

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Clima laboral y compromiso organizacional de los  
docentes tiempo completo de una universidad  
privada de Lima**

Jorge Antonio Gonzales Miranda

Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Psicología

Lima, 2022

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS .....	2
DEDICATORIA .....	3
ÍNDICE .....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS .....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1.- Problema general.....	14
1.2.2.- Problemas específicos .....	14
1.3. Objetivos .....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.1. Objetivos específicos .....	15
1.4.- Justificación .....	15
1.5.- Hipótesis y descripción de variables .....	18
1.5.1. Hipótesis .....	18
1.5.2. Descripción de variables .....	19
1.5.3. Antecedentes del problema .....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Bases teóricas.....	25
2.1.1. Estado del arte de las variables de estudio .....	25
2.1.2. Clima laboral .....	26
2.1.3. Compromiso organizacional .....	41
2.2. Definición de términos básicos .....	50
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	53

3.1. Métodos de investigación .....	53
3.2. Enfoque de la investigación .....	53
3.3. Tipo de investigación.....	53
3.4. Nivel de investigación .....	54
3.5. Diseño de investigación.....	54
3.6. Población y muestra.....	55
3.6.1. Población .....	55
3.6.2. Muestra .....	55
3.6.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	55
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección .....	56
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	58
3.9. Aspectos éticos .....	59
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	60
4.3. Prueba de hipótesis.....	75
4.3.1. Hipótesis general.....	75
4.3.2. Hipótesis específicas .....	76
4.4. Discusión de resultados de la prueba .....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES .....	83
REFERENCIAS .....	84
ANEXOS .....	91
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	92
Anexo 2: Consentimiento informado .....	94
Anexo 3: Ficha sociodemográfica.....	95
Anexo 4: Cuestionario de clima laboral .....	96
Anexo 5: Cuestionario de compromiso organizacional .....	98
Anexo 6: Constancia de aceptación .....	100

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 2. Resultados de la edad de los docentes a tiempo completo .....	60
Tabla 3. Resultados de los docentes a tiempo completo según el sexo .....	61
Tabla 4. Resultados de los docentes a tiempo completo según estado civil .....	62
Tabla 5. Resultados de los docentes a tiempo completo según situación laboral.....	63
Tabla 6. Resultados de los docentes a tiempo completo según tiempo de trabajo .....	63
Tabla 7. Resultados de la variable clima laboral .....	64
Tabla 8. Resultados de la dimensión liderazgo del clima laboral.....	66
Tabla 9. Resultados de la dimensión motivación del clima laboral.....	67
Tabla 10. Resultados de la dimensión reciprocidad del clima laboral.....	68
Tabla 11. Resultados de la dimensión participación del clima laboral.....	69
Tabla 12. Resultados de la variable compromiso organizacional.....	70
Tabla 13. Resultados de la dimensión compromiso afectivo.....	71
Tabla 14. Resultados de la dimensión compromiso normativo .....	72
Tabla 15. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad.....	73
Tabla 16. Prueba de correlación de Spearman entre las variables de estudio.....	75
Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman entre clima laboral y compromiso afectivo .....	76
Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman entre clima laboral y compromiso normativo .....	77
Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman entre clima laboral y compromiso de continuidad.....	77

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Edad de los docentes a tiempo completo.....	60
Figura 2 Docentes de tiempo completo según el sexo .....	61
Figura 3. Estado civil de los docentes a tiempo completo.....	62
Figura 4. Situación laboral de los docentes a tiempo completo.....	63
Figura 5. Tiempo de trabajo de los docentes a tiempo completo.....	64
Figura 6. Resultados de la variable clima laboral .....	65
Figura 70. Dimensión liderazgo del clima laboral.....	66
Figura 8. Dimensión motivación del clima laboral.....	67
Figura 9. Dimensión reciprocidad del clima laboral.....	68
Figura 10. Dimensión participación del clima laboral.....	69
Figura 11. Resultados de la variable compromiso organizacional .....	70
Figura 12. Dimensión compromiso afectivo en los docentes .....	71
Figura 13. Dimensión compromiso normativo en los docentes.....	73
Figura 14. Dimensión compromiso de continuidad en los docentes .....	74

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación entre clima laboral y compromiso organizacional de los docentes a tiempo completo de una universidad privada de Lima. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, caracterizado por emplear métodos y técnicas cuantitativas que miden las unidades de análisis, realizan el muestreo y dan el tratamiento estadístico a la información recogida. La población de investigación la conforman los docentes a tiempo completo (DTC) del programa de pregrado de una universidad privada de Lima, que está representado por 252 docentes. La muestra fue hallada mediante la técnica de muestreo no probabilístico. El muestreo se da por conveniencia, donde la selección de las unidades o participantes se adoptó por la factibilidad de recoger la información, que está representada por 50 docentes a tiempo completo. Respecto a los resultados obtenidos, a través del contraste de hipótesis, se logró confirmar que existe una correlación positiva moderada ( $\rho = 0,662$ ), la cual además es significativa por el valor de ( $p=0.00 < 0.05$ ). En tal sentido, coincide con la investigación de Larico (2017), quien concluyó que el clima laboral se relaciona directa y positivamente con el compromiso organizacional en el personal de salud del INEN, según  $\rho=0.608$  de correlación moderada y de forma significativa con un valor de  $p=0.00$ . De dicha forma se refuerzan los hallazgos encontrados en la presente investigación, donde también se comprobó que en la variable clima laboral y sus respectivas dimensiones destaca el nivel regular por parte de los docentes a tiempo completo (DTC), situación que se repite en el estudio de Larico, que halló que las dimensiones del clima laboral (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación) se perciben de manera regular.

**Palabras clave:** clima laboral, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, satisfacción laboral, docentes a tiempo completo.

## ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship between work environment and organizational commitment of full-time teachers at a Private University of Lima. The research has a quantitative approach, characterized by using quantitative methods and techniques that measure the units of analysis, carry out the sampling and give the statistical treatment to the information collected. The research population is made up of full-time professors (DTC) of the undergraduate program of the Private University of Lima, which is represented by 252 professors. The sample was found using the non-probabilistic sampling technique. The sampling is given by convenience, where the selection of the units or participants was adopted for reasons of feasibility of collecting the information. Being represented by 50 full-time teachers. Regarding the results obtained, through the hypothesis test, it was possible to confirm that there is a moderate positive correlation ( $\rho = 0.662$ ), which is also significant due to the value of ( $p=0.00<0.05$ ). In this sense, it coincides with the research of Larico (2017) who concluded in his study that the work environment is directly and positively related to the organizational commitment in the INEN health personnel, according to  $\rho = 0.608$  of moderate correlation and significantly with a value of  $p=0.00$ . In this way, the findings found in the present investigation are reinforced, where it was also verified that in the work environment variable and its respective dimensions, the regular level by full-time teachers (DTC) stands out, a situation that is repeated in the study of Larico found that the dimensions of the work environment (leadership, motivation, reciprocity and participation) are perceived regularly.

**Keywords:** work environment, work commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment, job satisfaction, full-time teachers.