quienes siempre me han brindado su apoyo mutuo en los momentos difíciles ayudándome a superar en cada una de las barreras de mi vida.

A mis hermanos y hermana quienes son parte fundamental de mi vida.

A mis profesores de la Universidad César Vallejos especialmente al Mg. Karl Torres con quienes he podido compartir sus conocimientos y buenos consejos para llegar a culminar y hacer realidad este sueño.

Lic. Ingrid Yuliana Malavé Limones

Índice

Carátula	I
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática	8
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas con el tema	9
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Permisos	54
Anexo 3: Validaciones	56
Anexo 4: Instrumentos	85

Resumen

El presente trabajo de investigación consiste en establecer el grado de relación que existe entre “Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Manantial de Guangala, 2017”

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, no experimental, diseño correlacional de corte transeccional o transversal, de enfoque cuantitativo; La muestra está conformada por 29 docentes y 2 directivos de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Manantial de Guangala. Para la recolección de los datos se utilizó dos instrumentos: el cuestionario que se utilizó para medir el clima laboral se integra de 21 reactivos, con 5 opciones, teniendo como referencia las dimensiones de apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto. El siguiente instrumento fue el cuestionario que se empleó para medir el compromiso organizacional se compone de 18 reactivos, con 5 opciones, teniendo como referencia las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. El instrumento del cuestionario fue validado por expertos. La información extraída se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que fueron procesados estadísticamente, para conocer la estructura interna de las variables.

Según los datos obtenidos, se concluye que existe correlación positiva moderada (0.651) es decir a mayor compromiso organizacional, mejor clima laboral o menor compromiso organizacional, mal clima laboral. En la prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 4.62 es mayor al valor tabular 2.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe correlación significativa entre las variables.

Palabras claves: Clima laboral y compromiso organizacional.

Abstract

The present work of investigation consists of establishing the degree of relation that exists between " Labor Climate and the Commitment Organizacional of the educational personnel in the Educational Unit Flowing "Antonio Issa Yazbek" of Guangala, 2017 "

The investigation is of descriptive type correlacional, not experimentally, I design correlacional of court transeccional or transversely, of quantitative approach; The sample is shaped for by 29 teachers and 2 executives of the Educational Unit Flowing "Antonio Issa Yazbek" of Guangala. For the compilation of the information one used two instruments: the questionnaire that was in use for measuring the labor climate joins of 21 reagents, with 5 options, taking as a reference the dimensions of support of the immediate Superior, clarity of the role, personal contribution, recognition, expression of the own feelings and work as challenge. The following instrument was the questionnaire that was used to measure the commitment organizacional it consists of 18 reagents, with 5 options, taking the dimensions as a reference affective commitment, commitment of continuity, normative commitment. The instrument of the questionnaire was validated by experts. The extracted information fulfilled with the application of the instruments of compilation of information, the same ones that were processed statistically, to know the internal structure of the variables.

According to the obtained information, as for the result, it exists positive moderate correlation (0.651) is to say to major commitment organizacional, better labor climate or minor commitment organizacional, badly labor climate. In the test of hypothesis of correlation the calculated value, 4.62 it is bigger than the value to tabulate 2.05, by what the void hypothesis is rejected, that is to say, significant correlation exists between the variables.

Keywords: labor Climate and commitment organizacional.

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente las instituciones educativas en el contexto mundial los cambios técnicos, tecnológicos y sociales procedentes del desarrollo holístico potencial del conocimiento, la indagación firme de compendios competitivos ha experimentado que la dirección del talento humano dentro de los centros educativos sea más compleja, siendo la correlación de forma positiva entre la virtud de los individuos y el cumplimiento de objetivos institucionales. La postura de (Toro, 2012) *entorno al el compromiso y el clima organizacional dentro de las organizaciones educativas se basa en las aptitudes, actitudes y valores que irradian una etapa psicológica coherente en el cumplimiento de metas y objetivos planificados, existiendo varios elementos de causales para que los colaboradores tengan compromiso y teóricamente la percepción sea próspera en el clima laboral, esto aumenta el compromiso en la institución. En su investigación muestra la relación observada en las dimensiones del clima y del compromiso institucional, donde los hallazgos marcan componentes en que se relacionan significativamente.*

Según (Macanéela, 2013) las exploraciones sobre el clima y compromiso organizacional instituyen un *proceso de gran importancia en una organización educativa, considerando que los recursos humanos, tecnológicos, financieros y herramientas son la base primordial para la organización y control de la agestión administrativa que pueden desarrollarse con un buen estilo de liderazgo aportando así al cumplimiento de metas y de la filosofía institucional. Los colaboradores tienen habilidades, entusiasmo, el bienestar laboral y la lealtad hacia la organización, inciden sobre el resultado la calidez, la producción, la eficacia, la utilidad-rentabilidad, la imagen institucional; y, la competitividad.* Además (Tuiran, 2014) expresa que en algunas instituciones educativas tienen *complicaciones en la administración, cuando*

no se observa únicamente problemas en el personal académico sino también en el administrativo y de servicios, en la última década se ha observado un incremento estudianto en el sector público, situación que genera problema de recursos financieros en cada país de Latinoamérica, teniendo como principal problema la calidad educativa a nivel de la docencia, la investigación científica.

En un estudio del contexto nacional Guillén y Guil (2010), manifiesta que el éxito organizacional depende de la forma de cómo sus colaboradores tienen pertinencia y generan un adecuado clima, esto implica que integrantes de una institución puedan percibirlo de forma negativa o positiva. En referencia a la parte positiva pueden llegar a sentir pertinencia institucional y al estar en un ambiente negativo pueden llegar a tener un desequilibrio y problemas de ambientes hostiles no favorables para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Toda institución posee ambientes propios que los distingue competitivamente, incidiendo en los colaboradores en su conducta, los líderes deben generar ambientes ideales para el desarrollo de cumplimiento de metas y objetivos organizacionales al mismo tiempo integrar los requerimientos de los colaboradores.

En el Ecuador a lo largo de los últimos años, se han desarrollado acciones referentes sobre el clima laboral y compromiso organizacional han dado un gran paso de cómo generar ambientes laborales factibles existiendo como plan de mejoras donde el ente regular es el Ministerio de Educación (MINEDUC), a nivel de instituciones educativas existe el proyecto integral de desarrollo de la educación, cumple con impulsar programas que determinan principios y propuestas de soluciones a la *principal problemática de ambientes de clima laboral*, esto se debe a la mayor carga de trabajo administrativo que llevan los colaboradores docentes, los cuales están correlacionados con la alineación del talento humano, los recursos financieros, la gestión pedagógica y administrativa. En las instituciones educativas se manejan los proyectos de compromiso organizacional como mecanismo que tiene la orientación de lealtad y la vinculación de los colaboradores, la misma que existe en los integrantes, cuando los individuos se identifican, o cuando los objetivos dentro del código

de convivencia escolar se encuentran integrados y son completamente adecuados. (Espinoza 2014).

La presente investigación cumple con el propósito de experimentar la relatividad que preexiste entre clima laboral y el compromiso institucional, la misma que se ha efectuado en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, ubicada en la comuna de la Parroquia Colonche de la provincia de Santa Elena - Ecuador, el cual posee características socioeconómicas, culturales y educativas de gran limitación. El objeto de estudio aporta al conocimiento de los docentes y directivos en cuanto al análisis situacional referente a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del clima laboral en el centro educativo y las aptitudes de compromiso que tienen los docentes, lo que permite trabajar a toda la comunidad educativa, quienes perciben la satisfacción o el descontento del talento humano, si hay un adecuado clima laboral que exista el desempeño en los docentes hacia el estudiante.

En la institución educativa en estudio, se evidencia que continuamente existe un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, se ha generado distorsión en las comunicaciones, el trato con el equipo de la comunidad educativa, en torno al proceso de pertinencia institucional persiste en una desorganización en la solución de problemas, en la optimización del nivel de calidad educativa y del compromiso institucional. Por lo expuesto, es posible centrar una problemática como es la escasez del clima laboral y compromiso institucional desde la perspectiva la comunidad educativa concentrada en los docentes, quienes son el pilar que articula la dinámica organizacional. El centro educativo está conformado por 29 docentes, 2 administrativos, la jornada laboral es matutina y vespertina.

Para su efecto la investigación plantea las siguientes interrogantes:

- ¿El clima laboral contribuye al compromiso organizacional?
- ¿Será importante el clima laboral en la responsabilidad del personal docente de la institución?

- ¿Habrá compromiso organizacional dentro de la institución educativa por parte de los docentes?

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional tenemos la teoría de Aguado (2012), en la investigación nominada clima organizacional del “Centro educativo de Ventanilla” de Perú, *mediante el cual es estudio muestra la representación de los docentes, el diseño de investigación es descriptivo simple, como principal objetivo fue representar el nivel de clima organizacional en los docentes, tomando como muestra representativa de 57 maestros, para la validación de los resultados se aplicó estadística descriptiva inferencia, en el cual se formuló un cuestionario de la variante clima organizacional, teniendo como resultados de la fiabilidad de (.875**), la prueba piloto para la confiabilidad fue aceptable al (.775**). Finalmente, como conclusión los docentes reflexionan que el ambiente laboral les permite satisfacer los requerimientos y expectativas institucionales, aunque no en el nivel óptimo que necesita.*

Una herramienta para explicar la relación entre el entorno organizacional y los compromisos organizacionales en el Centro Educativo “Nuevo Mundo”, ubicado en Chile, la investigación se dio a conocer para la titulación de su maestría en la “Universidad de Nacional de Chile” a través del análisis y los esfuerzos de los miembros de institución, los resultados de la confiabilidad del instrumento se consideró en el programa estadístico SPSS (versión 17), con un índice de confiabilidad del ambiente laboral de 0,91 y el compromiso organizacional de 0,797 gracias al componente alfa de Cronbach. Los efectos demuestran que coexiste una correlación positiva y estadísticamente el nivel de significancia donde las dos cuantificaciones, apoyan a la mediación del talento humano. Además, el ambiente de trabajo y de responsabilidad organizativa. (Alcantar, Maldonado y Arco 2010).

Mata (2009), en el trabajo de fin master titulado *incidencia del clima laboral del compromiso organizacional en el personal del unidad educativa “Francisco de Miranda”, el diseño de investigación por su naturaleza de hallazgos mixtos de forma cualitativa y cuantitativa, el objetivo fue determinar la incidencia de los factores del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal que labora en una institución educativa, como parte de la muestra es de 71 personas, que representa a la población total, se aplicó la técnica de la encuesta referente a la variable clima laboral y compromiso organizacional, como conclusión se determinó que no incide el clima laboral en impactar en mayor rango o menor grado, considerando que la responsabilidad del personal docente hacia la institución, no se situó la correlación significativa entre ambas variantes.*

Paz & Marín (2014) en su proyecto de investigación de maestría de administración de empresas, nominada “Clima organizacional de la Universidad Autónoma de Manizales”, de Colombia, *la indagación es descriptiva correlacional, la muestra es de 84 trabajadores, la situación del clima organizacional mostro como resultado dentro de 4 dimensiones destaca la falta de sinergia entre el personal como parte del resultado se mide en la ausencia de gestión según el diseño organizacional, la falta de motivación del personal. Para la validación de criterios de mediciones se estableció la fiabilidad de fichas estructuradas con bases documental, el muestreo se basó en las dimensiones: clima organizacional, desempeño docente y bienestar organizacional, como conclusiones se considera pertinente que la administración conduzca la calidad educativa en el proceso de bienestar organizacional e involucre a la comunidad educativa.*

Luengo (2013) en el trabajo de maestría educativa, titulada “clima organizacional y desempeño laboral en los maestros del CEI Maracaibo, Venezuela, desarrollado en la Universidad de Zulia, la investigación a bordo de tipo descriptivo correlacional causal, con una muestra de 49 docentes, se orientó al enfoque mixto, para el análisis

de la recolección de datos se validó el cuestionario a fin de determinar su confiabilidad. Parte de los resultados se muestra que en la organización existen algunas posturas de comportamiento organizacional, prevaleciendo el bienestar, cultura y empoderamiento donde coexiste poco control, uno de los factores del clima organizacional hace referencia al personal directivo y el liderazgo, para la validación de los resultados se utilizó estadística descriptiva, para la configuración de del pilar de su investigación y recomendación como parte del desarrollo integral de la institución educativa y de capacidad para optimar el desempeño del talento humano, en este caso se motivó a los administradores a mejorar la administración institucional y la comunicación efectiva con el objeto de valorar holísticamente y éticamente de tal forma que se amplíe en la institución el trabajo en equipo promoviendo al sentido de pertenencia, la responsabilidad y el progreso general de calidad en procesos efectivos.

Castro (2012) en su proyecto de grado en gestión empresarial, titulada "el desempeño laboral y el clima organizacional de la educación aeronáutica del Comando Aéreo de Combate Bogotá", Colombia, realizado en la Universidad Javeriana, para la efectividad se utilizó el tipo de indagación descriptivo correlacional, obteniendo como muestra 24 personas, la recopilación de información basada en estudios correlacionales de las variables desempeño laboral y clima organizacional, se emplearon el método científico, exploratorio y sintético, obteniendo como conclusiones más destacadas las siguientes: se consigue referir que el clima organizacional establece la conducta de los colaboradores, actuación que forma productividad organizacional mediante el desempeño profesional eficientemente o defectuoso. Por otro lado, la eficiencia profesional del ámbito motivador y participativo, la institución ofrece autonomía en el desarrollo potencial a cada colaborador para que sea valorado a nivel del alcance que cumple con objetivos organizacionales y de cada colaborador, pretende que el personal soberanamente motivado encamine al desarrollo constante de acontecimientos estratégicos enfocados a la mejora del clima para poder lograr la productividad.

Uría (2011) en su trabajo de grado en gestión empresarial, realizó el tema de "clima organizacional y su incidencia en desempeño profesional de los colaboradores de Ándelas compañía limitada, Ambato -Ecuador, establecida en la Universidad Técnica de Ambato, para la investigación se consideró una población de 36 trabajadores, se implementó la investigación descriptiva correlacional, entre las conclusiones destacadas los resultados muestran inconformidad en los colaboradores en relación al clima organizacional que existente en la institución y el desempeño laboral se ve afectado por la falta de liderazgo por parte de los directivos; puesto que, no se refleja liderazgo y trabajo en equipo y por ende los colaboradores están desmotivados y respecto a la comunicación no existe fluidez y mantiene el estilo autócrata, situación que impide fortalecer la competencia social entre directivos y colaboradores, al no fomentar trabajo en equipo causa malestar entre los compañeros. Finalmente, algunos de los directivos señalan que el desempeño laboral de sus colaboradores se encuentra en nivel medio lo que impide que se cumplan metas y objetivos organizacionales, como recomendaciones generales para mantener la superación personal y motivación en sus colaboradores deben buscar estrategias efectivas para el cumplimiento de la filología institucional.

En el contexto Nacional se evidencia la investigación de Torres (2012), respecto al "clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo del Área de Salud 2 Fray Bartolomé de las Casas", la indagación tuvo como objetivo determinar si incide significativamente el clima laboral el conflicto en el ambiente de trabajo, le tipo de es estudio es descriptivo aplicando le método deductivo, la población estuvo conformada por 32 colaboradores, se aplicó instrumento de la encuesta y entrevista, el proceso de validación de información es mediante la aplicación de software estadístico SPSS v.25, los resultados fueron mediados por gráficos y tablas estableciendo medir ambas variables, como parte de las conclusiones se destaca que la programación del talento humano tienen problemas de adaptación a nuevos perfiles de puestos que generan un tipo de conocimiento profundo por parte de los colaboradores y la falta de

motivación y capacitaciones por parte de la empresa, como recomendaciones generales se refiere a la sistematización del clima laboral, realizar capacitaciones a fin de mantener actualizado con los procesos que genera la empresa y establecer estrategias para bajar el nivel de conflictos.

Rivera (2010) muestra los resultados de su investigación en “correlación entre el compromiso organizacional de los docentes y las variables demográficas de las instituciones educativas privadas en la región metropolitana de Lima” donde describe el grado de compromiso organizacional de las instituciones privadas para sus actividades de investigación. La conclusión es correcta. El análisis estadístico, en el que las respuestas se midieron en una escala de opinión, también encontró que el nivel de compromiso organizacional y la continuidad del compromiso emocional era la actitud del maestro más que el compromiso.

Meléndez (2015), en su proyecto de grado en la gestión del talento humano, nominada “relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Hacienda del Ecuador, publicada por la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito, tuvo como conclusión en un estudio de una muestra de 30 colaboradores, los estudios descriptivos son de correlación. En cuanto al entorno organizacional ciertamente no afecta los resultados. La realización del trabajo de los oficiales en diferentes direcciones. Esto se correlaciona de forma positiva con el respeto y tiene un valor significativo. En otras palabras, cuanto más confías, más te respetan. Por otro lado, el factor de confiabilidad se correlaciona positivamente con resultados como la relación de amistad anterior. En otras frases, cuanto más confiable sea, mejor se desempeñará su equipo. Los factores de confiabilidad y orgullo están correlacionados positivamente. Es decir, el talento humano se sienten parte de la organización por la credibilidad que muestran los clientes internos y externos. La fiabilidad de las variables ambientales organizacionales que se correlacionan positivamente con el respeto, el orgullo y la amistad, pero esta última tiene más valor.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición del clima laboral.

El entorno de trabajo en el que laboran los colaboradores, ya sea en un departamento, una unidad de trabajo o una organización completa. *También se evidencia como un sistema que refleja la forma en que vive una organización. Según Gilmer (2012) describió que el entorno laboral como “un conjunto de rasgos que describen una organización y la distinguen de otras. Estos rasgos son relativamente persistentes en el tiempo y afectan el comportamiento de todos los miembros de una organización.*

Brunet (1987) plantea que el clima organizacional es *una formación de la empresa a modo de una mezcla de cualidades personales de un empleado que componen su calidad, el clima es el que determina al establecimiento. Si esta es perjudicial, perturbará las relaciones de los colaboradores con la institución, finalmente poseerá problemas para adaptarse a su moderado externo.*

Según M.S. Piscine (2000), el entorno de trabajo es la percepción general de los empleados sobre el entorno físico y humano en el que se desarrollan las actividades cotidianas de una empresa. *El entorno laboral como elemento temporal en la vida de una organización. En este sentido, el clima se fundamenta en los componentes más duraderos arraigados de la cultura organizacional, la historia organizacional, los valores y las prácticas. El ambiente de trabajo se desarrolla de acuerdo con el compromiso de su propia dinámica, fundada en procedimientos cognoscitivos básicos como la confidencialidad de las fuentes, las técnicas de selección para la aparición de investigación, según los líderes impulsan a las actitudes o reglas del equipo.*

El entorno de trabajo no es más que el entorno en el que se realiza el trabajo diario. *La aptitud del clima tiene un impacto directo en la satisfacción de los colaboradores y,*

por tanto, en la producción empresarial. Si puede ser fructífero en un buen entorno de trabajo, tiene todo lo que necesita para tener éxito en su negocio. (Espinoza, 2012)

Así, los buenos climas sirven a propósitos generales, mientras que los malos climas destruyen el ambiente laboral, provocando situaciones de conflicto, inconvenientes y bajo rendimiento. La calidad del ambiente de trabajo es la gestión social de los gerentes, el procedimiento de los empleados, la forma en que trabajan, su relación, sus interacciones con la sociedad, las máquinas que utilizan, sus características de uso y desempeño. La alta dirección es responsable de promover un buen ambiente de trabajo y la alta orientación utiliza su cultura y método de trabajo para sentar las bases de su crecimiento. La política de recursos humanos y desarrollo mejora el clima laboral midiéndolo con metodologías precisas como las escalas de calificación. (Morales 2012).

Componentes principales del clima laboral

Emprendedores y PYMES (2016), revista Economundo, entornos de trabajo u organizaciones son fenómenos complejos, dinámicos, multidimensionales que presentan las variantes diseño y estructura organizacional y el tamaño de la organización, incluido el organigrama y el número de filas. Especialización del trabajo, su asignación, colaboración y función y tarea. Descentralización, concentración y centralización del mando y toma de decisiones.

El entorno general en el que los trabajadores reconocen directa o indirectamente los accidentes e influyen en su conducta en el lugar de trabajo es una peculiaridad importante de la diversidad de los trabajadores. El talento humano y su gestión constan estrechamente vinculados a una variedad de métodos organizativos

específicos y sensibles al clima. Su información, dirección, significado y si es simétrico o complementario. Controversias surgidas, su gestión y resolución. El enfoque relativo del trabajo y la aplicación del resultado del sistema de recompensa y participación en los beneficios.

El estado psicológico de cada colaborador, conjunto u organización en general; y, algunas características de valores, aptitudes, normas y actitudes percibidos por percepción y determinan el entorno organizacional. El microclima, fenómeno de algunas de las organizaciones, que pueden manifestar ciertas características de las entidades integradas en los departamentos o divisiones. Una unidad, que consigue diferir de lo que otros perciben en diferentes ámbitos de la misma organización. Por lo tanto, el clima se puede expresar o definir a nivel de grupos, departamentos o departamentos dentro de una unidad de toda la organización.

Factores del clima laboral

Emprendedores y Pymes (2016), revista Economundo, la temática del clima laboral ha sido estudiado de forma integral e intensiva durante décadas, identificando completamente algunos factores que inciden directamente en la eficacia del clima laboral:

- *Liderazgo: se describe al tipo de correlación que concurre entre un jefe y sus subordinados y cómo afecta el clima laboral y por ende la producción de la empresa. Algunos enfoques desarrollados por la teoría empresarial a este respecto, el liderazgo flexible y adaptable es probablemente el mejor. En resumen, los líderes deben poseer la actitud amplia ante otras situaciones. A veces hay que ser fuerte, a veces comprende.*
- *Relaciones interpersonales: Se crea entre los empleados debe ser sólida y fluida, ya que afecta el estado de ánimo general de la empresa. Debe controlar*

las relaciones y estar consciente de las aversiones y equivocaciones entre los colaboradores.

- *Impacto: esto se describe al nivel de responsabilidad que un empleado siente hacia la empresa, a menudo determinado por la inteligencia de la responsabilidad de la empresa con el colaborador. Los colaboradores están mostrando un mayor compromiso y responsabilidad con las empresas que ofrecen la más alta calidad, las más altas ventas y la más alta productividad.*
- *Organización: se trata de los elementos que componen la empresa, como la ubicación, las normas, las instrucciones y los procedimientos operativos. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, la organización empresarial a menudo no es clara y la dirección lleva a cabo diversas actividades, a partir de la operación inclusive la dirección. Por lo tanto, a medida que envejece, debe tener claro qué actividades continuará ejecutando y qué actividades encomendará.*
- *Reconocimiento: A menudo se dice que cuando haces lo correcto, nadie lo recuerda, pero cuando cometes un error, todos lo devuelven. Para contribuir a un buen ambiente de trabajo, es importante reconocer la responsabilidad bien realizada. La psicología corporativa ha demostrado que las actividades son buenas y disfrutará haciéndola mejor, las oportunidades de mostrarse conforme a los colaboradores exitosos.*
- *Incentivos: observamos que las empresas con salarios bajos dinámicos tienen las tasas de rotación de empleados más altas. De hecho, tener perennemente los mismos ingresos refuerza tu compromiso. La energía no es importante porque siempre recibes el mismo salario. Muchas empresas ahora eligen programas de recompensas dinámicas que recompensan sus esfuerzos de una forma u otra. Lo crea o no, esto solo se aplica a las divisiones comerciales,*

pero cada jurisdicción necesita sus propias metas y objetivos, en base a los cuales puede desarrollar planes para satisfacer los deseos de los colaboradores para postularse a cualquier servicio o actividad. Haré mi mejor esfuerzo.

- *Igualdad: algunas personas reaccionan igual ante algún estímulo; otras no, pero es importante tratar a todos por igual. Debemos esforzarnos por brindar igualdad de condiciones y oportunidades a todos los colaboradores. Trate de evitar los prejuicios, ya que esto promueve a la envidia de los empleados y nunca es saludable para el entorno laboral. Los buenos líderes conocen bien a sus empleados, exploran las debilidades y apoyos de su equipo y saben cómo motivarlos.*

Objetivos del estudio del clima laboral

Emprendedores y Pymes (2016), revista Economundo, detalla a los objetivos para el estudio del clima laboral:

- Identificar y analizar el estado de satisfacción laboral de los empleados para nivelar los aspectos que pueden impedir la consecución del resultado planificado.
- Identificar las causas de los conflictos que pueden tener consecuencias inapropiadas.
- Evaluación del proceso de toma de decisiones y conductas practicadas.
- Se pueden tomar acciones correctivas en relación con el plan implementado para identificar nuevas acciones o complementar las acciones existentes. En general, la conducta correcta de líderes y administradores.

Dimensiones del clima organizacional

Según Brown & Leigh (1996), propusieron 6 factores o dimensiones para calcular el entorno organizacional. Es un buen soporte, iluminación de roles, expresión emocional, aporte personal, percepción y responsabilidad como desafío. Dependiendo de los componentes del entorno organizacional, se consiguen agrupar en 2 áreas. Uno está relacionado con la seguridad psicológica y el otro con la importancia. Los aspectos de la cultura organizacional en el primer conjunto hacen referencia a la percepción de que los colaboradores tienen un entorno positivo y constante, mientras que la teoría de (James y James, 1989):

- Apoyo del líder: los empleados reconocen que los miembros cuentan con el sostén de su jefe, tanto en decisiones y en la forma en que se hacen las cosas. En este espacio se logran constituir dos puntos extremos. Uno es ver un estilo estricto como un signo de desconfianza de los empleados, y el otro es un estilo que puede cambiar o ajustar métodos, abusar y capitalizar la creatividad de los empleados para resolver dificultades. (Scarpello & Vandenberg, 2012).
- Claridad del rol: el grado de claridad al describir la función y las expectativas de un lugar en particular. El estrés y la insatisfacción aumentan cuando las perspectivas sobre cómo se logran los resultados son incorrectas. Similar a la interacción reducida (Breaugh & Colihan; Pattanayak, 2012).
- Expresión de sentimientos personales: la percepción de libertad de que disfruta un colaborador es honesto sobre sus emociones hacia la labor y la organización sin temor a represalias (Greenhaus, 2012).

La dimensión de cultura organizacional concierne a la trascendencia psicológica y se describe al discernimiento que los colaboradores tienen la conceptualización de su

trabajo. Esto significa que, si tienen confianza, valdrá la pena. Explicación a continuación.

- **Contribución personal:** percepción de los empleados sobre la importancia y la importancia de la labor a manera de lograr los objetivos organizacionales (Saleme, 2003).
- **Percepción:** La creencia de que una organización valora y aprecia los esfuerzos y contribuciones de sus empleados (Spector, 1997).
- **El trabajo como tarea:** la percepción que tiene una persona de la medida de la responsabilidad requiere el uso de sus habilidades y habilidades (Woodman, 1993).

Características del clima organizacional.

Rodríguez (2001) expresa que el clima organizacional se identifica por:

- Responsabilidad
- Estructura
- Recompensa
- Desafío
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflicto

En algunas organizaciones logramos evidenciar ciertas escalas características de climas institucionales, hace referencias al compromiso institucional que corresponde a un ambiente cómodo que promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr las metas propuestas. Para efecto se conceptualiza los siguientes conceptos:

(Chiavenato, 1992). Interpreta al clima organizacional como un conjunto de propiedades del entorno laboral donde el talento humano desempeña su labor habitualmente, la sociabilidad que un líder tenga con sus subordinados, la relatividad

entre los colaboradores de la empresa e inclusive la correlación con la parte externa como son: los usuarios y proveedores, todas estas características van condescendiendo lo que nombramos entornos efectivos, pueden ser un vínculo para el buen trabajo en la institución.

1.3.2. Compromiso organizacional

Es una responsabilidad con la institución para lograr un objetivo común, se define con la responsabilidad a modo del ímpetu relativo para identificar una entidad y comprometerse con la empresa. (Arias, 2012)

(Robbins, 2010) manifiesta que el compromiso organizacional, *“comprende 3 tipos de actitudes que todo humano posee entorno con su trabajo definiéndolo como una etapa mediante el cual un colaborador se identifica con la organización en particular, mediante el cual desea conservar en ello como parte del equipo”*.

Otro concepto que se asemeja es la teoría (Davis & Newstrom, 2010) donde el colaborador se identifica con la organización y deseos de perseguir activamente en involucrase en las actividades laborales, además el compromiso consiste en la fuerza de la colaboración de un colaborador y su caracterización, la responsabilidad organizacional es caracterizada por:

- Aceptación y pertinencia de los objetivos y los valores cooperativos.
- Habilidad de ejecutar una energía importante en favor de la institución.
- Deseo de superación profesional y pertinencia de institución.

Los pensadores Meyer & Allen citados por (Arias, 2011) realizan una propuesta de interpretación en cuanto al compromiso organizacional que definen en tres componentes como son: Afectuoso, de sociedad y formativo; de esta forma la naturaleza es parte del compromiso respectivamente, el deseo de persistir en la organización.

El compromiso afectivo: como referencia a los lazos emocionales que el recurso humano forja con la empresa y refleja el afecto emocional al observar el bienestar de requerimientos esenciales de las psicológicas y expectativas, donde disfrutan de la estabilidad dentro de la organización. Los colaboradores con este tipo de responsabilidad se conciben orgullosos de alcanzar metas organizacionales.

El compromiso de continuación: es la afirmación de la persona, con relación a recursos como son: psicológico, financiero, físico, dentro de las oportunidades de localizar otro cargo, si resolviera desistir a la organización. Puesto que, todo colaborador que tiene un vínculo institucional, razones por las que ha variado en período, recurso económico y esfuerzo que implicaría perder la secuencia de procesos de talento humano; de igual forma percibe que las oportunidades afuera de la institución se ven bien pequeñas, se aumenta el compromiso con la organización.

El compromiso normativo: como colaboradores de una organización es relevante cumplir las normas, reglamentos y disposiciones considerando que implica la permanencia y pertinencia por hacer las actividades laborales como el cumplimiento del deber moral de conexión. Este compromiso se refiere al apego del colaborador con la organización basado en tal sentido de valores como la responsabilidad y la lealtad, que expresa en la emotividad de perdurar en la institución para efectuar las atribuciones y competencias profesionales.

Para efecto el compromiso organizacional es el pilar en algunas actitudes de los colaboradores mediante el cual demuestran la pertinencia y bienestar institucional a

la cual pertenecen. En la actitud de los colaboradores es de beneficio para las corporaciones; puesto que, representa referir al talento humano comprometido, en el que, trabajando por cumplir con los objetivos profesionales-personales, asimismo por el triunfo organizacional en general.

Definiciones de Compromiso Organizacional.

La postura de Robbins, 2000, conceptualiza el compromiso de una organización como una condición en la que los colaboradores identifican a la institución en el cumplimiento de metas y aspiraciones para conservar la membresía en organizacional. Participar en un compromiso elevado significa equipararse con su labor en particular, y un rango profundo al referente comprometimiento e la organización que conceptualiza el equipararse con su entorno empresarial.

Para Arias, 2001, expresa que quien concreta la participación como el impulso relativo de la identificación individual y la participación en una empresa. De igual forma para Hellriegel, 1999, lo interpreta como el compromiso organizacional y la fuerza en la colaboración de los empleados y su identidad con la empresa. Su principal característica es el reconocimiento y aprobación del objetivo y valores dentro de una empresa, la voluntad de ejecutar los esfuerzos considerables a favor del beneficio empresarial y la aspiración de alcanzar metas en la empresa.

Chiavenato, 1992, refiere que el compromiso de una organización es el objetivo de las conmociones y el conocimiento aprendido e innato de una empresa, así como la visión y el intercambio organizacional de los colaboradores. Los compromisos institucionales son una seria preocupación para diversas empresas, especialmente si están investigando prácticas de elusión. En general, existen cuatro tipos de reacciones en esta dirección inmerso en la teoría de Colquitt, 2007.

- La elección de retirarse del contexto profesional, ausentarse con frecuencia.

- Pretender cambiar la situación congregándose con otros colaboradores para corregir el escenario. A esto se le denomina escuchar.
- Valores institucionales de responsabilidad y lealtad.
- Probablemente exista negligencia ante la inoperatividad institucional.

La reacción de abandono o negligencia reducirá el compromiso de la organización, probablemente la participación de una organización crezca si habla y se desarrolla el cumplimiento con honestidad. Los estudios muestran que las características y cualidades que originan el compromiso emocional y la disciplina amplían probabilidades que una respuesta se efectiva.

En relación al comportamiento de los colaboradores se interrelacionan en dos cualidades que son: los psicológicos o argumento. Las políticas de conducta que favorecen una defensa mental en situaciones laborales. Se presentan algunos ejemplos según el pensador Colquitt, Edith, 2007:

- Detallar: el comportamiento del talento humano.
- Razonar: razones del comportamiento institucional.
- Pronosticar: autoevaluación institucional.
- Fiscalizar: control al talento humano
- Producción: la productividad es eficaz es de bajo costo es igual a eficiente.
- Ausencia: dificulta a la empresa en cuanto al recurso financiero y disminuye la posibilidad de cumplir los objetivos.

(Suárez, 2013) expresa que el comportamiento humano depende de la motivación e inspiración que tengan los colaboradores por la producción y alcance del cumplimiento de metas institucionales, es necesario recalcar que la pertinencia institucional es la base primordial para la estabilidad emocional, al existir el trabajo en equipo la empresa tiene niveles altos de progreso. Los estudios del comportamiento organizacional es una dinámica estructural donde se propone describir cualidades positivas para el buen clima institucional.

Importancia /compromiso organizacional

Segun (Hellriegel & Colbs, 2009), la importancia del compromiso institucional se basa en que el talento humano se sienta comprometido en las actividades y tareas de encomendadas por su inmediato superior, se debe tener en cuenta que el esfuerzo de los colaboradores se evidencia en el logros de objetivos organizacionales. Dicho compromiso se identifica con los valores como la lealtad que llega a la contribuir de forma activa en los logros, metas, siendo el compromiso actitudinal hacia el entorno de la labor.

En ciertos estudio a nivel intranacional se conoce la siguiente frase “ponerse la camiseta”, que significa que el colaborador posee en nivel alto un afecto de responsabilidad en su labor, cuando se evidencia el compromiso de forma voluntaria en relacion a las horas ejercidas o días de descanso asegurando que las actividades laborales esten bien realizadas, para el fiel cumplimiento de actividades de compromiso laboral es: comunicar informacion pertinente de la empresa, fomentar la comunicacion efectiva y la etica en la empresa.

De igual forma existe la postura de (Alcaciega, 2002), donde manifiesta que la principal conducta de los colaboradores tiene un enfoque basado en la confianza, la integridad y la comunicación entre la institución y los miembros, el enfoque que incrementa el éxito contribuye al excelente desempeño y la productividad del trabajador en equipo e individual. Asimismo la teoría de Altafuya, 2012, expresa que los beneficios de contar con colaboradores comprometidos se basan en 5 indicadores:

- Aumento productivo
- Satisfacción laboral y del usuario/cliente
- Incremento la retención de colaboradores
- Compromiso y éxito
- Mejora la cultura de la organización

Estos indicadores establecen beneficios para el desarrollo institucional y la satisfacción de las autoridades y colaboradores

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación en el clima laboral y compromiso organizacional en el personal docente del Centro Educativo Antonio Issa Yazbek, Santa Elena, Ecuador, ¿2017?

1.5 Justificación del estudio

La investigación como aporte al conocimiento en el área educativa, se justifica por la conveniencia porque el compromiso organizacional es de importancia en el contexto del clima y trabajo en equipo de debe existir en las instituciones educativas que están bajo objeto de estudio; puesto que el contexto de la calidad educativa en el Ecuador se han generado cambios progresivo en la Ley de Orgánica de Educación que para garantizar la educación, debe estar en un excelente clima organizacional que el personal directivo y docente sientan pertinencia y responsabilidad; ya que la calidad, está considerada como un elemento que forja a la gestión administrativa.

El estudio tiene relevancia social puesto que, mediante la determinación de las variables: clima laboral y compromiso organizacional, reflejan los requerimientos reales del centro educativo institución, para el mejoramiento del servicio educativo interno y externo se deben implementar estrategias que logren el beneficio de quienes conforman la comunidad educacional, siendo el alcance en fortalecer el clima laboral.

El presente estudio posee implicancias prácticas, referente a la conceptualización de las variables que se vinculan con la mejora continua que posee elementos fundamentales de pertinencia institucional, procesos administrativos del talento humano y el clima efectivo, de igual forma propicia a las mejoras en la productividad institucional, el aporte a la investigación permite conocer efectos del clima y comportamiento del talento humano que

actualmente es prioridad para regular los proceso educativos-administrativos y pedagógicos.

Metodológicamente, el estudio refiere y demuestra la efectividad del clima laboral y comportamiento organizacional en la aplicación operativa y estadística del método, procedimiento, técnica e instrumento aplicados, gracias a la confiabilidad mostrada que podrá ser utilizada para indagaciones futuras, siendo referente de guía en ambas variables y se coloca a disposición del área de investigación los instrumentos que fácilmente señalan eficacia y confianza.

Hipótesis

H_i: Existe relación en el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis nula

H_o: No existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis de trabajo

H₁: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

H₀₁: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

H₂: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

H₀₂: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

H₃ Existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente en del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

H₀₃: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente del centro educativo “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

1.6 Objetivos

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

- Identificar el nivel del clima laboral en el personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.
- Describir el nivel de compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

- Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente de Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.
- Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.
- Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

II. MÉTODO

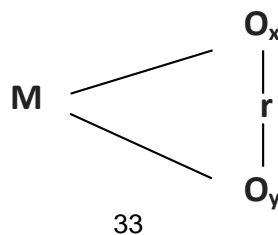
2.1 Diseño de investigación

Por su carácter, el diseño de la indagación es descriptivo correlacional de efecto transversal, tiene como propósito establecer la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional. El método descriptivo como la observancia directamente e indirectamente. (Hernández, 2010) instituye que el estudio descriptivo se re-direccionan a la pesquisa de especialidades propios de los fenómenos a ser estudiados.

Por su naturaleza, la pesquisa adopta el enfoque cuantitativo, es una señal de la pesquisa científica, saliente enfoque utiliza procesos sistemáticos y empíricos para lograr nueva y conservarse los objetivos planteados. La recolección de datos se la hace mediante la observación directa. (Ávila, 2013). Por lo que, la pesquisa cuantitativa se ajusta a todos los aspectos que son observados y capaces de ser cuantificados, su metodología empírica analítica se lugareño de pruebas estadísticas para ocasionar a parentesco la observación de la nueva. (López, 2009) establece que el enfoque cuantitativo contribuye al cálculo de datos, a través de medidas estadísticos, con el fin de comprobar teorías.

El estudio se valida con enfoque cuantitativo porque persigue indispensablemente determinar la incidencia de las variables clima laboral y el comportamiento organizacional, con principal objetivo de determinar la relación entre ambas, en este diseño se evalúa el enfoque cuantitativo que básicamente es la correlación entre variables en un tiempo fijo precisando un sentido de pertenencia institucional.

Grafico Nro. 1 diseño de investigación



Dónde:

M = Está constituida por 29 docentes y 2 directivos.

O_x = Clima Laboral

O_y = Compromiso Organizacional.

r = Coeficiente de relación o nexo entre las dos variables.

Variables

Variables 01:

Clima Laboral

Variable 02:

Compromiso Institucional

2.2 Variables, operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	<p>Describió que el entorno laboral como “un conjunto de rasgos que describen una organización y la distinguen de otras”. Estos rasgos son relativamente persistentes en el tiempo y afectan el comportamiento de todos los miembros de una organización. Gilmer (2012)</p>	<p>La variante se refiere a la muestra de estudio y procedimiento del instrumento aplicado en el presente estudio, la muestra fue dirigida a docentes, se estableció la fiabilidad estadística del instrumento que se direcciono para la recolección de datos, obteniendo como resultado el 100%, aportando una medida de fiabilidad, que consta de 18 ítems.</p>	Soporte del inmediato/superior	Crea un efectivo clima laboral.	1 – 2 – 3 – 4 - 5	Totalmente en desacuerdo.
			Rol y claridad	Descubren con claridad las funciones, y el rol en la organización.	6 – 7 - 8	
			Aporte personal	Pertinencia institucional	9 - 10 - 11 - 12	En desacuerdo.
			Reconocimiento	Descubre que el esfuerzo y trabajo son respetados por la organización.	13 – 14 – 15	
			Emociones y sentimientos	Opiniones dentro de la organización	16 – 17 – 18 - 19	Indeciso.
			Trabajo en equipo .	Emprende retos empresariales.	20 - 21	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es una condición en la que los colaboradores identifican a la institución en el cumplimiento de metas y aspiraciones para conservar la membresía en la organización. Participar en un compromiso elevado significa equipararse con su labor en particular.	La variable se refiere a la muestra y el procedimiento del instrumento que se implementó en el estudio. Se observa la conducta en los docentes a través de la encuesta. El instrumento valora las dimensiones que constan de 18 ítems.	Compromiso expresivo.	Involucramiento institucional.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6	De acuerdo.
			Compromiso de persistencia.	Relación del esfuerzo y recompensa	7 – 8 – 9 – 10 – 11 - 12	Totalmente de acuerdo.
			Compromiso sistemático.	Valores como la lealtad y responsabilidad	13 – 14 – 15 -16 -17 -18	

2.3 Población y muestra.

La población es el conjunto de personas con cualidades similares observables dentro de un contexto y momento determinado. (Ávila, 2013), mientras que la muestra es un subconjunto de sujetos o casos extraídos de una población, que supone característica, la muestra figura lo más fielmente posible las particularidades del conjunto total. (Carvajal, 2005).

Para el presente estudio la muestra es la misma población de estudio que se establece por 29 maestros y 2 directivos.

Tabla Nro. 1 Población y muestra

ITEM	Estrato	POBLACION
1	Autoridad	2
2	Docentes	29
Total		31

Base de datos de la UTH.
Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Consiste en observar los fenómenos, recopilar información y validarla con el propósito de enviar al análisis e interpretación de resultados. (González,2012). Para la recolección de datos se obtuvo las opiniones de todos los participantes mediante encuestas con la escala. La técnica es la encuesta a través de preguntas se plantea recolectar datos de las variables: “clima laboral” y “compromiso organizacional” para relacionarlas entre sí.

2.4.2. Instrumentos

Sirven para la recolección de información, valida los datos en observación de las variables de indagación. (Arias, 2014).

Según Sabino, 2011, menciona que *el instrumento es el recurso en el que se puede amparar el indagador a fin de acercarse al fenómeno para extraer información, sintetizar aportes de las bases teóricas al elegir datos que corresponden a indicadores de cada una de las variables de estudio.* El instrumento de la encuesta es el cuestionario, mismo que radica en diferentes interrogantes sobre las dimensiones que se va a medir y la escala de cualidades, son las siguientes:

Variable: clima laboral

- Soporte del inmediato/superior. (5 ítems)
- Rol y claridad. (3 ítems)
- Aporte personal. (4 ítems)
- Reconocimiento. (3 ítems)
- Emociones y sentimientos. (4 ítems)
- Trabajo en equipo. (2 ítems)

Variable: compromiso organizacional

- Compromiso expresivo. (6 ítems)
- Compromiso de persistencia. (6 ítems)
- Compromiso sistemático. (6 ítems)

Para medir las variantes se implementó la escala de Likert, donde según Santesmases (2012), expresa que es la medida de *“una variante que constituye en solicitar al encuestado que opine de acuerdo a los indicadores que se valoran”*.

Variable clima laboral y compromiso organizacional: **totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo.**

3.4.3. Validez

Está referida al valor del instrumento que mide a las variables, donde se valida cuantitativamente datos representativos. (Valles, 2012). Para el resultado de los instrumentos, se implementó mediante criterios de evaluación.

- Validez de los contenidos

Los 39 ítems fueron considerados.

- La relación - variable y dimensiones - 39 ítems
- La relación - dimensiones e indicadores – 39 ítems
- La relación - indicadores - 39 ítems

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad se re-direcciona a la exactitud de las comprobaciones. La fiabilidad de forma estadística instituye si la experimentación es reproducible o no. (Arias, 2004). La confiabilidad de la validación de los resultados de los instrumentos es: el grado de significancia para ambas variables y dimensiones representan en nivel alto; es decir, mayor que 0.05, por lo que los fundamentos se manejan como una colocación normal.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los estudios han desarrollado los siguientes aspectos:

- Estadística descriptiva a través del análisis estadístico de frecuencia con las tablas y gráficos.
- Estadística inferencial a través del análisis estadístico de relación y correlación y regresión lineal.

2.6 Aspectos éticos.

La investigación se consideró con el aval técnico respectivo a informantes y las fuentes de información, que estará inmerso del marco de la ética, según se detalla a continuación:

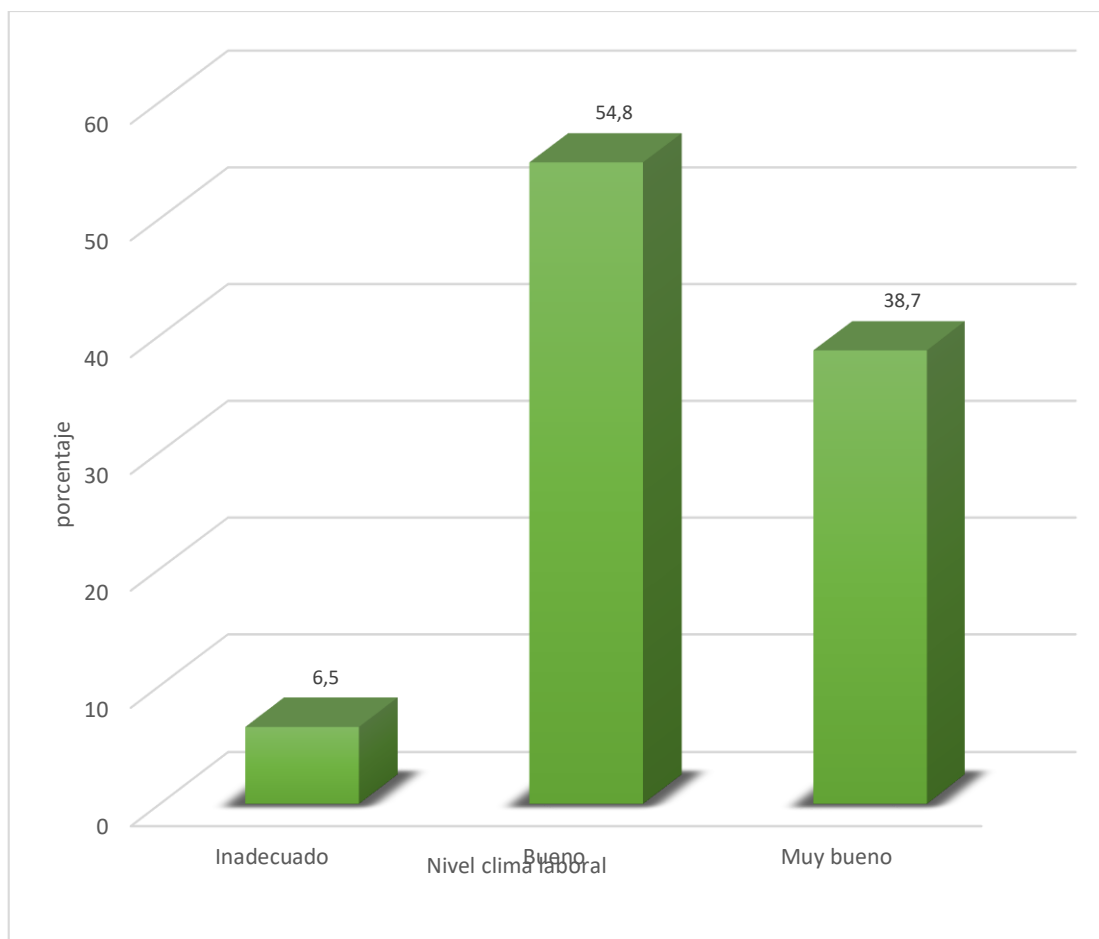
Valores: la indagación buscó plantear mejoras al clima laboral y comportamiento organizacional del centro educativo, ubicado en el cantón Santa Elena – Ecuador

- Validación científica: metodológicamente es sistemático, fundado en teorías científicas y experimentales.
- Equilibrio favorable: el beneficio es para el personal de maestros y los integrantes de la comunidad educacional.
- Respeto hacia los participantes: estarán protegidos dentro de la privacidad.

III. RESULTADOS

Figura 1

Nivel del clima laboral en el personal docente del centro educativo Antonio Issa Yazbek, Santa Elena-Ecuador, 2017.



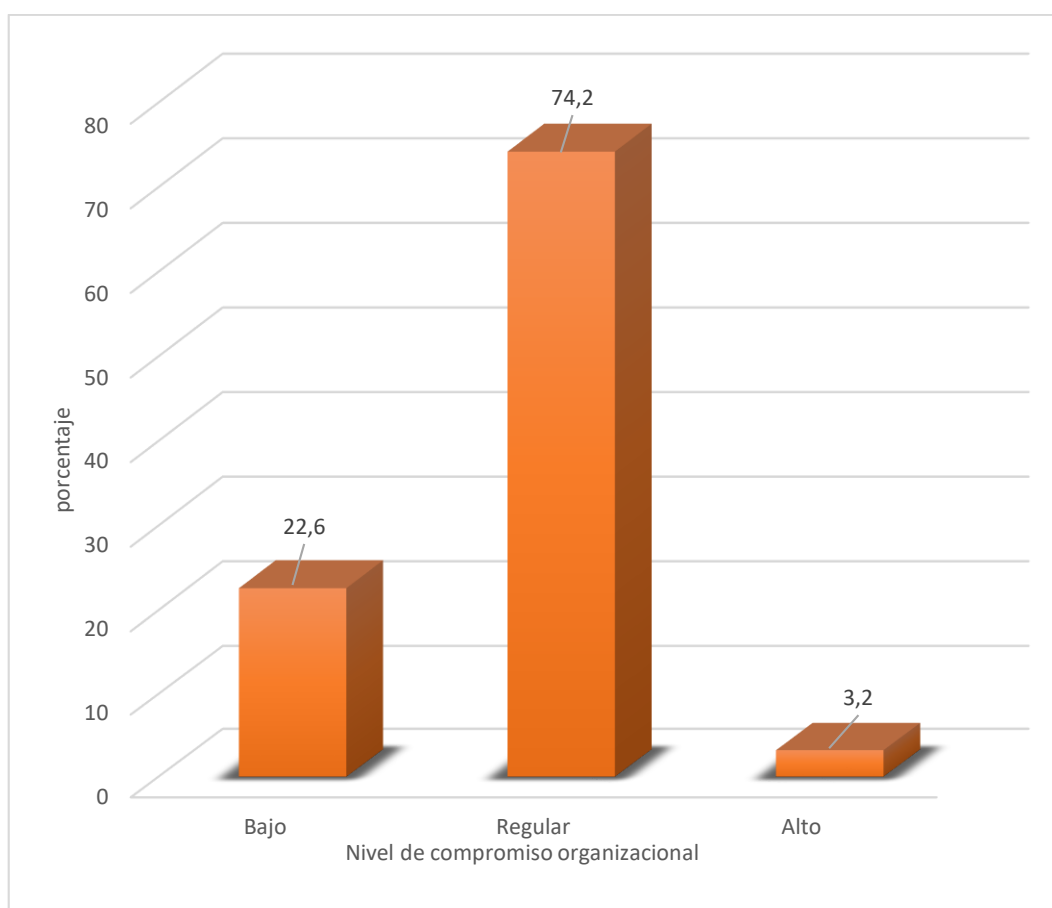
Fuente: Tabla 1

Descripción:

En los resultados de la figura 1, se observa que la mayor cantidad de docentes 17 (54.8%), opinan que el nivel de clima laboral es bueno, luego 12 (38.7%) indican que el nivel es muy bueno y 2 (6.5%), establecen que el clima laboral es inadecuado.

Figura 2

Nivel de compromiso organizacional del personal docente del centro educativo Antonio Issa Yazbek, Santa Elena-Ecuador, 2017.



Fuente: Tabla 2.

Descripción:

En la figura 2, se tiene que el 74.2% (23) de docentes están en el nivel regular de compromiso organizacional, luego el 22.6% (7) presentan el nivel bajo, y el 3.2% (1) tienen el nivel alto.

Tabla 3

Correlación entre clima laboral y la dimensión compromiso afectivo.

		Compromiso afectivo
Clima laboral	Correlación de Pearson	0.631
	N	31

En la tabla 3, los resultados de la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.631) es decir a mejor compromiso afectivo, mejor clima laboral o menor compromiso afectivo, mejor clima laboral.

Tabla 4

Correlación entre clima laboral y la dimensión compromiso de continuidad.

		Compromiso de continuidad
Clima laboral	Correlación de Pearson	0.660
	N	31

En la tabla 4, los resultados de la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.660) es decir a mayor compromiso de continuidad, mejor clima laboral o menor compromiso de continuidad, menor clima laboral.

Tabla 5

Correlación entre clima laboral y la dimensión compromiso normativo.

		Compromiso normativo
Clima laboral	Correlación de Pearson	0.238
	N	31

En la tabla 5, los resultados de la correlación r de Pearson, indican correlación positiva débil (0.238) es decir a mejor compromiso normativo, mejor clima laboral, o menor compromiso normativo, mal clima laboral.

Tabla 6

Correlación entre clima laboral y compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional
Clima laboral	Correlación de Pearson	0.651
	N	31

En la tabla 6, los resultados de la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.651) es decir a mayor compromiso organizacional, mejor clima laboral o menor compromiso organizacional, mal clima laboral.

IV. DISCUSIÓN

La influencia del clima organizacional según (Alcaciega, 2002), expresa que que la principal conducta de los colaboradores tiene un enfoque basado en la confianza, la integridad y la comunicación entre la institución y los miembros, el enfoque que incrementa el éxito contribuye al excelente desempeño y la productividad del trabajador en equipo e individual, en referencia al resultado obtenido en la correlación se evidencia que existe correlación de forma positiva y moderada siendo un total de (0.651); es decir que a mayor compromiso organizacional, mejora el clima laboral o también se puede interpretar que a menor compromiso organizacional, mayor es clima laboral en el centro educativo Antonio Issa Yazbek, para referencia el dato se observa en la tabla nro. 6.

Otra teoría es la de Mata, 2009, analiza que el estado psicológico de cada colaborador, conjunto u organización en general; y, algunas características de valores, aptitudes, normas y actitudes percibidos por percepción y determinan el entorno organizacional. El microclima, fenómeno de algunas de las organizaciones, que pueden manifestar ciertas características de las entidades integradas en los departamentos o divisiones. Una unidad, que consigue diferir de lo que otros perciben en diferentes ámbitos de la misma organización. Por lo tanto, el clima se puede expresar o definir a nivel de grupos, departamentos o unidades dentro de toda la organización. Razón por la cual en el centro educativo Antonio Issa muestra que el estado de psicológico del personal docente y directivo se basa en el clima laboral la carga de trabajo hace que interfiera tanto en las emociones como en el trabajo en equipo.

Además, como referente teórico tenemos al trabajo elaborado por Aguado (2012), donde reflexiona que el ambiente laboral de los docentes les permite satisfacer los requerimientos y expectativas institucionales, aunque no en el nivel óptimo que necesita. Lo que hace referencia en los resultados de este estudio es que el nivel del clima laboral del personal docente del centro educativo Antonio Issa

Yazbek, ciertos docentes figuran en un (54.8%) establecen que el nivel de clima laboral es aceptable (bueno), por lo que es un indicador que se debe ejecutar estrategias organizacionales, puesto que el clima laboral es el pilar coyuntural en la ejecución de la institución.

(Davis & Newstrom, 2010), narra que el colaborador se identifica con la organización y deseos de perseguir activamente en involucrase en las actividades laborales, además el compromiso consiste en la fuerza de la colaboración de un colaborador y su caracterización, la responsabilidad organizacional es caracterizada por la aceptación y pertinencia de los objetivos y los valores cooperativos, habilidad de ejecutar una energía importante en favor de la institución y deseo de superación profesional y pertinencia de institución. Razón por la cual en el centro educativo Antonio Issa Yazbek, el 74.2% de los maestros responden de forma regular en el compromiso organizacional, donde es gravitante, ya que, la motivación incide negativamente en el clima organizacional, principalmente en los aspectos de la falta de afirmación a las aportaciones de los maestros que hace que tenga un nivel bajo en la responsabilidad que asumen en lo laboral.

La relación que existe entre ambas variables clima laboral y la dimensión del compromiso expresivo se obtuvo un rango positivo moderado a un (0.631); es decir que, a mejor compromiso expresivo, excelente clima laboral o podemos interpretar que, a menor compromiso expresivo, mejora el clima laboral en los docentes. Situación que se hace referencia a la postura de Rivera (2010) donde el compromiso institucional es afectivo siempre y cuando se maneje el trabajo en equipo la equidad de trabajo colaborativo y que son aptitudes mostradas por los maestros que a mayor grado del compromiso normativo es más efectivo.

Arias (2001), señala en cuanto al compromiso de continuación hace referencia que, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. Esto trae como consecuencia al resultado

obtenido que la relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente es una correlación positiva moderada (0.660).

En los resultados obtenidos del clima laboral y la dimensión del compromiso sistemático del personal de maestros manifiestan que la relación es positiva en estado débil a (0.238), donde es viable que el resultado asuma la teoría de Arias, 2001, donde se expresa que la participación del personal es el impulso relativo de la identificación individual y la participación en una empresa. De igual forma para Hellriegel, 1999, que lo interpreta como el compromiso organizacional y la fuerza en la colaboración de los colaboradores y su identidad con la organización.

V. CONCLUSIONES

- Existe correlación positiva moderada (0.651) sintetiza que, a mayor compromiso organizacional, mejora clima laboral o menor compromiso organizacional, mal clima laboral. En el experimento de hipótesis correlacional, el valor automatizado es de 4.62 dado que a mayor del valor tabular es de 2.05, estableciendo que se rechaza la hipótesis (nula), dado que existe correlación significativa entre las variables.
- El nivel del clima laboral en los maestros de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek indican en su mayor porcentaje que es bueno, mientras que en el compromiso organizacional indican que es regular, esto significa que es bueno ya que no se encuentra en un nivel bajo ni alto.
- La relación entre las variables: clima laboral y compromiso organizacional sobre 31 participantes estudiados, docentes de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek (Ecuador, 2017), existiendo relación positiva moderada, a mayor compromiso institucional mayor clima laboral lo que se contradice en un campo previo como el de Mata (2009) donde se localizó la relación significativa de las variables.
- La relación que existe entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso afectivo y de continuidad indican una correlación positiva moderada a diferencia de la dimensión del compromiso normativo que indica una correlación positiva débil, menor clima laboral, algo ligeramente parecido a lo hallado en estudios previos donde los docentes muestran mayor grado en el compromiso afectivo y de continuidad.

VI. RECOMENDACIONES

- En cuanto a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación, así como de lo observado durante el desarrollo del mismo, se recomienda lo siguiente:
- Los directivos; rectores, directores y padres de familia, deben tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, con el objetivo de fomentar y mantener un clima institucional armonioso y tenga implicancia para un mejor desempeño docente.
- El personal directivo y jerárquico de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, en coordinación con los sectores educativos regionales, deben implementar programas de capacitaciones en el campo de la gestión administrativa y así mejorar la capacidad organizativa para fortalecer la actitud investigativa e innovadora.
- Se sugiere al personal directivo de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, implementar jornadas y capacitaciones de estrategias como trabajos grupales, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación y cumpliendo los objetivos lo cual convierte en una Unidad Educativa de calidad.
- Los docentes de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, se recomienda presentar al rectorado, propuestas de implementar un sistema de plan estratégico con objetivos para fortalecer el clima laboral a nivel de aula y Unidad educativa.
- En los posteriores estudios de investigación se puedan ampliar y mejorar el presente, y utilizar instrumentos de medición y manipulación de la variable independiente que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las Unidades educativas.

VIII. REFERENCIAS

- Aguado, J. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alcántar V., Maldonado S. y Arcos J. (2010) La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares Mexicanas. Recuperado de: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_06_Clima_Laboral.pdf
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de Permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (2001). Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Breaugh, J. a. & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of ambiguity: *Construct validity evidence*. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.

Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el Clima organizacional del grupo de Educación Aeronáutica del Comando Aéreo de Combate N° 1*, (Titulo de Administración de Empresas), Pontificia Universidad Javerina, Bogotá Colombia, Recuperado de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/10820/1/CastroSerranoSandraVictoria2012.pdf>

Corona, M. (2006). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla*. México: Secretaria de Educación Pública. Revista de UNAM. N° 233 p. 17 – 19.

Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.

Chiavenato, I. Y Colbs. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.

Edel, R., García, A. y Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. (vol. I) Serie Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria: CIEA.

Emprendedores Pymes (2016) Componentes fundamentales del clima laboral. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/componentes-fundamentales-del-clima-laboral.html>

Emprendedores Pymes (2016) Factores del clima laboral. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/los-factores-del-clima-laboral-i.html>.

Emprendedores Pymes (2016) Objetivos del clima laboral. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/objetivos-del-estudio-del-clima-laboral.html>.

- Fernandez M. y Sánchez J. (1996). Manual de practicas de psicología orgnizacional. España: Ediciones Amarú.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1.
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.
- Guillén, C. y Guil R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones. Madrid España. McGraw Hill.
- Grueso, H. Merlin, P. (2016) Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?isbn=9587387848>.
- Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. 2da Edición. México: Prentice Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J., Woodman, R. (199). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55. Recuperado de http://www.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf.
- Liliana, Q. Características del Clima Organizacional. Recuperado en: <https://es.scribd.com/doc/95073629/Caracteristicas-del-Clima-Organizacional>.

- Litwint, G. H. & Stringer Jr, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. New York: American Psychological Association.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. (Maestría en Educación). Universidad de Zulia-Venezuela.
Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano). Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito-Ecuador.
Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Meyer, JP. y Allen, NJ. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Paz, A. y Marín S. (2014), *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*, Bogotá Colombia, (Tesis de Maestría).
Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/727/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>.
- Rivera, O. (2010) "Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas" (Magister en Educación) Universidad Católica del Perú.
Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

Robbins, S. (1998). *La Administración en el mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.

Rodríguez, D. (2005) *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega.

Saldoval, M.C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27:78-82. Recuperado de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizational.pdf

Sampieri R., Callado C. Y Pilar L. (2014) *Metodología de la Investigación* (5ta edición) McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Toro, F. (2001) *El Clima organizacional, Perfil de Empresas Colombianas*. Colombia: Cincel.

Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CIA. LTDA*. (Título de Ingeniería de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.Ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>.

Woodman, R. W., Sawye, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017

PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_i: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador 2017. H₀: No existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017</p>	<p>VARIABLE: Clima laboral</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>
<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017? ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> H₁: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. H₀₁: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. H₂: Existe relación entre el 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del clima laboral en el personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. Describir el nivel de compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – 	<p>Expresión de los propios sentimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Manifiesta su opinión en la institución. 	<p>Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indeciso. De acuerdo Totalmente de acuerdo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal 	<ul style="list-style-type: none"> H₂: Existe relación entre el 	<ul style="list-style-type: none"> Relación de intercambio, esfuerzo de trabajo, compensación. 	<p>Trabajo como reto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enfrenta los desafíos en la institución. 	<p>Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indeciso. De acuerdo</p>
			<p>VARIABLE: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>
			<p>Compromiso afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identificación con la institución. Involucramiento con la organización. 	<p>Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indeciso. De acuerdo</p>
			<p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relación de intercambio, esfuerzo de trabajo, compensación. 	<p>Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Indeciso. De acuerdo</p>

<p>docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017? 	<p>clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.</p> <p>H₀₂: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₃: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. • H₀₃: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. 	<p>Santa Elena – Ecuador, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso afectivo del personal docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. • Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso de continuidad del personal docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. • Evaluar la relación que existe entre el clima laboral y la dimensión del compromiso normativo del personal docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. 	<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad con la organización. • Sentido de la obligación con la institución. 	<p>Totalmente de acuerdo</p>
--	---	---	-----------------------------	--	------------------------------

Manantial de Guangala, 15 de septiembre de 2017.

MSc. Maritza Rocafuerte Orrala.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ISSA YAZBEK"

Presente.

Nos permitimos solicitar autorización para llevar a cabo un proyecto de investigación titulado: Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

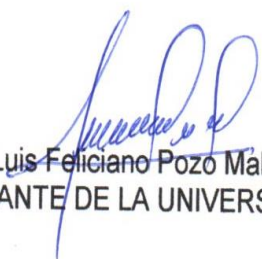
Nos presentamos ante usted como Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé e Ingrid Yuliana Malavé Limones, estudiantes de la Universidad de Posgrado "CESAR VALLEJO" Tumbes – Perú. El estudio a realizar es representativo para la tesis de Maestría dentro de la materia diseño de proyecto de investigación.


El proyecto a realizar consiste en investigar acerca del Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal docente. La investigación incluirá la aplicación de instrumentos de medición a fin de recabar la información necesaria.

Toda información proporcionada por cada sujeto de investigación será estrictamente confidencial.

Agradecemos de antemano su atención, quedamos de usted.

ATENTAMENTE,


Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD


Lic. Ingrid Yuliana Malavé Limones
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD

Recibido
Rocafuerte
15/09/2017



UNIDAD EDUCATIVA
“ANTONIO ISSA YAZBEK”
Manantial de Guangala – Colonche – Santa Elena – Ecuador

AUTORIZACIÓN

Lic. Ingrid Yuliana Malavé Limones y Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO “CÉSAR VALLEJO”

Presente:

Por medio de la presente se les informa que el rectorado de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” a cargo de la Máster Maritza Rocafuerte Orrala, autoriza a la Lic. Ingrid Yuliana Malavé Limones y Lic. Luis Feliciano Pozo Malavé, estudiantes de la Universidad de Posgrado “César Vallejo” Tumbes – Perú, a llevar a cabo un proyecto de investigación referente al Clima Laboral y Compromiso Organizacional y la aplicación de instrumentos.

Manantial de Guangala, de septiembre de 2017.

ATENTAMENTE,

MSc. Maritza Rocafuerte Orrala
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA



Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

El experto o juez evalúa de manera independiente: la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; con la que están redactadas los ítems o reactivos. Así también se informa que la validación de los instrumentos será firmada por el docente de la experiencia curricular Diseño del Proyecto de Investigación, es decir, solo se exige el visto bueno del docente para su aplicación. Está prohibido exigir o recomendar la validación por externos.

Por otro lado la matriz de validación utilizada para este proceso es la que mostramos a continuación, la cual tendrá que ser adaptada acorde a cada variable en estudio; es decir si la variable en estudio no tiene dimensiones se omitirá esa columna.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE EN ACUERDO	INDICIO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL	Apoyo del superior inmediato	Ayuda y anima a sus trabajadores para crear un buen clima laboral	<p>Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos</p> <p>Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas</p> <p>Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.</p> <p>Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas</p> <p>Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo</p>					/	/	/	/	/	/	/		
								/	/	/	/	/	/	/		
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	
Claridad del rol		Perciben con precisión sus funciones, y su papel dentro de la institución.	<p>Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo</p> <p>La cantidad de responsabilidad y esfuerzo</p> <p>Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas</p>					/	/	/	/	/	/			
								/	/	/	/	/	/	/		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				TOTALMENTE EN EN DESACUERDO	INDICIO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación con la institución. Involucramiento con la organización.	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos					/	/	/	/	/	/	/			
								/	/	/	/	/	/	/			
	Compromiso de continuidad	Relación de intercambio, esfuerzo de trabajo, compensación	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización No me siento ligado emocionalmente a mi organización No me siento integrado plenamente en mi organización Esta organización significa personalmente mucho para mí. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					/	/	/	/	/	/	/	/		
								/	/	/	/	/	/	/	/		
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	
								/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Compromiso normativo	Lealtad con la organización. Sentido de obligación con la Institución	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Esta organización merece mi lealtad.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Estoy en deuda con la organización.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la U E Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala – Santa Elena - Ecuador, 2017.

DIRIGIDO A: 29 docentes y 2 directivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Richard Josué Cruz Gonzales

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor _____

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

HOJA DE VIDA
FORMATO DE CURRICULUM VITAE



I. DATOS PERSONALES.-

Richard Josué	Cruz	Gonzales
Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:

Chimbote **25** - **01** - **1985**
Lugar día mes año

Peruano
NACIONALIDAD:

42925333
DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

P.J. San Juan Mz - 12 Lte - 14
DIRECCIÓN:
Calle Luis Pardo

Avenida/Calle/Jr.	No.	Dpto.
URBANIZACIÓN: San Juan		
DISTRITO: Chimbote		
PROVINCIA: Santa		
DEPARTAMENTO: Ancash		
TELEFONO FIJO: 043-503341		
TELEFONO MOVIL: 949430898		

CORREO ELECTRONICO: richard_2501@hotmail.com

COLEGIO PROFESIONAL: Colegio de Profesores del Perú

REGISTRO N°: 0542925333

PERSONA CON DISCAPACIDAD: SÍ () NO (X)

II. FORMACIÓN ACADÉMICA

La información a proporcionar en el siguiente cuadro deberá ser precisa, debiéndose adjuntar los documentos que sustenten lo informado, según lo prescrito en los términos de referencia.

NIVEL	CENTRO DE ESTUDIOS	ESPECIALIDAD	AÑO INICIO	AÑO FIN	FECHA DE EXTENSIÓN DEL TÍTULO (MES/AÑO)	CIUDAD/ PAÍS
DOCTORADO	Universidad César Vallejo	Doctorado en educación	2017		proceso	Chimbote - Perú
MAESTRIA	Universidad Nacional del Santa	Docencia e investigación	2010	2013	Marzo/2015	Nuevo Chimbote - Perú
POSTGRADO						
LICENCIATURA	Universidad Nacional del Santa	Educación secundaria – Lengua y Literatura	2003	2008	Enero /2013	Nuevo Chimbote - Perú
BACHILLER	Universidad Nacional del Santa	Educación	2003	2008	Octubre/2010	Nuevo Chimbote - Perú

Estudios complementarios de los últimos 5 años: cursos de especialización, diplomados, seminarios, talleres, etc. afines al cargo y responsabilidades que asumirá en el desarrollo del Programa.

NIVEL (CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN, DIPLOMADOS, SEMINARIOS, TALLERES, ETC.)	CENTRO DE ESTUDIOS	TEMA	INICIO	FIN	DURACIÓN (HORAS)	TIPO DE CONSTANCIA
Diplomado	Universidad César Vallejo	Diplomado para docentes universitarios en metodología activa y participativa	10-13	03-14	340	Diploma
Curso	Centro de Idiomas de la UNS	Nivel Básico del Idioma Inglés	06 -12	12 -13	-	Constancia

III. EXPERIENCIA DE TRABAJO

a) CENTRO DE TRABAJO ACTUAL

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ENTIDAD	CONDICIÓN	PROVINCIA	REGIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Privada	Contrato	Santa	Áncash

b) EXPERIENCIA PROFESIONAL EN CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN EN SERVICIO

Experiencia profesional en capacitación acumulada 1 año 10 meses

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑÓ	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO	FECHA DE INICIO (MES/ AÑO)	FECHA DE CULMINACIÓN (MES/ AÑO)	TIEMPO EN EL CARGO
Universidad César Vallejo	Asesor y Monitor de gestión académica	Monitoreo docente Capacitación docente	Abril / 2014	Diciembre/ 2014	8 meses
Compañía Peruana de Investigación y Desarrollo	Docente Contratado – Curso de Especialización	Dictado de módulos I, II, III y IV	Marzo / 2015	Agosto / 2015	6 meses
Universidad César Vallejo	Asesora y Monitora de gestión académica	Monitoreo docente Capacitación docente	Abril / 2015	Diciembre/ 2015	8 meses


c) EXPERIENCIA PROFESIONAL EN DOCENCIA SUPERIOR

Experiencia profesional 2 años 8 meses

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO	FECHA DE INICIO (MES/ AÑO)	FECHA DE CULMINACIÓN (MES/ AÑO)	TIEMPO EN EL CARGO
Universidad César Vallejo	Docente – TP/ Coordinador de asignatura	Dictado de clase/ Coordinador de eventos académicos	Marzo – 2013	Diciembre - 2015	2 años y 8 meses

Declaro que los datos consignados responden a la verdad, en caso necesario, autorizo su investigación y me someto a las sanciones del caso: Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444-Art.IV-1.7, 1.16 y Código Penal Cap. III- Art.4111.

Chimbote, 30 de noviembre de 2015


FIRMA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, MSc. Ignacia Maritza Rocafuerte Orrala, Rectora de la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek", dejo constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que los investigadores Ingrid Yuliana Malavé Limones y Luis Feliciano Pozo Malavé usaron para su trabajo de tesis Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por los referidos investigadores.

12 de diciembre del 2017


MSc. Ignacia Rocafuerte Orrala

Rectora

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta				Criterios de evaluación								Observación						
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	SI	NO	SI		NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL	Apoyo del superior inmediato.	Ayuda y anima a sus trabajadores para crear un buen clima laboral	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas. Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo. Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo																			
	Claridad del rol.	Perciben con precisión funciones, y su papel dentro de la institución.	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas																			
	Contribución personal.	Se siente útil en la institución.	Me siento muy útil en mi trabajo. Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.																			

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta					Criterios de evaluación					Observación		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación con la Institución. Involucramiento con la organización.	<p>Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.</p> <p>Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.</p> <p>No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.</p> <p>No me siento ligado emocionalmente a mi organización.</p> <p>No me siento integrado plenamente en mi organización</p> <p>Esta organización significa personalmente mucho para mí.</p> <p>Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo</p> <p>Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.</p> <p>Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.</p> <p>Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.</p> <p>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría</p>													
	Compromiso de continuidad	Relación de intercambio, esfuerzo de trabajo, compensación.														

IGNACIA MARITZA ROCAFUERTE ORRALA



DATOS PERSONALES:

NOMBRES: Ignacia Maritza
APELLIDOS: Rocafuerte Orrala
CÉDULA DE IDENTIDAD: 091450455-0
FECHA DE NACIMIENTO: 31/07/197
País: ECUADOR
Provincia: SANTA ELENA
Cantón: SANTA ELENA
LUGAR DE NACIMIENTO: Parroquia Manglaralto
Domicilio: **Parroquia Colonche**
Dirección: BARRIO TIBURCIO ROSALES
Teléfono: 0982848137
Correo electrónico: ignacia_rocafuerte@hotmail.com
ESTADO CIVIL: Unión Libre

Instrucción Formal:

MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

CUARTO NIVEL - MAESTRÍA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN:

EDUCACION BÁSICA
TERCER NIVEL
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA MENCIÓN EN SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVAS

TERCER NIVEL
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

PROFESORA DE RELIGIÓN ARQUIDIÓCESIS DE GUAYAQUIL

BACHILLER EN TÉCNICO INDUSTRIAL ESPECIALIZACIÓN: PESCA BACHILLERATO

Experiencia:

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ISSA YAZBEK"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Colonche
2016/05/25 Hasta la actualidad

- ✓ **DOCENTE / ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "LUCRECIA CISNEROS"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Colonche
2011/05/17 2016/05/25

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA "SAN ALBERTO MAGNO"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Colonche
2009/04/01 2011/05/15

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA "MANGLARALTO"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
2008/04/01 2009/01/30

- ✓ **DOCENTE / ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ALFREDO SANZ RIVERA"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
1991/05/13 1993/01/29

2004/04/19 2005/01/28

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR A DISTANCIA "DON BOSCO" EXTENSIÓN**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
2000/05/06 2002/01/26

- ✓ **DOCENTE / LIBRE ESCOLARIDAD A DISTANCIA "SANTA MARÍA DEL FIAT" DE OLÓN.**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
1999/05/08 2000/02/06

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR A DISTANCIA "DR. EUGENIO ESPEJO"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
1996/05/11 2001/02/04

- ✓ **DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SANTA MARÍA DEL FIAT"**
Provincia: Santa Elena Parroquia: Manglaralto
1993/04/05 2002/01/31

Capacitación:

SEMINARIO POR EL RESCATE DE LOS VALORES
(8 horas)
RECURSOS HUMANOS/PERSONAL
LIBROCENTRO

SEMINARIO JORNADAS MODULARES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

(64 horas)

EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

SEMINARIO PEDAGOGÍA, SABIDURÍA Y CIENCIA

(40 horas)

EDUCACIÓN/UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

TALLER DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

(20 horas)

EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

SEMINARIO NUEVA PROPUESTA CURRICULAR 2016, MODALIDAD VIRTUAL

(100 horas)

EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

SEMINARIO PARLAMENTO UNIVERSAL DE LA JUVENTUD

(40 horas)

EDUCACIÓN/UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

SEMINARIO SENSIBILIZACIÓN EN DISCAPACIDADES

(30 horas)

EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

SEMINARIO RELACIONES HUMANAS

(10 horas)

RECURSOS HUMANOS/PERSONAL

CECAICOS Y LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

SEMINARIO DE PSICOLOGÍA APLICADA

(10 horas)

RECURSOS HUMANOS/PERSONAL

LA ASOCIACIÓN GNÓSTICA DE ESTUDIOS

JORNADA DIPLOMA DE PROFESORA DE ENSEÑANZAS RELIGIOSA CATÓLICA

(2500 horas)

EDUCACIÓN/UNIVERSIDAD

EL ARZOBISPO DE GUAYAQUIL

Referencias Personales

MSc. MIRIAN EDITH BONILLA ROSALES

Celular: 0991409022

miyjo29@yahoo.es

MSc. MARÌA TERESA GUALE TOMALÀ

Celular: 0986965076

mariateresaguale2@yahoo.com

MSc. ANTONIA BORBOR REYES.

Celular: 0994330036

MSC. NARCISA GARCÍA CAJAPE.

Celular: 0993282234

Dr. SEGUNDO GUSTAVO SOSA ORTIZ

Celular: 0984256769

segundososa520@yahoo.com



Ignacia Maritza Rocafuerte Orrala

C.I. 0914504550

Colonche, 15 de diciembre de 2017

CERTIFICACIÓN:

Después de revisar los instrumentos de la tesis de Lcda. **INGRID YULIANA MALAVÉ LIMONES**, con C.I. 0926752890 y Lcdo. **LUIS FELICIANO POZO MALAVÉ**, con C.I. 0916852387 cuyo tema es: **“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ISSA YAZBEK MANANTIAL DE GUANGALA – SANTA ELENA – ECUADOR, 2017”**., previo a la obtención de título de Máster en Administración Educativa, me permito declarar que he revisado los instrumentos uno consta de 21 ítems y el otro instrumento de 18 ítems que serán aplicados a los docentes de la Institución.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

Atentamente,


Lcda. María Gualé Tomalá, Msc.
C.I. 091779974-4
Cel. 0989773701

Número de Registro: 1031-12-744005

Fecha: 15 de diciembre de 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta				Criterios de evaluación								Observación					
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
CLIMA LABORAL	Apoyo del superior inmediato.	Ayuda y anima a sus trabajadores para crear un buen clima laboral	<p>Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos</p> <p>Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas.</p> <p>Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.</p> <p>Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas</p> <p>Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo</p> <p>Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo</p> <p>La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo</p> <p>Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas</p> <p>Me siento muy útil en mi trabajo.</p> <p>Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.</p>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	OPCION DE RESPUESTA				
	Claridad del rol.	Perciben con precisión funciones, y su papel dentro de la institución.																			
	Contribución personal.	Se siente útil en la institución.																			

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta					Criterios de evaluación					Observación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación con la Institución. Involucramiento con la organización.	<p>Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.</p> <p>Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.</p> <p>No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.</p> <p>No me siento ligado emocionalmente a mi organización.</p> <p>No me siento integrado plenamente en mi organización</p> <p>Esta organización significa personalmente mucho para mí.</p> <p>Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo</p> <p>Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.</p> <p>Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.</p> <p>Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.</p> <p>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría</p>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Compromiso de continuidad	Relación de intercambio, esfuerzo de trabajo, compensación.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

MARIA TERESA GUALE TOMALA



Datos Personales

Dirección: BARRIO FRANCISCO PIZARRO y
Teléfono (s): 043035872 - 0990818953 - - 0986965076
Cédula de identidad: 0917799744
Correo electrónico: mariateresaguale2@yahoo.com
Ciudad / Provincia / País: SANTA ELENA / SANTA ELENA / ECUADOR

Instrucción Formal

MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	CUARTO NIVEL - MAESTRIA
(3 años) UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	
DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION EDUCATIVA	CUARTO NIVEL - DIPLOMADO
(1 años) UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	
DIPLOMADO SUPERIOR DE CUARTO NIVEL EN PEDAGOGIAS INNOVADORAS	CUARTO NIVEL - DIPLOMADO
(1 años) UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	
LICENCIADO EN CIENCIAS DE EDUCACION ESP CIENCIAS HUMANAS Y RELGIOSAS	TERCER NIVEL
(2 años) UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	
PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	TERCER NIVEL
(4 años) UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	
	SECUNDARIA
(6 años)	
EDUCACIÓN BÁSICA	PRIMARIA
(6 años)	

Experiencia:

RECTORA / UNIDAD EDUCATIVA SAN ALBERTO MAGNO

* ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

2016/11/01 2017/04/28

DOCENTE / UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ISSA YAZBEK

* DOCENTE DE LECTURA CRÍTICA, PROYECTOS ESCOLARES Y ESTUDIOS SOCIALES

2011/05/30 2012/04/02

DOCENTE GUIA DE INTERNADO / UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO CEREZAL

* ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y DE FORMACIÓN HUMANA

2008/05/05 2009/02/27

TÉCNICO-DOCENTE / UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

* ACTIVIDADES DE CONTROL PEDAGÓGICO

2005/05/02 2006/04/03

SECRETARIA / TRADELCART SA

* ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

1999/10/05 2009/01/30

DOCENTE-VICE RECTORA ENCARGADA / UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIA I

* ACTIVIDADES DE ENSEÑANZAS PEDAGOGICAS

Idioma:

ESPAÑOL

Nivel Hablado: NATIVO

Nivel Escrito: NATIVO

Capacitación:

TALLER

(1 horas)

ALISTAMIENTO DIGITAL

MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES

INFORMÁTICA/TELECOMUNICACIONES

TALLER (6 horas)	COMO PLANIFICAR CON LOS NUEVOS LINEAMIENTOS DEL CURRÍCULO UPGRADE ADMINISTRACIÓN/OFICINA
TALLER (4 horas)	SEGUNDO FORO INTERNACIONAL POLILIBROS POLIGRAFICA EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS
TALLER (8 horas)	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO UPGRADE EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS
SEMINARIO (6 horas)	ASECONTRIB SAN ALBERTO MAGNO ECONOMÍA/CONTABILIDAD
TALLER (6 horas)	PLAN CURRICULAR INSTITUCIONAL-COMPONENTES-DISEÑO- UPGRADE DIRECCIÓN/ GERENCIA
SEMINARIO (20 horas)	ADAPTACIONES CURRICULARES ACORDES A LAS NECESIDADES LIDERES EVENTOS EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS
SEMINARIO (5 horas)	LAS ACCIONES EDUCATIVAS DICIPLINARIAS COMO PARTE DE LA DOCENTES ECUADOR EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS
TALLER (18 horas)	INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIH SIDA REDIMA EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS
TALLER (6 horas)	TIPS EN EL PROCESO EDUCATIVO Y PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURAL DOCENTES ECUADOR EDUCACIÓN BÁSICA/CURSOS

Acciones Afirmativas

Nota: Las acciones afirmativas se sumarán, únicamente, a aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos siempre que hubieran obtenido la calificación mínima del setenta por ciento (70%) en el puntaje de evaluación.

Autodeterminación étnica: MESTIZO/A

Discapacidad: NO

Referencias Personales

NELLY TERESA CHALEN RODRIGUEZ

0999101946

MIRIAM EDITH BONILLA ROSALES

0991409022

ANGELICA MARIA CATUTO ROSALES

0986935700

CONFIABILIDAD

A continuación se presenta la confiabilidad de los instrumentos utilizados para desarrollar el proyecto de investigación titulado, “Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek.

La confiabilidad de los resultados del instrumento para la variable “Clima Laboral” es:

Variable “Clima Laboral”

Alfa de cronbach	Nº de ítems
0,940	21

Variable “Compromiso Organizacional”

Alfa de cronbach	Nº de ítems
0,859	18

El primer coeficiente cae en un rango de confiabilidad muy alto y el segundo bueno, lo que garantiza la aplicación de dichos instrumentos para cumplir con los objetivos.

**ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato.

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 esta 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 mi 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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE
 Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato.

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 abandonaría 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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Tabla 1

Nivel del clima laboral en el personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala, 2017.

Nivel de clima laboral	Docentes	
	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	6.5
Bueno	17	54.8
Muy bueno	12	38.7
Total	31	100

Fuente: Base de datos

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Manantial de Guangala, 2017.

Nivel de compromiso organizacional	Docentes	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	22.6
Regular	23	74.2
Alto	1	3.2
Total	31	100

Fuente: Base de datos.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Variables/dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.952	31	0.176
Clima Organizacional	0.970	31	0.513
Compromiso Afectivo	0.966	31	0.426
Compromiso de continuidad	0.964	31	0.363
Compromiso normativo	0.944	31	0.108

Fuente: Base de datos

Los valores de sig. (p-valor) para las variables y dimensiones, (0.176, 0.513, 0.426, 0.363, 0.108); son mayores que 0.05, por lo que los datos tienden a una distribución normal, es decir para realizar la correlación entre variables se utilizará la estadística paramétrica cuyo estadístico es el coeficiente r de Pearson y la prueba de hipótesis de este coeficiente.

Tabla 8

Baremos de las variables

Variables	Puntuaciones/Nivel		
	Bajo/Inadecuado	Regular/Bueno	Alto/Muy bueno
Compromiso organizacional	18 – 41	42 – 66	67 – 90
Clima laboral	21 – 48	49 – 77	78 – 105