

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO

ORGANIZACIONAL

Y RECURSOS HUMANOS



Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Comportamiento
Organizacional y Recursos Humanos

Relación entre Clima y Compromiso Organizacional en los trabajadores
administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima

Autora: Bach. Pérez Arguedas, Claudia Gabriela

Asesor: Dr. Vicuña Peri, Luis Alberto

LIMA-PERÚ

2021

Página del Jurado

Dedicatoria

A mi padre, esposo e hijos
por su apoyo durante todo este
tiempo y por enseñarme a no darme
por vencida hasta alcanzar mis
metas.

Agradecimiento

A mi asesor el Dr.
Luis Vicuña Peri, por ser un
soporte muy importante en la
realización de mi tesis. A
mis docentes de la Maestría
en Comportamiento
Organizacional y Recursos
Humanos de la Universidad
Ricardo Palma por sus
enseñanzas.

INDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del Problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Importancia y Justificación del Estudio (aporte, contribución específicos)	18
1.4 Delimitación del estudio	18
1.5 Objetivos de la Investigación	19
1.5.1 Objetivo general.....	19
1.5.2 Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1 Marco histórico.....	21
2.1.1 Clima organizacional	21
2.1.2 Compromiso organizacional.....	24
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema	25
2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio	31
2.3.1 Enfoque teórico.....	31
2.3.2 Enfoque teórico que abordan el estudio del Compromiso Organizacional ...	33
2.4 Definición de términos básicos	36
2.5 Fundamentos teóricos que sustenta a las hipótesis (figuras, o mapas conceptuales)	39
2.6 HIPÓTESIS.....	40
2.6.1 Hipótesis general.....	40
2.6.2 Hipótesis específicas	40
2.7 Variables (definición y operacionalización de variables: Dimensiones e indicadores).....	41
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1 Tipo, método y diseño de la investigación.....	42
3.2 Población y muestra (escenario de estudio).....	42
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad)	44
CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS	48
4.1 Resultados	48
4.1.1 Análisis del tipo de distribución estadística de los datos	48
4.2 Estadístico descriptivos.....	49
4.2.1 Clima Organizacional	49
4.2.2 Compromiso organizacional.- Con datos del compromiso organizacional encontramos:	52
4.3 Analisis de correlación y prueba de hipótesis	54
4.3.1 El clima y compromiso organizacional general en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.....	54
4.3.2. La dimensión estructura del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	55
4.3.3 La dimensión responsabilidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	56
4.3.4 La dimensión recompensa del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	57

4.3.5 La dimensión desafío del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	57
4.3.6 La dimensión relaciones del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	58
4.3.7 La dimensión cooperación del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	58
4.3.8 La dimensión estándares del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	59
4.3.9 La dimensión conflicto del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	59
4.3.10 La dimensión identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional	60
4.4 Discusión de resultados.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	67
ANEXOS	70
Matriz de consistencia	70
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	73
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	73
<i>Clima Organizacional de Litwin y stringer</i>	74
Tabla de conversión de puntajes directos a puntuación decatipo para cada dimensión del Clima Organizacional y Clima Total.	76
Distribución de ítems según factores.....	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución poblacional	43
Tabla 2 Distribución del tamaño de muestra	43
Tabla 3 Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en la presente investigación.....	46
Tabla 4 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	49
Tabla 5 Medidas de tendencia central y de dispersión de las dimensiones y total del clima organizacional.....	49
Tabla 6 Frecuencias porcentuales por categorías para cada dimensión y total de clima organizacional	51
Tabla 7 Medidas de tendencia central y de dispersión de los componentes y total del compromiso organizacional.....	52
Tabla 8 Frecuencias porcentuales por categorías para cada componente y total del compromiso organizacional.....	53
Tabla 9 Rho de Spearman de totales clima y compromiso organizacional	55
Tabla 10 Rho de Spearman de la dimensión estructura del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	56
Tabla 11 Rho de Spearman de la dimensión responsabilidad del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	56
Tabla 12 Rho de Spearman de la dimensión recompensa del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	57
Tabla 13 Rho de Spearman de la dimensión desafío del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	57
Tabla 14 Rho de Spearman de la dimensión relaciones del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	58
Tabla 15 Rho de Spearman de la dimensión cooperación del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	58
Tabla 16 Rho de Spearman de la dimensión estándares del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	59
Tabla 17 Rho de Spearman de la dimensión conflicto del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	60
Tabla 18 Rho de Spearman de la dimensión identidad del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional	60

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Valores de la media y mediana por dimensión y el total de clima organizacional	50
Figura 2 Frecuencia de barras porcentuales de las categorías por dimensiones del clima organizacional	51
Figura 3 Valores de la media y mediana por componente y el total del compromiso organizacional	53
Figura 4 Frecuencia de barras porcentuales de las categorías por dimensiones del compromiso organizacional.	54
Figura 5 De dispersión de datos de clima y compromiso organizacional	55

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una sede de una Universidad Privada de Lima. La base teórica asumida corresponde al enfoque de Litwin y Stringer respecto al clima organizacional y la teoría de Meyer y Allen para el compromiso organizacional. En relación con la metodología, la investigación fue de tipo aplicada, el método, descriptivo y el diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La población total de la sede, estuvo conformada por 470 personas, entre ellos directivos, coordinadores, empleados, asistentes y auxiliares; personal de género femenino y masculino, distribuidos en diferentes grupos. Se utilizó la fórmula de Cochran al 0,05 de margen de error, obteniendo como muestra 212 personas. En la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Litwin y Stringer para medir el clima organizacional y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. De los resultados obtenidos, se concluye que existe relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima.

Palabras clave: Clima Organizacional, Compromiso Organizacional, Factores para medir el compromiso, Dimensiones de clima.

ABSTRACT

The present study aimed to identify the relationship between the climate and organizational commitment in administrative workers in a headquarters of a Private University in Lima. The assumed theoretical basis corresponds to Litwin and Stringer's approach to organizational climate and Meyer and Allen's theory for organizational commitment. Regarding the methodology, the research was of an applied type, the method, descriptive and the non-experimental design and correlational cross-sectional design. The total population of the headquarters was made up of 470 people, among them managers, coordinators, employees, assistants and assistants; female and male staff, distributed in different groups. The Cochran formula was used with a 0.05 margin of error, obtaining as a sample 212 people. In data collection, the Litwin and Stringer Questionnaire was used to measure organizational climate and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire. From the results obtained, it is concluded that there is a relationship between the climate and the organizational commitment in the administrative workers of a headquarters of a Private University of Lima.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Factors to measure commitment, Climate dimensions.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene como objetivo conocer la relación entre Clima y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima. En primer lugar, la percepción del clima organizacional es una variable que gravita sobre el conjunto de sucesos en una organización y a su vez es afectado por lo que ocurre dentro de esta. En segundo lugar, es importante tener en cuenta que el compromiso organizacional es otra de las variables vinculadas al comportamiento humano que actúa involucrando al colaborador con las metas de la organización dándole un sentido de pertenencia, lealtad y continuidad. De modo que los colaboradores sientan que son parte de ella para el desarrollo propio y de la organización.

Por lo tanto, este estudio resulta importante porque la productividad, ausentismo, satisfacción y rotación dependen en gran medida de la forma como los colaboradores perciben el clima del grupo que conforman la organización y de la forma como se vinculan.

Este trabajo consta de cuatro capítulos que se detallan brevemente: El primer capítulo enfatiza en el Planteamiento del Problema, la importancia y la delimitación del estudio, así como objetivos generales y específicos. El segundo capítulo está conformado por el Marco teórico y consta de las Bases teóricas relacionadas con el tema, definición de términos usados, hipótesis y variables del estudio. El tercer capítulo comprende la Metodología de la Investigación, que incluye el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos, y la recolección de datos. En el cuarto capítulo se muestran los Resultados y sus respectivos análisis. Finalmente se establecen las Conclusiones, y recomendaciones para contribuir a la solución de la problemática expuesta. Entre las limitaciones que se pueden identificar para el presente estudio se resalta que estos resultados sólo pueden ser aplicables a poblaciones con características similares.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

Actualmente las organizaciones se enfrentan a constantes cambios, por lo que una de sus principales preocupaciones es aplicar nuevos enfoques en la gestión de los recursos humanos. En ese sentido el estudio del Comportamiento Organizacional es importante ya que la productividad, ausentismo, satisfacción y rotación dependen de los individuos, grupos y la calidad de interacción con la organización. (Robbins & Judge, 2017). El estudio del Clima y Compromiso Organizacional son importantes para las organizaciones porque permiten comprender; las percepciones que tienen los trabajadores respecto de su entorno organizacional; así como el grado de sentimiento del trabajador hacia su organización; respectivamente, la falta de políticas claras sobre el clima de la organización puede traer como consecuencias problemas de ausentismo, lentitud, desgano, indiferencia y por lo tanto baja productividad, alta rotación y baja adaptación, etc. (Litwin, 1968).

Según Litwin (1968) el Clima Organizacional es la percepción que tienen los trabajadores en relación al entorno de su organización; cuando el Clima Organizacional no es el adecuado dificulta el normal desenvolvimiento de las actividades administrativas traduciéndose en disfuncionalidades que afectan la gestión de la Institución. Asimismo, para Hall (1996), el Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se supone es una fuerza que influye en la conducta del empleado. Para Brow y Moberg (1990) el Clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. Analizando las definiciones sobre Clima Organizacional, se puede inferir que se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización; dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el Clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El Clima Organizacional no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el Clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su Clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

En el contexto de la presente investigación se puede observar que existen rumores que alteran la comunicación entre los trabajadores, también se observan situaciones conflictivas, en las cuales muchos trabajadores debido a los rumores no trabajan en armonía ni brindan el apoyo adecuado a sus compañeros de trabajo, algunos ni siquiera se dirigen la palabra inclusive durante años, por razones de discusiones de índole personal o de trabajo, formándose grupos bien definidos los cuales no presentan alternativas de solución a sus diferencias, también se perciben conflictos en las relaciones interpersonales, se debilita la comunicación muchas veces un rumor trasciende con mensajes distorsionados llegando a los oídos de la persona en cuestión generándose un malestar, ya que se crea un ambiente muy cargado de desconfianza y mal humor entre los trabajadores. Asimismo, se puede observar que no se fomenta el trabajo en equipo, existencia de falta de compañerismo, poca identificación del personal con la institución, evidente rotación de los trabajadores en diferentes áreas y ausencia del personal que solicita permisos personales, observando también poca participación del personal en los eventos recreacionales y deportivos, entre otros.

También se observa que cuando se realiza un trabajo que es solicitado por los jefes inmediatos los trabajadores no se sienten reconocidos por su buena labor, no están siendo recompensados de ninguna forma, por su parte los jefes inmediatos exigen más, critican el desempeño y de ninguna forma felicitan o premian al trabajador por el buen trabajo realizado ni económicamente ni mediante un reconocimiento personal, por lo cual los trabajadores no se sienten comprometidos en realizar mejor su trabajo. Por otra parte, en la Institución muchas veces se cae en la rutina, los trabajadores se sienten aburridos porque siempre hacen las mismas labores de forma repetitiva sin innovación, no se utilizan nuevas herramientas, los procedimientos para realizar las tareas son antiguas, el personal se muestra un poco reacio al cambio al aplicar nuevas herramientas, nueva tecnología.

Según Litwin, (1968) el ambiente de trabajo debe ser grato, sin embargo, observamos que las relaciones de los jefes y sus subordinados en muchas oficinas son de tensión, de estrés y de una comunicación inadecuada, pareciera que las órdenes no son bien entendidas o confundidas por los subordinados, lo que provoca que las tareas no sean realizadas como lo exigen los jefes, generando un ambiente de conflicto e intranquilidad. No se fomenta el espíritu de ayuda en las relaciones por parte del jefe y sus subordinados, se denota un poco de temor por parte de los subordinados al pedir sugerencias a sus los jefes casi siempre no están prestos a apoyarlos, por sus obligaciones y falta de tiempo, no se ha establecido una confianza entre ambos. En ocasiones las personas con alta capacidad de poder no se ven motivadas por altas exigencias a menos que impliquen el reconocimiento y status que los llevan a tener control y poder, así como también las personas con alta necesidad de afiliación responden a los estándares, lo hacen para complacer a sus jefes y compañeros, ganando así la probación y aprecio de estos.

En cuanto a los conflictos, los trabajadores no manifiestan de forma clara sus discrepancias, lo hacen mediante chismes o comentarios, sin poder llegar a la solución del problema, comentan a las espaldas de los demás generándose mayores conflictos. Como antes se ha mencionado en lo que respecta a la identidad, los trabajadores no se encuentran identificados con su institución debido a que no se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, no se comprometen con la institución, no participan de los eventos recreacionales y no se ponen la camiseta para que su Universidad sea la mejor en comparación a otras universidades, ya que no ponen de su parte para mejorar los procedimientos y mejorar la atención al cliente.

Por otra parte, el estudio del Compromiso Organizacional es un tema que está estrechamente relacionado con el comportamiento humano dentro de las organizaciones, siendo en el año 1977, definido por Steers como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. También Meyer y Allen (1990) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Meyer y Allen (1990) propusieron la división del compromiso en tres componentes: a) Componente Afectivo (deseo), que se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. b) Componente Normativo (deber), que se refiere a la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizás por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quién recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960). y c) Componente de Continuidad (necesidad), que se refiere a que es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perdería en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

Por su parte Mowday, Steers y Porter (1979) definen el compromiso de la siguiente manera: “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización; b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

Si bien es cierto los conceptos antes mencionados nos dan el panorama general de una organización con las bases adecuadas para un buen Compromiso Organizacional de los trabajadores hacia su institución, en una Sede de una Universidad privada de Lima se pueden observar los siguientes hechos vinculados al compromiso organizacional; se observa que los trabajadores administrativos no se sienten identificados con su institución, la mayoría de los trabajadores se retiran del mismo antes de la hora de salida (5 minutos antes) ya están en el marcador esperando que sea la hora de salida para registrar su salida y retirarse de la Institución de manera muy puntual. Además no participan en los eventos recreacionales, cuando se convoca a los trabajadores para que participen de campeonatos deportivos siempre inventan excusas sobre otras obligaciones que tienen que realizar o que están muy ocupados o ya tienen otro

compromiso pendiente y por lo cual no pueden entrenar y mucho menos asistir al campeonato los días sábados. Siempre es un mismo grupo reducido el que se anima a participar. Los trabajadores administrativos muestran desinterés en cuanto a sus funciones se les nota desganados, aburridos, rutinarios y en muchas ocasiones las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo no son las más adecuadas, no son serviciales, se les pide alguna información y no están prestos a colaborar.

También se puede observar que el personal administrativo contratado se encuentra en constante incertidumbre debido a que su vínculo laboral es por contratos a plazo determinado lo cual dificulta el compromiso con la empresa debido a que cumplido los 3 años de servicio deben retirarse por vencimiento de sus contratos, lo que lleva a estos trabajadores a abandonar la institución antes de los 3 años en búsqueda de mejores expectativas de trabajo, dejando la Institución al año o dos años de haber empezado las labores y teniendo que buscar nuevamente a un personal nuevo para cubrir esa vacante.

Asimismo, el personal administrativo presenta un comportamiento de desinterés cuando participa en cursos de capacitación, y manifiestan que se sienten obligados más que comprometidos con la institución, no lo ven como una forma de desarrollo y mayor conocimiento para realizar su trabajo sino como una obligación o castigo porque significa invertir tiempo en las tardes (fuera del horario de trabajo) alejándose de su familia y otras responsabilidades en el hogar, sin que este aprendizaje sea transmitido y aplicado en su área de trabajo, ya que los conocimientos no los ponen en práctica. Lo descrito explicita que en el personal el Clima Organizacional no es a favor del empoderamiento, ni hacia la solución de conflictos, hechos que actúan negativamente sobre el compromiso de normatividad, con posibles repercusiones en el compromiso afectivo y de continuidad.

1.2 Formulación del Problema

Por lo antes descrito se pretende despejar la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión responsabilidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión recompensa del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión desafío del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión cooperación del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión estándares del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión conflicto del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

¿Cómo se relaciona la dimensión identidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?

1.3 Importancia y Justificación del Estudio (aporte, contribución específicos)

En una Sede de una Universidad Privada de Lima, es importante realizar un estudio sobre el clima y compromiso organizacional, debido a que, estos temas se están convirtiendo cada vez más en un elemento de relevancia estratégica. La estrecha relación entre ambas variables se vuelve una estrategia en toda organización, para estudiarla, entenderla y atenderla para el beneficio de los trabajadores y de toda la organización.

Estudiar el clima organizacional de una Sede de una Universidad Privada de Lima proporcionará información valiosa sobre la percepción que tienen de la Institución las personas que la componen. Además de lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, lo que ayudará a esta Institución a buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la organización.

Por otro lado, si las personas son generadoras de los resultados en las organizaciones, entonces los empleados comprometidos con la Institución constituyen una ventaja competitiva. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir para favorecer este compromiso. Con estos resultados se sabrá si es necesario actuar sobre las variables para optimizar los procesos, quedando listos para proponer la variable de mayor disponibilidad de intervención para mejorar el proceso laboral.

1.4 Delimitación del estudio

El presente estudio se realizó en el ámbito de las organizaciones de servicio de nivel superior, conocido con el nombre de Universidades, dentro de este ámbito solo se trabaja por razones de autorización y de economía, con una sede de una universidad privada de la ciudad de Lima, por tanto surgirán algunas limitaciones que es necesario considerar:

En primer lugar, en relación con la generalización de los resultados, estos están circunscritos para aquella universidad con características similares a la del presente estudio, para las otras universidades servirá como una referencia de estudio.

Teóricamente el presente estudio se circunscribe a la teoría de Litwin y Stringer en lo que respecta al Clima Organizacional y a la teoría de Meyer y Allen en lo concierne al compromiso organizacional, ambas teorías desarrolladas en el extranjero, no obstante, los principios organizacionales son similares, con lo que se espera que se aplique en nuestro medio.

También es importante considerar que el presente estudio se realizará en la ciudad de Lima durante el año 2019, con proyección al 2020, que se caracterizan principalmente por ser un año de conflictos institucionales de carácter político con repercusión en la inversión pública y privada, que de una u otra manera como no se es una isla, tiene efectos múltiples que de alguna manera pueden incidir sobre las variables estudiadas.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

1.5.2 Objetivos específicos

Conocer la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Precisar la relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Establecer la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Precisar la relación entre la dimensión desafío del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Conocer la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Identificar la relación entre la dimensión cooperación del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Averiguar la relación entre la dimensión estándares del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Precisar la relación entre la dimensión conflicto del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

Identificar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

2.1.1 Clima organizacional

Los estudios pioneros sobre Clima Organizacional surgieron en los Estados Unidos en la década de 1960. Forehand E Gilmer (1964) enfocan los problemas de conceptualización y medición del Clima Organizacional comparándolo con los estudios sobre comportamiento individual realizados en el área de psicología. En realidad, los estudios de los dos autores refiéranse a las variaciones ambientales y al Comportamiento Organizacional.

La primera definición de clima de la que se tiene registro aparece en 1938 propuesta por Kurt Lewin y Ronald Lippit, en el marco de un experimento hecho con grupos de escolares de 10 a 11 años. El estudio tuvo por objetivo describir como afectaban los tres estilos de liderazgo en el comportamiento individual, suponiendo la intermediación de dos tipos polares de “atmósferas” grupales: la democrática y la autocrática (Lewin y Lippit, 1938).

Enfoques teóricos que abordan el estudio del Clima Organizacional

Los expertos en el tema señalan 3 enfoques con respecto al Clima Organizacional; el primero de ellos es el enfoque estructuralista (objetivo) en este se distinguen dos investigadores Forehand y Gilmer (1984), estos investigadores definen el Clima Organizacional como “...el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman”.

El segundo enfoque es el subjetivo, representado por Halpin y Crofts (1963) definieron el Clima como “...la opinión que el trabajador se forma de la Organización.”

El tercer enfoque es el integrado, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y

Stringer, para ellos el Clima son “...los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.”

El Clima está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de Clima en el que laboran los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el Clima en las Organizaciones está integrado por elementos como: (a) el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el stress que pueda sentir el trabajador en la organización; (b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; (c) La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; (d) Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; (e) La estructura con su macro y micro dimensiones; (f) Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión; desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y absentismo.

Teorías del Clima Organizacional

Brunet (2004) dentro del concepto de Clima Organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista.

La primera de ellas es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del Clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del Clima Organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el Clima de su Organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y Colbs. (1998), Hacen referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica; para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el Clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, se afirma que el Clima Organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los individuos tienen ante su organización.

La teoría de Clima Organizacional o de los sistemas de organización que propone Likert, permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los Climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el Clima que se observa.

Likert sostiene que en la percepción del Clima Organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermedias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet: 2004).

2.1.2 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un tema investigado exhaustivamente, debido a su relación con el desempeño (De Cotis y Summers, 1987), la satisfacción laboral (Griffin y Bateria, 1986), la rotación (Mathieu y Zajac, 1990), la eficacia organizacional (Meyer y Allen, 1991) es variada las investigaciones relacionadas y también la presencia de disparidad entre los resultados.

Es un concepto positivo para el trabajador y la organización, sin embargo no está claramente delimitado, se aproxima a la satisfacción; pero se aleja cuando se le asume como una respuesta más afectiva hacia la organización. (Mowday; 1998).

El concepto fue definido por Becker (1960) este surge cuando una persona, por la ejecución de inversiones para la estabilidad de ciertos intereses, permanece con una línea de actuación constante.

Sheldon (1971) es una actitud hacia la organización la cual vincula o conecta la identidad de la persona a la organización.

Mowday et al (1998) consideran que el Compromiso organizativo es la fuerza con la que una persona se identifica, se siente implicado con una organización en particular.

O'Reilly y Chatman, (1986) asumen como un vínculo psicológico sentido por un trabajador hacia una organización, que refleja el grado que el individuo interioriza características de la organización.

Allen y Meyer, (1990) definen como el estado psicológico que ata al individuo a una organización.

Mathieu y Zajac, (1990) entienden que el compromiso actúa como una atadura o enlace de un individuo hacia la organización.

Para los autores mencionados en el curso histórico del concepto, el compromiso supone vinculación que implica un comportamiento o una actitud, siendo necesario que este vínculo a una actitud sea positiva hacia una organización que (Meyer y Herscovitch, 2001:301) asumen que el compromiso organizativo actúa como una fuerza con la que un el trabajador se vincula a una organización.

El concepto ha evolucionado en cuanto a sus dimensiones desde la unidimensionalidad afectiva planteada por Poner et, al (1970) en Michaels et.al (1988), pasando por la bidimensionalidad de Meyer y Allen (1984) y Mathieu y Zajac (1990) compromiso afectivo y de continuidad y la triple dimensionalidad de Meyer y Allen (1991) compromiso afectivo, continuo y normativo.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

Investigaciones internacionales.

Hidrovo y Naranjo, (2016), trabajaron la tesis para obtener el grado de magíster “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce matriz Quito” Este trabajo pretendía analizar si existe, o no, una correlación directa entre las variables de justicia organizacional (procedimental, distributiva, interpersonal, informativa) y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad). Para poder identificar la frecuencia con la que se presentan las variables, tanto de justicia como de compromiso organizacional, se

aplicaron dos cuestionarios como herramienta en una muestra de 278 docentes de varias facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) Matriz-Quito. De esta manera se pudo realizar un diagnóstico identificando el tipo de variable que predomina entre los docentes de la institución y así generar recomendaciones que favorezcan el tipo de compromiso ideal para la relación entre los docentes y la institución.

Concluyen en que los datos obtenidos con base en la investigación realizada y el análisis de datos, confirman la hipótesis planteada “A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional”, ya que existe una correlación directa positiva con una magnitud baja entre las dos variables (justicia y compromiso organizacional).

Heredia, (2017), trabajó la tesis para obtener el grado de magíster “Estudio de la relación del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Corpromedic S.A.” Este trabajo tenía como estudio la relación del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Empresa Corpromedic S.A ubicada en la ciudad de Latacunga-Quito, tenía como propósito identificar la relación que existe entre las variables. El presente estudio de investigación se sustenta en el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, para la recolección de datos y el análisis estadístico se aplicaron dos cuestionarios: uno de clima laboral elaborado por la psicóloga Sonia Palma, el cual es un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo 50 preguntas, permitiendo obtener un diagnóstico para establecer acciones preventivas y correctivas, necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de los procesos organizacionales y el otro cuestionario diseñado por Peiró & Meliá (1998) “Satisfacción Laboral S20/23”, el cual contiene 23 preguntas, con el fin de obtener una evaluación útil y rica de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos en contextos organizacionales. Con los resultados se pudo determinar que existe un inadecuado clima organizacional, las correlaciones realizadas entre clima y satisfacción laboral arrojaron resultados de correlaciones positivas altas, directamente proporcionales con la satisfacción de las prestaciones recibidas que influyen en todas las dimensiones de clima laboral, sin embargo, todas las dimensiones de las variables de clima y satisfacción presentan correlaciones positivas lo que significa que tienen influencia directa.

Vásquez, (2017), trabajó la tesis para obtener el grado de magíster “La cultura y el clima laboral: creación de un modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral”. El presente trabajo buscaba indicar cuál es la relación que existe entre la cultura y el clima laboral en el Ecuador, mediante una herramienta de medición de estos dos elementos en una muestra tomada de empresas en dicho país. Empieza por hacer la diferenciación entre ambos conceptos (clima y cultura), incluso definiendo también lo que es la fuerza del clima y la de la cultura. Una vez que se aclaran los conceptos se procede a detallar la técnica que se utilizó para el desarrollo de la investigación y además se desarrolla el análisis de los resultados de las encuestas realizadas a varias empresas de la ciudad de Quito, (una muestra de 800 encuestados). Con estos resultados procedió a explicar la relación de los elementos que forman la cultura y el clima, y finalmente demuestra la relación de estos elementos en un modelo teórico esquemático, que es representado en forma de gráfico para ayudar a la comprensión de la correlación encontrada entre ambos términos. Al finalizar la tesis, se indica las recomendaciones a las que se llegó con respecto al clima, la cultura, su relación y como se puede actuar para mejorar estos importantes aspectos en las empresas.

Sanmartín, (2015), trabajó la tesis “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral”. Para la Universidad Central del Ecuador. Quito. Este trabajo tuvo los siguientes objetivos: Realizar un análisis del clima organizacional y determinar su influencia sobre la satisfacción laboral de los servidores públicos del CODENPE. Así mismo, evaluar el clima organizacional de los servidores públicos del CODENPE; evaluar la satisfacción laboral de los servidores públicos del CODENPE y determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos del CODENPE. Se consideró como Hipótesis que El clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los servidores públicos del CODENPE.” Como metodología se planteó, una investigación Correlacional, esta investigación es de tipo correlacional, porque busca establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de un grupo de servidores públicos de la institución pública CODENPE. En cuanto a las conclusiones se consideró que en relación a los rezagos globales del clima laboral se puede concluir que en un 75% de los empleados perciben como insatisfactorias las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados y únicamente el 11,5 % se sienten

satisfechos. Por otro lado, se deja entrever que el factor del clima que se refiere a las retribuciones, revela que el 74,5 % de los colaboradores se sienten insatisfechos con los salarios que la institución otorga a los funcionarios y únicamente el 15% los percibe como satisfactorios. Así mismo, el factor del clima laboral concerniente a las condiciones físicas del puesto de trabajo, nos indica que en un 67% del total de colaboradores se encuentran en desacuerdo, es decir, insatisfechos con las características y facilidades que tienen sus puestos de trabajo para ejecutar las tareas de una manera adecuada, tan solo el 24 % de este grupo de empleados, se encuentran satisfechos con las condiciones físicas de sus puestos de trabajo.

Investigaciones nacionales.

Valverde, (2012), realizó una investigación sobre la “Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución pública”, investigación que tuvo como propósito averiguar la relación entre el clima con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una institución pública, concluyendo que no existe relación significativa entre la percepción general del clima con el compromiso organizacional, pero si existe relación significativa entre la percepción del clima general con cada uno de los tipos de compromiso. Además se obtuvo como resultado relación significativa de dirección positiva entre el clima general y las dimensiones: cooperación, estándares, conflicto e identidad con el compromiso afectivo. En cuanto al compromiso normativo, existe relación significativa con el clima general y las dimensiones estructura, recompensa, estándares e identidad. Por lo contrario, no existe relación significativa entre el clima organizacional general y el compromiso de continuidad, pero si, con las dimensiones del clima: estructura, recompensa, riesgo, relaciones, estándares e identidad.

De la misma manera, se obtuvo que la variable clima organizacional presenta tendencia positiva, teniendo como fortaleza a las dimensiones relaciones, cooperación y estándares; contrariamente, la dimensión recompensa actúa como una debilidad en la organización. En cuanto a la variable compromiso organizacional presenta tendencia negativa, siendo el compromiso de continuidad el de mayor tendencia negativa respecto a los otros tipos de compromiso.

Cueva, (2013), realizó una investigación llamada “Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa gráfica de Lima”, donde la muestra fue de 186 trabajadores, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios, uno para medir el clima y otro para el compromiso organizacional. Los resultados fueron sometidos a la prueba de normalidad estadística de Kolmogorov – Smirnov, encontrando que no corresponden a una distribución normal, tendiendo que usar estadísticos no paramétricos; donde se obtuvo como resultado que las variables clima y compromiso organizacional se correlacionan significativamente.

Complementariamente se analizó, si estas variables difieren según el sexo y el cargo, encontrando que el clima organizacional es significativamente mayor en los hombres. Los valores promedio, de la percepción de clima y del compromiso organizacional son negativos.

Ortega, (2015), realizó una investigación llamada “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”, y en una de sus conclusiones indica: Que se advierte una relación positiva considerable entre la competencia laboral y el clima organizacional; asimismo en toda empresa se debe contar con mecanismos de medición de forma periódica de su clima organizacional, puesto que los resultados que se obtengan sean positivos o negativos permitirán que la gerencia y Recursos Humanos busquen diseñar estrategias para que se propicie un mejor clima organizacional en la empresa. Asimismo, el investigador precisa que es importante el estudio de la cultura organizacional para alcanzar el éxito organizacional de una empresa.

Orbegoso, (2010), realizó un trabajo de investigación llamado “Problemas Teóricos del Clima Organizacional”. Dentro de la investigación muestra a los problemas en relación al clima laboral sus causas y efectos, menciona que existen diferentes factores que causan malestar en la organización, tales como la estructura organizacional, el tamaño de la compañía, los reglamentos y políticas, los cuales repercuten sobre la conducta de las personas (satisfacción y desempeño). Además, afirma que las organizaciones de gran tamaño son muy jerarquizadas y formalistas donde sus colaboradores experimentan la alineación y poco compromiso a comparación de las empresas de menor tamaño ya que muestran un trato más personalizado y solidario por parte de sus líderes.

Barreto (2002), se propuso analizar y determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la variable desempeño de los trabajadores. La investigación se desarrolló en un supermercado y la muestra la constituyen todos los trabajadores administrativos, sin mando en la organización (115 personas).

Conclusiones: La percepción del Clima Organizacional que tienen los trabajadores administrativos de una empresa de supermercados no incide en su desempeño laboral. Asimismo, aproximadamente la mitad de los trabajadores de la empresa tiene una percepción no muy favorable con respecto a la relación que existe entre ellos y la organización. En algunos casos esa percepción es claramente negativa e incluso mayoritaria. Una mayoría significativa de los que perciben el clima de la organización de manera menos favorable está conformada por trabajadores de las siguientes características: es el personal con más de tres años de servicio y del sexo femenino.

Rengifo (2007), La presente investigación tiene como objetivo conocer los tipos de Compromisos que prevalecen en el personal de oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes en una institución militar y establecer si existen diferencias según grado militar. El marco teórico presenta la evolución que ha seguido el concepto de Compromiso Organizacional desde su aparición hasta los esfuerzos recientes para explicar su naturaleza e intentar medirlo. Asimismo, presenta, tanto las definiciones ofrecidas por diversos investigadores que fueron moldeando los alcances del concepto, como la diferenciación pertinente entre los conceptos de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, para finalmente hacer una revisión de los autores que han contribuido a su medición. El estudio utiliza un diseño descriptivo comparativo de corte transversal. La población de estudio comprende 150 oficiales con edades comprendidas entre 20 y 45 años, y que se encuentran nombrados a la Escuela Superior de una institución militar. El instrumento utilizado fue el Cuestionario del Compromiso Organizacional de Allen y Meyer de 1990. Para estudiar el constructo del Compromiso con la Organización se utilizó una escala de medición tipo Likert de seis puntos. Los resultados confirman la hipótesis de estudio en el sentido de que los tipos de Compromiso Organizacional que existen o prevalecen entre oficiales superiores y subalternos en una institución militar son el normativo, el afectivo y el de continuidad y que existen diferencias entre los tipos de Compromiso según grados militares.

Conclusiones: La investigación concluye que los tres tipos de Compromiso Organizacional: Afectivo, Normativo y de Continuidad no difieren en función a la Condición de Oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar. En cambio, el planteamiento del tipo Compromiso Organizacional Afectivo si difiere en función a la condición de oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar. El planteamiento del Tipo Compromiso Organizacional Normativo si difiere en función a la condición de oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar. El planteamiento del tipo Compromiso Organizacional de Continuidad no difiere en función a la condición de oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1 Enfoque teórico

Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el Clima Organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el Clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación, esta teoría intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y Clima. Los autores describen los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el Clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura. Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

Responsabilidad. Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

Recompensa. Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación. Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares. Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

Conflicto. Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Para Meyer y Allen (1991) el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que tiene consecuencias para el trabajador respecto a la decisión de continuar en ella o dejarla, en función del grado que acepta o internaliza las metas y valores de la misma y considera su rol en términos de su contribución a esas metas y valores. De acuerdo con los mismos autores, el modelo de Meyer y Allen contempla tres tipos de compromiso:

Compromiso Afectivo. Tiene como determinantes: el grado en el que el trabajo resulta desafiante; la claridad del rol del empleado y de los objetivos; la receptividad de la gerencia a sus subgerencias; la cohesión entre los empleados; la legitimidad y confiabilidad de la organización; el trato justo a los empleados; la participación en decisiones del propio trabajo y la retroalimentación sobre el desempeño.

Compromiso Normativo. Es un compromiso surgido de los principios de intercambio y de socialización. El principio de intercambio parte de la relación trabajador - organización en donde se dan contribuciones y retribuciones, las cuales desembocan en una situación laboral equitativa o inequitativa. El principio de socialización parte de las

influencias familiares y culturales de las experiencias posteriores al ingreso y de las influencias organizacionales.

Compromiso de Continuidad. Es el que se relaciona con las aportaciones que los individuos han recibido de la organización, con la falta percibida de alternativas de empleo y con la decisión del trabajador de continuar en la organización.

De lo descrito se desprende que el Compromiso Organizacional desarrolla sentimientos de apego del colaborador con la institución que lo acoge laboralmente, en ella encontrará un conjunto de factores de la cultura que son percibidas directamente y que pueden facilitar o en su defecto perjudicar el vínculo del colaborador con la institución, estos factores se refieren a las dimensiones del clima que cuando son percibidas positivamente esperamos que ambas variables mantengan interdependencia por ejemplo la dimensión identidad como sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, que guarda relación con el Compromiso de Continuidad, en el que el trabajador desea continuar en la Institución por diferentes aspectos que lo motivan.

2.3.2 Enfoque teórico que abordan el estudio del Compromiso Organizacional

En la actualidad es posible identificar dos enfoques conceptuales del término Compromiso Organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y el que lo ve como un concepto multidimensional.

El enfoque conceptual de Compromisos múltiples. En 1985, Reichers propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término "Compromiso Organizacional" llamada "Compromisos múltiples." Bajo esta perspectiva se debe integrar la experiencia de Compromiso que siente el individuo con los otros aspectos Organizacionales que tradicionalmente se han asignado al concepto de Compromiso.

De acuerdo a esta perspectiva, el Compromiso Organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización", tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles.

El enfoque conceptual-multidimensional.

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "Compromiso Organizacional" (Varona, 1993).

La primera es la perspectiva de intercambio que sugiere que el Compromiso Organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, que ve el Compromiso con la Organización como un componente de estos tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el Compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

La tercera es la perspectiva de atribución que define el Compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Dentro de esta categoría entraría el Compromiso Organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, 1991). En ese sentido los autores que defiende este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del Compromiso Organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas.

Teorías del Compromiso Organizacional.

La "Teoría del intercambio social" (Blau, 1964). Esta teoría plantea, en términos generales, que cuando la acción de una persona recibe la recompensa que espera o, especialmente, una recompensa mayor que la esperada, se sentirá complacida y lo más probable es que realice la conducta aprobada, siendo los resultados de ésta más valiosos para ella. En el contexto del Compromiso Organizacional, se considera que los empleados intercambian su implicación con la empresa por recompensas y beneficios

(Hall y Mirvis, 1996). Los empleados estarán comprometidos en la medida en que sus necesidades y expectativas se vean satisfechas en estas relaciones de intercambio.

El Compromiso con el Trabajo y el concepto Compromiso-alienación

Kanungo (1979) definió al Compromiso con el Trabajo como un estado cognitivo generalizado de identificación psicológica con el trabajo, que está en función de la participación que tiene el individuo de su trabajo como una fuente potencial para la satisfacción de sus necesidades y expectativas más importantes. Asimismo, lo relacionó al concepto de alineación, un término muy usado por los sociólogos.

Kanungo (1979) definió a la alienación con el trabajo como un estado cognitivo generalizado de separación psicológica con el trabajo como una fuente carente de poder satisfacer sus necesidades y expectativas más importantes.

Cabe indicar que Kanungo (1979) consideró a ambos conceptos como los estados bipolares de un mismo fenómeno, es decir, el Compromiso con el Trabajo es el polo opuesto de la alienación con el trabajo.

La introducción del término Alienación como lo opuesto al Compromiso con el Trabajo produjo que Kanungo indicara en sus antecedentes más remotos llevándolo a encontrar conceptos paralelos en el plano teológico, filosófico y psicológico. Así, aunque los sociólogos contemporáneos consideran al fenómeno compromiso-alienación una manifestación post-industrial, los teólogos filósofos sostienen la existencia de este concepto desde mucho antes (Kanungo, 1979).

Kanungo (1979) concluyó que, aunque la alienación como un estado psicológico de un individuo o como un fenómeno social colectivo ha sido reconocida por siglos, el tratamiento científico del concepto con respecto a su naturaleza y efectos fue estudiado recientemente, primero por los sociólogos y luego por los psicólogos sociales. Las teorías de la motivación humana indican que el comportamiento es intencional, tiene dirección y son iniciados por estados de necesidades. Según Lawer (1973), citado por Kanungo (1979), el comportamiento con el trabajo también es intencional y está dirigido a satisfacer las necesidades intrínsecas y extrínsecas de los individuos. Ahora bien, según Kanungo (1979) indicó que existen (6) razones por las cuales su enfoque motivacional puede explicar mejor el fenómeno Compromiso-alienación.

El hecho que existía la necesidad de resolver el problema de la complejidad del concepto del Compromiso con el Trabajo y lograr una definición clara (Salch y Hosek, 1976 citados por Serge Perrot, 2003) debido a que enfoques anteriores tanto

psicológicos como sociológicos no habían podido resolver dicho problema (Kanungo, 1979).

La teoría de la motivación humana en el trabajo busca explicar todo comportamiento laboral y el compromiso y la alienación con el trabajo no son una excepción (Kanungo 1979).

El estudio del fenómeno se limita a un análisis a nivel individual describiéndose al estado de compromiso o alienación como un estado cognitivo. Esto permite diferenciarlo conceptualmente de otros términos asociados a la manifestación de comportamientos o estados afectivos que se pueden expresar en términos de satisfacción o insatisfacción.

El énfasis en diferenciar claramente entre las causas (antecedentes) y sus efectos (consecuencias). Tanto los sociólogos como los psicólogos han tratado de medir el compromiso-alienación sin mantener las diferencias entre los estados compromiso-alienación y las causas-efectos del fenómeno, es decir, han tratado de medir el Compromiso-alienación a través de los índices de las condiciones del fenómeno en vez de medirlo directamente (Kanungo, 1979).

Kanungo (1979) propuso que el Compromiso-alienación era producto de 2 tipos de eventos, los históricos y los contemporáneos. Una persona a través de su proceso de socialización puede desarrollar creencias relativamente estables respecto a su trabajo y las experiencias actuales pueden reforzar dichas creencias o modificarlas.

Finalmente, tenemos la integración y la adecuada explicación de los diferentes tipos de alienación sugeridos por los sociólogos.

Los sociólogos han descrito a la alienación en un nivel colectivo (alienación con el trabajo, alienación con la sociedad, etc.) mientras los psicólogos han descrito al Compromiso a un nivel individual (Compromiso con el Trabajo).

2.4 Definición de términos básicos

Ambiente Laboral.

La organización para hacer del grupo más eficaz, debe tomarse en cuenta cada uno de los distintos aspectos, como son las instalaciones, la tecnología con que cuenta, la distribución de espacios, los sistemas de motivación, la estructura y el tamaño, tomándolos como factores capaces de influir en el grado de identificación de los trabajadores hacia la organización. Brunet, Luc; 2002.

Clima Organizacional.

Según Litwin y Stringer (1968) el Clima Organizacional son los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.

Anastassiou y Haz (1990) definen el Clima Organizacional como “la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el Comportamiento Organizacional de los miembros”. (Citado por Redlich y Trautmann, 1996).

Soriano (1996). Plantea que el Clima Organizacional es “el conjunto de percepciones generalizadas que tienen los miembros del personal de una empresa sobre la situación, positiva o negativa, de las relaciones que se establecen tanto entre las personas que trabajan en la organización como entre estas y la empresa”.

Tubán (2000) define el Clima Organizacional como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

Rodríguez (1992) señala que el Clima Organizacional es una auto-reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el Clima sea necesariamente una auto-reflexión de la organización. Para que lo sea, es necesario que el tema de Clima sea tratado en el decidir organizacional. En efecto, en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el Clima o destinadas a provocar cambios en éste, el Clima ha pasado a constituirse en parte de la auto-reflexión del sistema organizacional. (citado por Redlich y Trautmann, 1996).

Compromiso Organizacional.

En un principio, Becker (1960) definió el Compromiso con la Organización, desde la “Teoría del intercambio social”, como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo. Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

Steers (1977), define el Compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.”

Robbins y Judge (2017), señalan que el Compromiso Organizacional, se da cuando un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. El apego emocional hacia una organización y la creencia en sus valores es el “estándar dorado” del compromiso de los trabajadores.

Davis y Newstrom, definieron el Compromiso Organizacional o lealtad de los empleados como “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”.

Meyer y Allen (1991), proponen una conceptualización del Compromiso Organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del Compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

El **Compromiso Afectivo**: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de Compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El **Compromiso Normativo**: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, es un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de Compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

El **Compromiso de Continuidad**: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Dimensión de Clima.

“Según Cabrera (1999) las variables que configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma, son variables del ambiente físico, variables estructurales, variables del ambiente social, variables personales, y variables propias del comportamiento organizacional.”

“Litwin y Stinger (1978) proponen nueve dimensiones que explicarían el Clima Organizacional, Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.”

Relación.

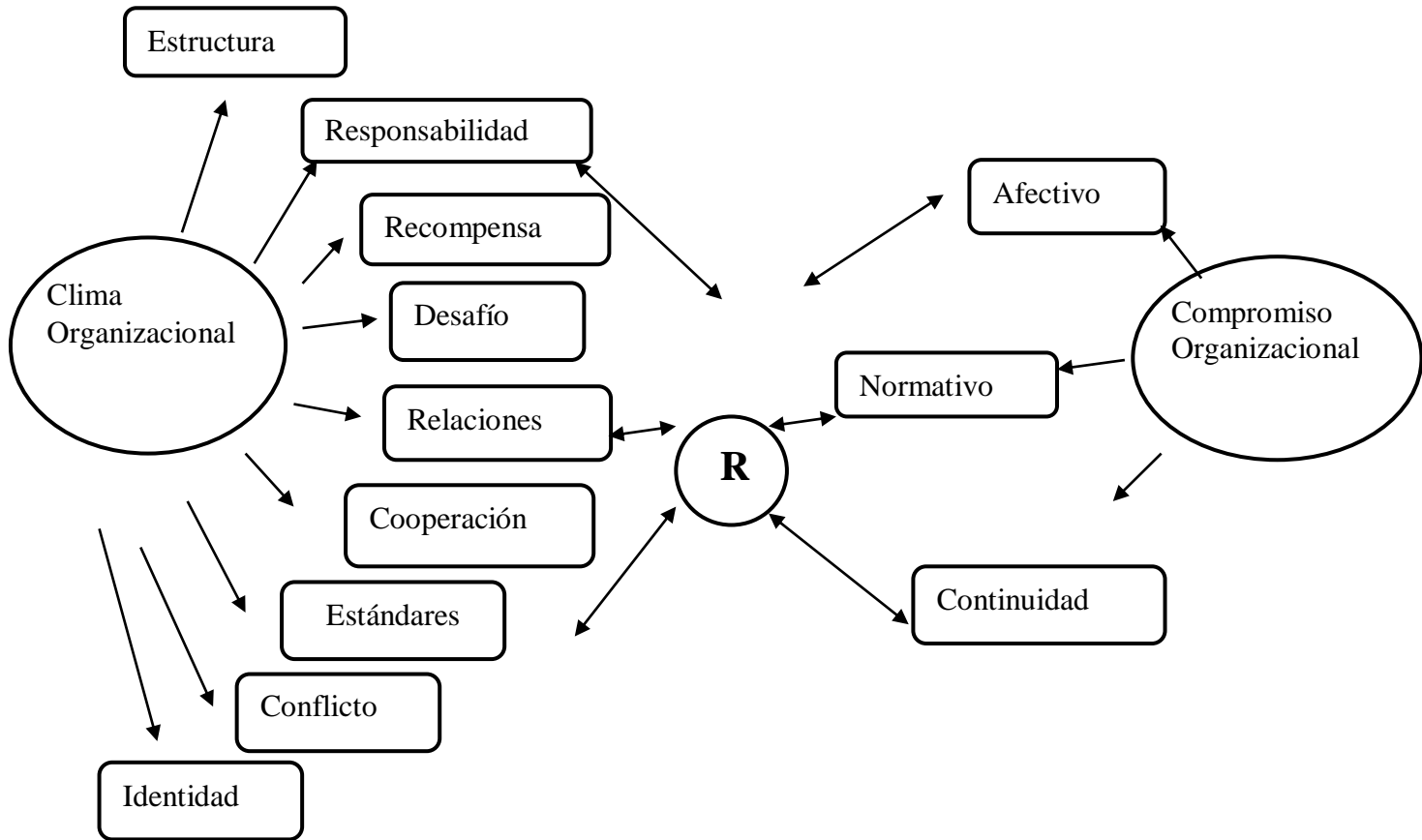
Coefficiente de covariación que permite conocer la intensidad y la dirección en que dos o más variables interactúan. Entre los principales coeficientes tenemos: el coeficiente de análisis de producto de momentos de Pearson, el Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

2.5 Fundamentos teóricos que sustentan a las hipótesis (figuras, o mapas conceptuales)

De conformidad con la teoría de la referencia, se asume que el clima organizacional actúa como la atmósfera intangible presente en las organizaciones que condicionan el comportamiento de un trabajador nuevo al proceso adaptativo de las exigencias de normatividades que se sienten y algunos comportamientos observables en torno a las dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Considerando lo mencionado el clima puede ser valorado en cada una de sus dimensiones y resultar negativo o positivo, no sólo porque lo perciba el trabajador sino porque esta percepción es el significado que ha elaborado a partir de lo vivenciado y observado y que lo pone en condiciones de afirmar si se siente cómodo y a gusto en una determinada organización o en su defecto si se siente estresado y desorientado en ella. Este hecho puede llevar a presuponer que el clima organizacional puede ser un facilitador para la adaptación positiva y alto rendimiento del trabajador; pero también puede ser un estresor que dificulta la adaptación y la producción se rige por la presión y el tiempo, que sin embargo no evita la alta rotación convirtiéndose en un factor negativo para el desarrollo de la organización, por tanto el compromiso con la organización va a vincularse desde las primeras impresiones con la organización, con su clima, y el

trabajo experimentará el sentimiento de proximidad, de lealtad y de permanencia o de lo contrario optar por el abandono de la institución que se puede expresar:



2.6 HIPÓTESIS

2.6.1 Hipótesis general

H_i - Existe relación significativa entre el clima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

2.6.2 Hipótesis específicas

$H_{1.}$ - Existe relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₂- Existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₃- Existe relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₄- Existe relación significativa entre la dimensión desafío del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₅- Existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₆- Existe relación significativa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₇- Existe relación significativa entre la dimensión estándares del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₈- Existe relación significativa entre la dimensión conflicto del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

H₉- Existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

2.7 Variables (definición y operacionalización de variables: Dimensiones e indicadores)

Variable X: Clima organizacional

Variable Y: Compromiso organizacional en general, afectivo, normativo y de continuidad.

Variable de control: Trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo, método y diseño de la investigación

La presente investigación por el enfoque es de tipo cuantitativa, los resultados se expresan en guarismos para facilitar el análisis estadístico, por el nivel es de tipo aplicada, en cuanto utilizaremos conocimientos comprobados a una situación nueva, así mismo es descriptiva porque permitirá caracterizar a la muestra en función a cada una de las variables consideradas en la formulación del problema y es correlacional porque los datos emparejados de ambas variables en el total de la muestra permite conocer cómo se relacionan las variables en cuanto a su intensidad y dirección, el diseño fue no experimental y transversal, dado que no se manipulan sistemáticamente las variables y los datos se recogen en un solo evento, metodología es hipotética deductiva, se parte del marco conceptual para analizar como ocurre en una situación específica., Hernández R. et al. (2010) y Sánchez H. y Reyes C. (2015). Alarcón (2009).

3.2 Población y muestra (escenario de estudio)

Población de estudio

La Institución estudiada cuenta con una población de 470 trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima, los cuales tienen las siguientes características: Son trabajadores con diferentes jerarquías laborales (Directivos, Coordinadores, Empleados, Asistentes y Auxiliares). Así mismo, el tiempo de servicio de trabajo se encuentra en el rango de Meses a 20 años de antigüedad. Por otro lado, tienen grado de instrucción desde el nivel secundario, superior o técnico hasta el post grado, los cuales son distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución poblacional

GRADO DE INSTRUCCIÓN		AÑOS DE SERVICIO									
		FEMENINO					MASCULINO				
		0a 4	5 a 9	10 a 14	15 a19	20 a más	0a 4	5 a 9	10 a 14	15 a19	20 a más
Secundaria		14	5	2			7	2	4	2	1
Postgrado	Maestría	31	9		2		25	10	3	1	1
	Doctorado	2					5		1		
Técnico		10	15	8	2	5	5	12	5		1
Universitario		115	44	9	4	4	61	22	11	7	3
Sub Total F		281									
Sub Total M		189									
Total		470									

Datos obtenidos en campo (Fuente: Elaboración propia)

Diseño muestral

En vista que la población de la mencionada Sede de una Universidad Privada de Lima cuenta con 470 trabajadores administrativos con las características ya mencionadas, el tamaño de muestra será determinado utilizando la fórmula de Cochran al 0,05 de margen de error y para un nivel de confianza del 0,95 de no exceder el error considerado.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$= \frac{1.96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 470}{0,05^2 \times 470 + 1.96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 212$$

Tabla 2
Distribución del tamaño de muestra

GRADO DE INSTRUCCIÓN		Sexo/Muestra	
		Masculino	Femenino
Secundaria		7	10
Postgrado	Maestría	18	18
	Doctorado	3	1
Técnico		11	19
Universitario		46	79
Sub Total		85	127
Total			212

Datos obtenidos en campo (Fuente: Elaboración propia)

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, el proceso de levantamiento de información fue mediante la aplicación de dos instrumentos de medición psicológica uno para cada variable estudiada que a continuación se presentan:

Ficha técnica instrumento A:

Título:	:	Escala de Clima Organizacional
Autor	:	Litwin, G.H y Stringer, R.A
Revisión psicométrica	:	Luis Vicuña Peri
Año	:	2008
Nombre original	:	Escala de Clima Organizacional
Procedencia	:	Boston, USA
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	20 a 30 minutos aproximadamente
Objetivo	:	Mide el clima organizacional

Dimensiones:

Estructura

Responsabilidad (*empowerment*)

Recompensa

Desafío

Relaciones

Cooperación

Estándares

Conflictos

Identidad

Validez: La validez fue establecida por el método de análisis de constructo, por la que se esperó que los examinados comprendidos dentro del cuartil tres difieran significativamente de los examinados comprendidos en el cuartil uno, mediante la discriminación de los Ítems para lo cual se contrastó las medias aritméticas del grupo superior e inferior con la prueba t., Lecaros, K. (2006).

Confiabilidad: El índice de error de medición del cuestionario fue por el método de la consistencia interna utilizando la fórmula K_{20} de Kuder-Richardson en Lima 2006 por

Lecaros Kaherine, en su tesis de Maestría con mención en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma encontrando un coeficiente de 0.92 muy alta.

Escala de Compromiso Organizacional

Autor	:	Meyer J.P y Allen, N. J
Revisión psicométrica	:	Luis Vicuña Peri
Año	:	1993
Procedencia	:	Canadá
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	20 a 30 minutos aproximadamente.

Objetivo: Medir y evaluar el Compromiso Organizacional en tres factores, para establecer cuál de ellos predomina caracterizando a los recursos humanos de la organización.

Dimensiones	:	Compromiso Afectivo Compromiso Normativo Compromiso de Continuidad
--------------------	---	--

Validez: La revisión de la validez del cuestionario se ha realizado mediante el análisis de regresión de cada subtest con cada uno de los otros y con la puntuación total, encontrando que los tres subtest son parte constitutiva del total, encontrando coeficientes muy significativos, tales como Afectivo 0.75, normativo 0.82, y de continuidad 0.49.

Confiabilidad: La confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional ha sido revisado en la tesis para optar el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, en la Universidad Ricardo Palma por Arturo Rengifo, 2007, quien utilizó el método de la consistencia interna, utilizando la metodología de Kuder-Richardson (K_{20}), se encontró: que el componente afectivo registró un coeficiente igual a 0.96, normativo 0.93, el componente de continuidad 0.86; y el cuestionario en su conjunto 0.92 indicando alto índice de confiabilidad.

Se ha revisado la confiabilidad en el presente estudio utilizando el método de la consistencia interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach encontrando los siguientes resultados.

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en la presente investigación

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
Afectivo	0,872	0,873	7
Normativo	0,827	0,825	6
Continuidad	0,880	0,879	8
General	0,924	0,923	21

Procedimientos para la recolección de datos

Se presentó a la Institución una solicitud para la aplicación de los instrumentos. Las pruebas se aplicaron de forma colectiva en grupos no mayores de 20 personas por grupo, buscando el estado de reporte necesario.

Una vez aplicados los cuestionarios será posible obtener los siguientes datos: Para Clima organizacional de Litwin. G.H y Stringer, R.A consta de nueve escalas ordinales donde cada una permite identificar y medir el grado de cada una de las nueve dimensiones y la suma del total permite medir el clima en general.

El compromiso organizacional es medido utilizando el cuestionario de Meyer y Allen, que identifica tres tipos de Compromiso: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, la suma de los tres permite conocer el compromiso general.

De esta forma se obtuvo diez datos pertenecientes al clima organizacional y cuatro datos correspondientes al compromiso organizacional, como cada uno pertenece a una escala ordinal son susceptibles de ser correlacionados, de esa forma se obtendrán cuarenta correlaciones que permitirá conocer en detalle cada uno de los resultados.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios fueron registrados en una data para efectuar el primer análisis correspondiente a obtener el tipo de distribución de los datos contrastando con la normal estadística mediante el análisis de Kolmogorov-Smirnov para decidir por el tipo de análisis pertinente a los datos.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados

En este capítulo se presentan los resultados, empezando por el análisis de normalidad estadística de los datos para los puntajes totales de los dos instrumentos de medición aplicados, luego se presenta los estadísticos descriptivos de cada una de las variables estudiadas, para concluir con el análisis de correlaciones como prueba de hipótesis, que a continuación se presenta:

4.1.1 Análisis del tipo de distribución estadística de los datos

Para este fin los puntajes totales del clima organizacional y compromiso organizacional se analizaron con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrando que los datos del clima organizacional describe una distribución normal, dado que el estadístico de prueba arroja una significación asintótica mayor de 0.05 por tanto se afirma que los datos se distribuyen conforme al modelo estocástico de la normal estadística, en tanto que en los componentes y el total de compromiso organizacional los estadísticos de prueba arrojan valores de significación asintótica menores de 0.05 por lo que se afirma que los datos de estas variables discrepan del modelo estocástico de normalidad.

Como se observa que una las variables, específicamente la percepción del clima organizacional presenta distribución conforme a la normal estadística y la segunda variable es lo contrario, y teniendo en consideración que ambas utilizan escalas ordinales es apropiado elegir como prueba de las hipótesis estadísticos no paramétricos para márgenes de error iguales o menores de 0.05; resultados que se presenta a continuación:

Tabla 4
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Clima Organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso continuidad	Comp General
N		212	212	212	212	212
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58,7075	34,3208	22,9953	19,1462	76,462
	Desv .Estándar	10,98078	4,73576	3,36767	2,76785	9,1269
	Máximas diferencias extremas					
	Absoluta	0,057	0,108	0,109	0,163	0,096
	Positivo	0,057	0,108	0,097	0,148	0,096
	Negativo	-0,047	-0,105	-0,109	-0,163	-0,083
Estadístico de prueba		0,057	0,108	0,109	0,163	0,096
Sig. asintótica (bilateral)		,092 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

4.2 Estadístico descriptivos

4.2.1 Clima Organizacional

Los datos obtenidos permiten conocer la forma como se presentan las dimensiones percibidas del clima organizacional, con el propósito de identificar en que categoría se encuentra la muestra examinada en cada una de las dimensiones y en el clima general, mediante la estimación de las medidas de tendencia central y de dispersión encontrando:

Tabla 5

Medidas de tendencia central y de dispersión de las dimensiones y total del clima organizacional

	Media	Mediana	Moda	D.S	Varianza	Asimetría	Rango	Mínimo	Máximo
Estructura	6,64	7,00	6,00	1,43	2,04	-0,333	8,00	2,00	10,00
Responsabilidad	6,55	6,00	6,00	1,41	2,00	0,101	8,00	2,00	10,00
Recompensa	6,36	6,00	6,00	1,69	2,87	-0,460	9,00	1,00	10,00
Desafío	6,64	7,00	6,00	1,61	2,58	-0,347	9,00	1,00	10,00
Relaciones	6,52	7,00	7,00	1,69	2,86	-0,472	9,00	1,00	10,00
Cooperación	6,56	6,00	6,00	1,59	2,51	-0,180	9,00	1,00	10,00
Estándares	6,53	6,00	6,00	1,44	2,06	-0,256	9,00	1,00	10,00
Conflicto	6,46	6,00	6,00	1,60	2,56	-0,358	10,00	0,00	10,00
Identidad	6,45	6,00	6,00	1,42	2,02	-0,528	8,00	1,00	9,00

Total	6,52	6,44	5,78	1,22	1,49	-0,163	7,44	2,00	9,00
-------	------	------	------	------	------	--------	------	------	------

- Los valores de las medias aritméticas y mediana, en cada dimensión y en el total se encuentran entre los valores 6 y 7, ambos corresponden a la categoría tendencia positiva, por tanto se trata de un grupo que tiende a percibir un clima adecuado aun cuando lo definitivo estaría si estos valores hubieren sido igual o mayores de 8.
- Este resultado se confirma por los valores de la moda, que se encuentran dentro de los rangos promedios mencionados.
- Los valores de la desviación estándar indica que en todas las dimensiones de la percepción del clima organizacional incluyendo el puntaje total, los puntajes son homogéneos para agruparse en torno a su media aritmética.
- Por los valores negativos de la asimetría se interpreta que los valores se concentran ligeramente por encima de su media aritmética inclinando la tasa de examinados hacia la percepción positiva con excepción de la dimensión de responsabilidad que ocurre lo contrario la percepción está por debajo de la media hacia la tendencia negativa que indica que los colaboradores no se perciben empoderados.

Lo descrito se puede ver en la siguiente figura:

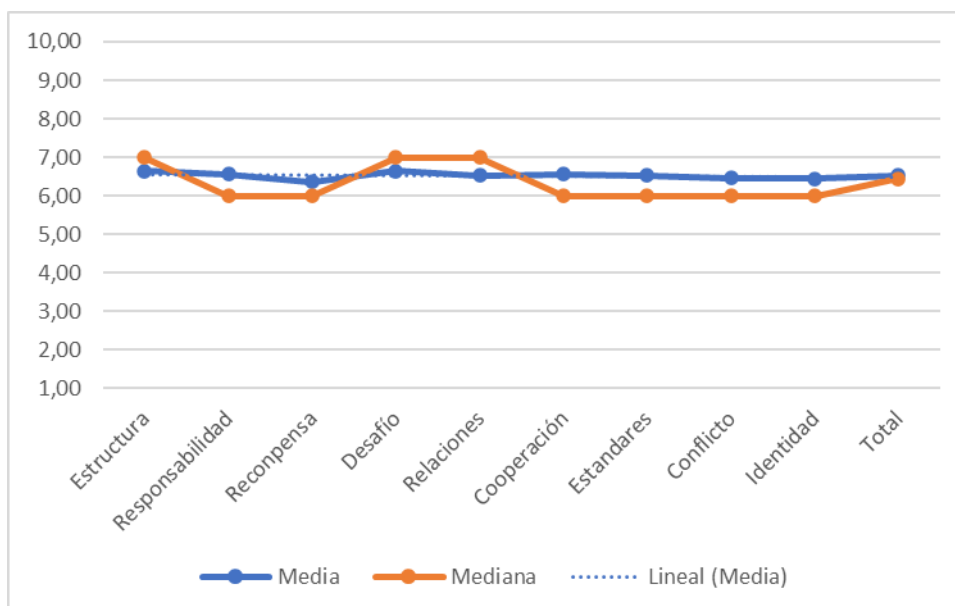


Figura 1 Valores de la media y mediana por dimensión y el total de clima organizacional

Para conocer el porcentaje de examinados ubicados en las categorías de percepción del clima organizacional, se ha determinado las frecuencias absolutas y relativas en cada dimensión y el total del clima organizacional.

Tabla 6
Frecuencias porcentuales por categorías para cada dimensión y total de clima organizacional

	Baja	Tendencia Baja	Tendencia Alta	Alta	Sumatoria
Estructura	1,89	16,51	54,72	26,89	100,00
Responsabilidad	1,42	21,70	53,30	23,58	100,00
Recompensa	4,72	23,58	45,75	25,94	100,00
Desafío	2,36	19,81	48,58	29,25	100,00
Relaciones	2,36	23,11	49,06	25,47	100,00
Cooperación	2,83	20,75	51,42	25,00	100,00
Estándares	1,89	19,34	55,19	23,58	100,00
Conflicto	4,25	20,28	49,06	26,42	100,00
Identidad	2,83	17,92	56,13	23,11	100,00
Total	1,89	15,57	62,74	19,81	100,00

Se puede observar que acumulando frecuencias porcentuales correspondientes a las categorías tendencia positiva y positiva superan al 75% con excepción de las dimensiones recompensa y relaciones que acumulan el 28.31% y el 25.47% respectivamente en las categorías tendencia negativa y negativa, siendo un indicador que estas dimensiones deben ser atendidas, para evitar riesgos que afecten a otras dimensiones, lo descrito se puede ver en la siguiente figura:

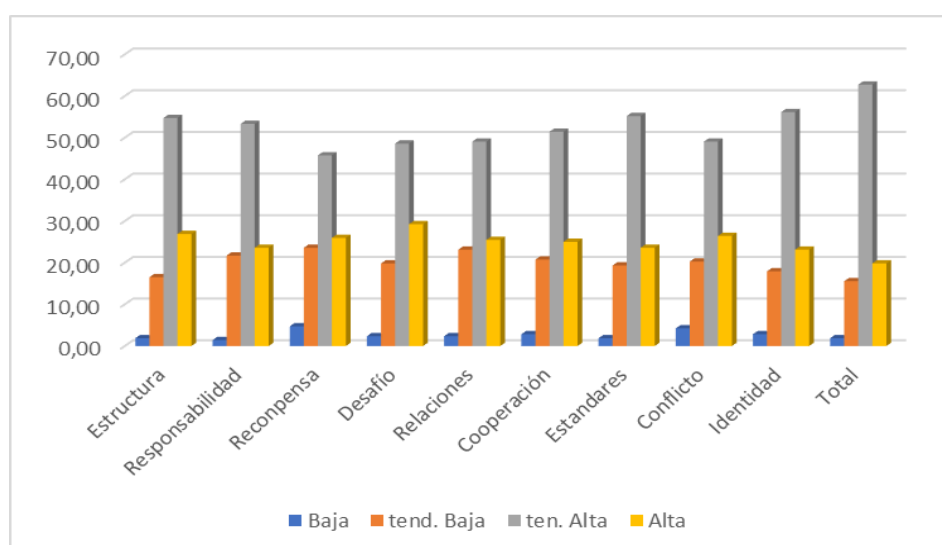


Figura 2 Frecuencia de barras porcentuales de las categorías por dimensiones del clima organizacional

4.2.2 Compromiso organizacional.- Con datos del compromiso organizacional encontramos:

- a. El compromiso organizacional en general registra un valor promedio de 3 que corresponde a la categoría tendencia negativa, ratificado por los valores de la mediana y moda.
- b. El compromiso afectivo tiene en promedio 4.29 que corresponde a la categoría tendencia positiva, y se aproxima a esta categoría el compromiso normativo con un promedio de 3.83, en tanto que el compromiso de continuidad se encuentra en la categoría negativa con 2.40, mostrando debilidad en la organización al no lograr actitudes para permanecer en la organización.
- d. Los resultados son muy homogéneos en torno a su valor promedio, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 7

Medidas de tendencia central y de dispersión de los componentes y total del compromiso organizacional

	Afectivo	Normativo	Continuidad	General
N	212	212	212	212
Media	4,29	3,83	2,40	3,19
Mediana	4,25	3,83	2,38	3,21
Moda	4,25	4,00	2,38	3,33
D.S.	0,59	0,56	0,35	0,38
Varianza	0,35	0,315	0,12	0,14
Asimetría	0,00	-0,83	-0,93	-0,36
Rango	4,75	5,00	3,00	3,80
Máximo	1,75	1,00	0,63	1,08
Mínimo	6,50	6,00	3,63	4,88
Suma	909,50	812,48	507,93	675,62

Estos resultados se pueden ver en la siguiente figura donde con claridad se percibe que el compromiso afectivo se ubica en tendencia positiva, en tanto que el compromiso normativo disminuye, pero se mantienen en la categoría mencionada, pero no así el compromiso de continuidad cuya media aritmética 2.40 y ratificada con su mediana de 2.38 se ubican en la categoría negativa, por tanto la probabilidad de retirarse de la empresa es mayor que el esfuerzo por permanecer en ella:

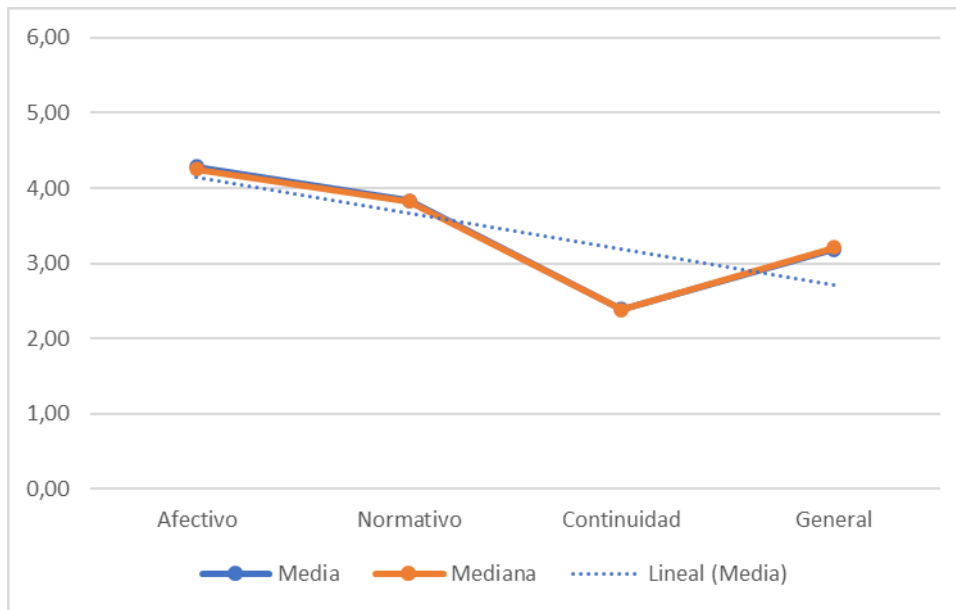


Figura 3 Valores de la media y mediana por componente y el total del compromiso organizacional

Con el objeto de localizar el porcentaje de colaboradores que se encuentran en las categorías del compromiso organizacional se procedió a determinar las frecuencias absolutas y relativas por categoría de cada componente y del total del compromiso organizacional que se presenta en la siguiente tabla y figura:

Tabla 8

Frecuencias porcentuales por categorías para cada componente y total del compromiso organizacional

	Afectiva	Normativa	Continuidad	Total
Baja	0,94	2,36	75,5	2,8
tend. Baja	7,08	25,94	24,1	88,7
ten. Alta	66,51	67,45	0,5	8,0
Alta	25,47	4,25	0,0	0,5
Sumatoria	100,00	100,00	100,00	100,00

Del cuadro se desprende que en el compromiso afectivo el (2% se encuentra acumulado en las categorías tendencia alto a alto compromiso, en tanto que el 72% comparte la categoría en compromiso normativo; pero la gran debilidad de la organización corresponde al compromiso de continuidad donde el 99% se encuentra en la categoría tendencia baja a bajo compromiso, lo que significa que si estos colaboradores reciben

una mejor oferta, dejarían la institución, lo descrito se puede visualizar en la siguiente figura:

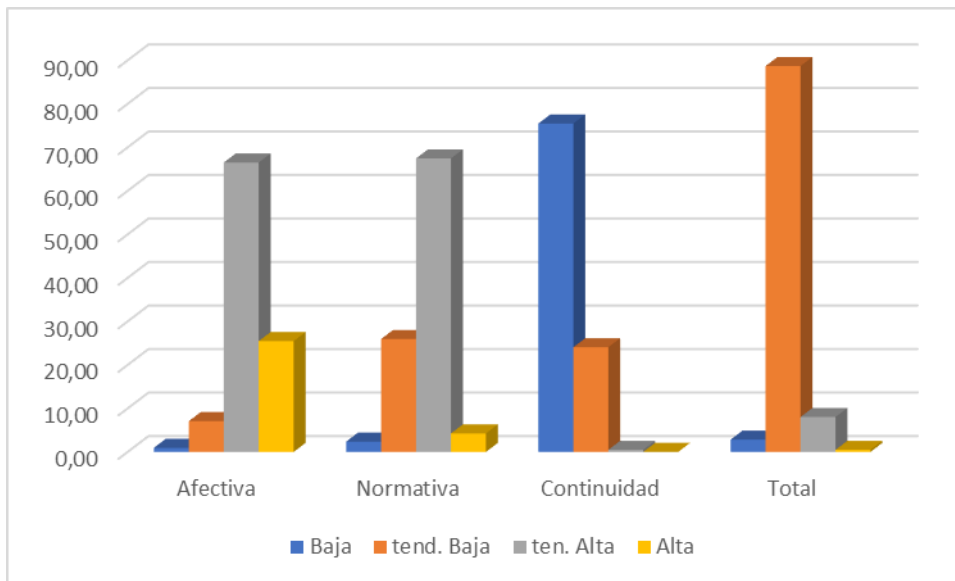


Figura 4 Frecuencia de barras porcentuales de las categorías por dimensiones del compromiso organizacional.

4.3 Análisis de correlación y prueba de hipótesis

Esta sección presenta los resultados de los coeficientes de correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y compromiso, tanto para los totales como entre cada dimensión del clima organizacional con cada componente del compromiso:

4.3.1 El clima y compromiso organizacional general en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima

La intensidad y dirección de la correlación entre ambas variables fue con el coeficiente Rho de Spearman, de las puntuaciones totales de la escala de percepción del clima organizacional y del cuestionario de Meyer y Allen, encontrando un coeficiente igual a 0.588 que resulta muy significativa aun para el 0.0001 de error, resultado que nos dice que ambas variables presentan correlación de dirección positiva y significativa por tanto se espera que al aumentar una variable aumente también la otra, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 9
 Rho de Spearman de totales clima y compromiso organizacional

		Total, Compromiso
Total, Clima	Coefficiente de correlación	,588**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	212

A continuación, se puede ver la figura de dispersión de los datos de ambas variables confirmando la regresión lineal.

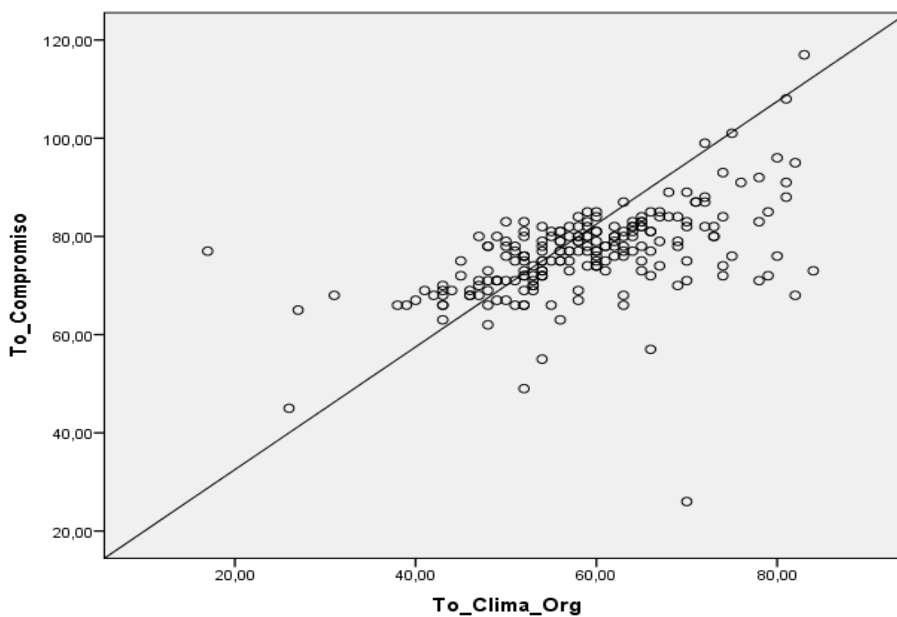


Figura 5 De dispersión de datos de clima y compromiso organizacional

4.3.2. La dimensión estructura del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Para este fin se correlacionó los puntajes obtenidos en la dimensión estructura con cada uno de los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima, encontrando correlaciones significativas con dirección positiva, con el componente afectivo, le sigue con el componente de continuidad, y con un coeficiente de menor intensidad con el componente normativo; por tanto cuando la percepción de la dimensión estructura aumenta también se afectan los componentes y puntaje total del compromiso organizacional:

Tabla 10
Rho de Spearman de la dimensión estructura del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total, Compromiso
Estructura	Coefficiente de correlación	,495**	,197**	,219**	,414**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,004	0,001	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.3 La dimensión responsabilidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Al concluir con el cálculo de los coeficientes Rho de Spearman se encontró valores de 0.601, muy significativa al 0.0001 de margen de error, con el componente normativo disminuye hasta 0.265 y 0.259 con el compromiso de continuidad confirmado los resultados con el coeficiente con el puntaje total de compromiso 0.489; sin embargo el grado de significación se mantiene constante, y al presentar dirección positiva nos dice que cuando aumenta la percepción de la dimensión responsabilidad aumenta también los valores de los componentes del compromiso organizacional o a la inversa cuando una de las variables disminuye ocurrirá lo mismo con la otra variable:

Tabla 11
Rho de Spearman de la dimensión responsabilidad del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total, Compromiso
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,601**	,265**	,259**	,489**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.4 La dimensión recompensa del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Los coeficientes Rho nos indican que la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona significativamente con los componentes afectivo, normativo, de continuidad y con el total, destacando el Rho de 0.702 con el componente afectivo:

Tabla 12

Rho de Spearman de la dimensión recompensa del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total Compromiso
Recompensa	Coefficiente de correlación	,702**	,180**	,216**	,480**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,009	0,002	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.5 La dimensión desafío del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Se encuentran correlacionadas significativamente con dirección positiva; por tanto, se espera que ambas variables se afecten recíprocamente siendo mayor con el componente afectivo 0.575.

Tabla 13

Rho de Spearman de la dimensión desafío del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total, Compromiso
Desafío	Coefficiente de correlación	,575**	,157*	,233**	,412**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,022	0,001	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.6 La dimensión relaciones del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Estas variables están correlacionadas con dirección positiva se espera cuando se modifique una de las variables aumentando o disminuyendo se afecte en la misma dirección la otra variable siendo mayor con el componente afectivo Rho igual a 0,728, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 14
Rho de Spearman de la dimensión relaciones del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total Compromiso
Relaciones	Coefficiente de correlación	,728**	,242**	,302**	,551**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.7 La dimensión cooperación del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Esta dimensión del clima organizacional también correlaciona con dirección positiva y significativamente con los componentes del compromiso organizacional, destaca el Rho, con el compromiso afectivo igual a 0,582, por tanto, se espera que al modificarse una de las variables compromete a las otras en la misma dirección.

Tabla 15
Rho de Spearman de la dimensión cooperación del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total, Compromiso
Cooperación	Coefficiente de correlación	,582**	,250**	,234**	,458**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.8 La dimensión estándares del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

La percepción de los propósitos de la organización respecto a lo que espera como desempeño registra coeficientes Rho de dirección positiva y muy significativa con los componentes del compromiso organizacional, siendo el coeficiente de mayor intensidad igual a 0,633 con el componente afectivo, en tanto que coeficientes de 0.233 y de 0.207 ha registrado con el componente de continuidad y el normativo respectivamente, de lo hallado se espera cuando aumente o disminuya alguna de las variables mencionadas se espera que ocurra lo mismo con las otras variables tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 16
Rho de Spearman de la dimensión estándares del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total, Compromiso
Estándares	Coefficiente de correlación	,633**	,207**	,233**	,464**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,003	0,001	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.9 La dimensión conflicto del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

Como resultado del análisis se ha encontrado coeficientes Rho muy significativos con dirección positiva, por tanto cuando la percepción de la disponibilidad de enfrentar y resolver con adecuada negociación las controversias emergentes aumenta el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo.

Tabla 17

Rho de Spearman de la dimensión conflicto del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total
		Compromiso			
Conflicto	Coefficiente de correlación	,529**	,189**	,244**	,408**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	212	212	212	212

4.3.10 La dimensión identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional

En la medida que el colaborador perciba que la organización cuenta con políticas por las que el colaborador se sienta parte de ella y que su presencia contribuye a mantener vivo el sentimiento de pertenencia, en este caso el compromiso afectivo presenta un coeficiente de 0.652 , de 0.28 y de 0.265 con los componentes de continuidad y normativo, que también resultan significativos y de dirección positiva, por ello se espera que si aumenta una de las variables también aumente las otras o a la inversa.

Tabla 18

Rho de Spearman de la dimensión identidad del clima organizacional y componentes del compromiso organizacional

		Afectiva	Normativa	Continuidad	Total,
		Compromiso			
Identidad	Coefficiente de correlación	,652**	,265**	,280**	,509**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	212	212	212	212

4.4 Discusión de resultados

El enfoque teórico de Litwin G.H y Stringer R.A (1968) sustenta que el clima organizacional es el resultado de la interpretación subjetiva que el colaborador realiza en relación a la forma como la organización exterioriza su cultura organizacional,

manifiesta en su normatividad y modelo de organización que definen los trámites internos, así como factores motivacionales respecto al grado en que la institución permite el empoderamiento del colaborador en el cumplimiento de sus funciones, y si los productos del esfuerzo y logros tienen la justa recompensa, al estilo de la motivación de Mc Clellan, que permite al colaborador satisfacer sus necesidades secundarias de logro, afiliación o de poder, y Herzberg que impulsa al trabajador orientarse al motivo intrínseco de su trabajo o a motivos extrínsecos.

En la dinámica mencionada el desafío que presentan, como retos compartidos con los colaboradores para alcanzar metas compartidas buscan la cohesión del grupo basado en la importancia que tiene su trabajo, las que deben mantener soporte en el compañerismo mediante relaciones de apoyo recíproco así relación y cooperación son dos aspectos que deben contar con la transparencia suficiente para evitar pensamientos suspicaces.

Las organizaciones que consideran como elemento de calidad sus estándares laborales promueven en el trabajador una situación dinámica, que genera conflictos, los mismos que se deberán resolver mediante negociaciones productivas; de forma que el trabajador se sienta parte de la organización con un sólido y claro sentimiento de pertenencia. Bajo este modelo se espera que el trabajador desarrolle vínculos de emociones positivas con su organización definiendo lo que Meyer, J.P y Allen, N.J (1997) denominan compromiso afectivo, así mismo se espera, que la percepción del esfuerzo que pone la organización para mantener viva una institución humanizante, se espera que el trabajador desarrolle como norma de comportamiento laboral lealtad, siendo así el compromiso de continuidad debe ser alto de modo que la organización cuente con un personal fiable en quienes puede invertir, conseguir el desarrollo personal e institucional.

Los resultados confirman que el clima organizacional con sus dimensiones correlacionan significativamente con el compromiso organizacional y sus componentes; sin embargo los coeficientes de correlación de mayor intensidad se han obtenido con el compromiso afectivo que va desde un mínimo de 0.50 con la dimensión estructura hasta un máximo de 0.72 con la dimensión relaciones, con el componente de continuidad el coeficiente mínimo ha sido de 0.22 con la dimensión recompensa y la mayor con la dimensión relaciones con una Rho de 0.30, con el compromiso de normatividad el coeficiente menor ha sido de 0.16 con la dimensión desafío y la mayor con las dimensiones responsabilidad e identidad con valores Rho igual a 0.26.

Estos resultados si bien todos los coeficientes resultan significativos, por su intensidad podemos predecir mejor con el compromiso afectivo, muy baja será nuestras predicciones del clima organizacional con los compromisos de continuidad y normatividad. Los valores significativos sirven para afirmar que si se realizan programas de intervención sobre las dimensiones del clima, se elevaran en mayor proporción el compromiso afectivo poco con el compromiso de continuidad y muy poco se afectará al compromiso normativo.

CONCLUSIONES

De los resultados analizados se tienen las siguientes conclusiones:

1.- La percepción del clima organizacional guarda relación significativa con el compromiso organizacional con una intensidad de 0.58 y dirección positiva que resulta muy significativa aun para el 0.0001 de margen de error, por lo que se espera que cuando aumente la percepción del clima organizacional subirá el compromiso en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima.

2.- La percepción de las reglas organizacionales, las obligaciones, políticas y jerarquías como canales formales dentro de la organización resultan adecuadas y mantienen correlación significativa directa positiva con los componentes, afectivos, normativos y de continuidad, de modo que si aumentan las puntuaciones en estructura aumentará en mayor proporción el compromiso afectivo, seguido por continuidad y en menos proporción con el normativo.

3.- La dimensión responsabilidad implica la percepción de su trabajador como su propio jefe teniendo un sentido muy elevado del trabajo, toma sus decisiones y se crea sus propias exigencias, esta percepción se encuentra apenas en tendencia positiva, y correlaciona significativamente con dirección positiva con los compromisos de afectividad, en menor intensidad con normatividad y menos aún con continuidad, también se espera que al aumentar la percepción responsabilidad aumente el compromiso afectivo y en menor proporción la normatividad y continuidad.

4.- La percepción de los colaboradores de la medida en que la organización recompensa o premia por el trabajo bien realizado mantiene relaciones significativas con dirección

positiva, con el componente afectivo, continuidad y normatividad siendo alta con afectividad en menor grado con el compromiso de continuidad y menor aún con normatividad; siendo la dirección positiva, se espera que sí se incrementa la percepción de recompensa aumentará en proporción a los coeficiente hallados los componentes del compromiso organizacional.

5. La percepción del sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo como una medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos correlaciona significativamente con los componentes del compromiso organizacional siendo mayor con el afectivo, le sigue con normatividad y en un grado menor con el compromiso normativo, los coeficientes describen dirección positiva por tanto el incremento de la dimensión desafíos incrementará los componentes del compromiso proporcionalmente a la intensidad de los coeficientes hallados en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.

6. Existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima. Por tanto, la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados tiene mayor intensidad correlacional con el compromiso afectivo, le sigue el compromiso de continuidad y con menor grado el compromiso de normatividad, cuya dirección positiva prevé que al aumentar la dimensión relaciones aumentará en las proporciones correspondientes los componentes del compromiso organizacional.

7. La percepción de la dimensión Cooperación del clima organizacional esto es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo correlaciona significativamente y con dirección positiva con los componentes afectivo, normativo y de continuidad del compromiso organizacional.

8. Existe relación significativa entre la dimensión estándares del clima organizacional y los tipos de compromiso; donde la percepción del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento que implica la importancia de percibir metas implícitas

y explícitas así como normas de desempeño organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima ha registrado correlaciones de intensidad muy significativas y con dirección positiva con los componentes del compromiso organizacional, por tanto a mayor percepción de estándares habrá mayor compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

9. Existe relación significativa entre la dimensión conflicto es decir el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. Con los componentes de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima, cuya dirección positiva indica que al modificarse la percepción de conflictos se modificará proporcionalmente a la intensidad de la correlación el compromiso afectivo, el de continuidad y por último el normativo.

10. Existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima. Es decir el sentimiento de pertenencia a la organización actúa como un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, el colaborador experimenta la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización su dirección positiva prevé que si aumenta la dimensión de identidad, aumentarán los componentes del compromiso organizacional en mayor proporción con el afectivo, en menor proporción con el compromiso de continuidad y normativo.

11. Respecto al Clima Organizacional la organización estudiada se ubica en el grado 6 en promedio que significa tendencia positiva, que se interpreta, el clima no está en negativo, pero se encuentra en el límite, lo ideal sería que el promedio estuviera en 8 grados de promedio, categoría positiva, que ninguna ha registrado mencionado grado, sólo las dimensiones estándar y desafío se aproximan al haber registrado un promedio de 7, todas las demás dimensiones pueden considerarse como debilidades por el riesgo de pasar a la categoría negativa.

12. El compromiso organizacional también se ubica en tendencia positiva en compromiso afectivo, con un valor menor, pero en la misma categoría el compromiso normativo; sin embargo el compromiso de continuidad ha registrado un promedio que

lo ubica en la categoría de bajo compromiso, este resultado indica el riesgo que corre la organización de perder personal competente ante una mejor oferta que no necesariamente tiene que ser económica.

RECOMENDACIONES

Habiendo comprobado las hipótesis de investigación, la percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional son variables correlacionadas y con dirección positiva: A su vez los datos del análisis descriptivo plantean el siguiente escenario en cuanto al clima organizacional, si bien se encuentran todas sus dimensiones por encima del punto de corte (5), sin embargo no superan el grado siete, lo que significa que los colaboradores perciben que el clima de la organización se inclina más hacia un estado de ambigüedad que de positividad definitiva y lo mismo ocurre con el compromiso organizacional en los tipos afectivo y normativo lo que significa:

Estructura. Es percibida con duda respecto a su flexibilidad con el personal, ante el predominio de la rigidez.

Responsabilidad. No perciben confianza firme y decidida por parte de la institución para el cumplimiento de su propio trabajo no están convencidos que sus jefes le permitan autorregular su trabajo.

Recompensa. No están seguros de que serán reconocidos por el buen desempeño.

Desafío. No experimentan de parte de la administración retos calculados para el logro de objetivos.

Relaciones. No experimentan una política clara para relaciones laborales saludables.

Cooperación. No se perciben un espíritu corporativo de apoyo.

Estándares. Se percibe trabajo rutinario que metas renovables como norma de desempeño.

Conflicto. Se percibe que los conflictos son más amenazas que oportunidades.

Identidad. La política de fomento de pertenencia con la institución no es explícita.

A pesar de lo descrito el compromiso afectivo no es bajo, ni el normativo, pero si el de continuidad que sintetiza el desenlace si el trabajador encuentra opción de retirarse lo hará sin vacilar, hecho que pondría en delicada situación laboral en caso ocurriese, ante esta situación se propone:

1.- Elaborar un plan de intervención enfatizando en las dimensiones con mayor factibilidad de intervenir, sólo se hará un programa porque las variables al encontrarse correlacionadas significativamente y con dirección positiva el incremento de una aumentará la otra.

2.- Las dimensiones que entrarán como políticas organizacionales, serán Estructura para que el trabajador sienta que la organización lo trata como miembro de ella, recompensa, porque la retroalimentación al esfuerzo en programas intermitentes modifica permanentemente el comportamiento al hacer sentir que el esfuerzo es recompensado, Desafíos mediante capacitaciones, hacer que el colaborador perciba que se está desarrollando junto con la organización, las otras dimensiones se verán impactadas y consecuentemente se espera como indicadores de una mejora incrementos significativos en la percepción del clima organizacional, aumento del compromiso de continuidad y asistencia masiva a las convocatorias y participaciones de trabajo institucional.

3.- Se verificará la validez de la propuesta con réplicas en otras sedes de la Universidad en la ciudad de Lima.

REFERENCIAS

- Barreto, M. (2002). *Clima organizacional y el desempeño laboral*. Tesis. Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición Diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. y Colbs. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Cueva, K. (2013). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa gráfica de Lima*. Tesis Maestría. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Davis, Keith. (1991). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- De Cotis, T.A.; Summers, T.P. (1987): "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment", *Human Relations*, N°. 40.
- Gordon, J. (1996). *Comportamiento Organizacional*, (5ª ed). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Griffin, R. W. Y Bateman, T. S. (1986): "Job Satisfaction and Organizational Commitment". En COOPER, C.L.; ROBERTSON, I. (Eds.): *International of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley & Sons, Chischester.
- Hernández, R., Fernández, C., Bautista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Heredia, J. (2017). *Estudio de la relación del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Corpromedic S.A*. Tesis Maestría. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Hidrovo, C., Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce matriz Quito*. Tesis Maestría. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Kanungo, N. (1979). *The Concepts of Alienation and Involvement Revisited*. Psychological Bulletin 86 (1), 119 – 138.
- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de Gestión y Dirección*. España: Deusto.

- Luna, J. (2006). *Compromiso con el trabajo en personal de enfermería según nivel jerárquico de un hospital militar*. Tesis Maestría. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1984): "Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations." *Journal of Applied Psychology*, N° 69.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89
- Mathieu, J.E. y ZAJAC, D.M. (1990): "A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequents of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, N°. 108.
- Michaels, R. E., Cron, W.L.; Dubinsky, A.J.; Joachimsthaler, E.A. (1988): "Influence of formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of salespeople and industrial buyers", *Journal of Marketing Research*, N°25.
- Mowday, R.T. (1998): "Reflections on the study and relevance of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 8, N° 4.
- Orbego, A. (2010). *Problemas Teóricos del Clima Organizacional*. [versión electrónica]. *Revista de investigación en psicología*, 12, 347-362.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*. (Tesis de maestría). Recuperada de Cybertesis de www.cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf
- Rengifo, C. (2007). *Tipos de compromiso organizacional en Oficiales superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar*. Tesis Maestría. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Robbins, S., Judge, T., (2017). *Comportamiento organizacional*. (17ª. Ed). México: Pearson Educación de México.
- Sánchez, H., Reyes, C., (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (3ª. Ed). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sanmartín Jiménez, Jenny Gabriela (2015) "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral". Título de psicología industrial. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador.

- Schein, E. (1996). *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional*. Impacto de las emociones. México: Thumoun Learning.
- Valverde, S. (2012). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores de una Institución Pública*. Tesis Maestría. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Vásquez, M. (2017). *La cultura y el clima laboral: creación de un modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral*. Tesis Maestría. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Instrumentos
General ¿Cuál es la relación entre el clima y compromiso organizacional en administrativos de una Universidad Privada de Lima?	General Determinar la relación entre el clima y compromiso organizacional en administrativos de una Universidad privada de Lima.	General Existe relación significativa entre el clima y compromiso organizacional en administrativos de una Universidad Privada de Lima.	Variable X clima organizacional Variable Y: compromiso organizacional	Cuestionario de Percepción del clima organizacional Por Litwin y Stringer. Cuestionario de compromiso organizacional Por Meyer y Allen.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		

<p>¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión responsabilidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión recompensa del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión desafío del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión cooperación del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en</p>	<p>1. Conocer la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Universidad privada de Lima.</p> <p>2. Precisar la relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Universidad privada de Lima.</p> <p>3. Establecer la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p> <p>4. Precisar la relación entre la dimensión desafío del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p> <p>5. Conocer la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p> <p>6. Identificar la relación de la dimensión cooperación del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad</p>	<p>H1.- Existe relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional y los tipos de compromiso en administrativos de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H2.- Existe relación significativa entre dimensión responsabilidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H3.- Existe relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H4.- Existe relación significativa entre la dimensión desafío del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H5.- Existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H6.- Existe relación significativa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de</p>		
---	--	--	--	--

<p>administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión estándares del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión conflicto del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión identidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima?</p>	<p>privada de Lima.</p> <p>7. Averiguar la relación de la dimensión estándares del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p> <p>8. Precisar la relación de la dimensión conflicto del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p> <p>9. Identificar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad privada de Lima.</p>	<p>Lima.</p> <p>H₇- Existe relación significativa entre la dimensión estándares del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H₈- Existe relación significativa entre la dimensión conflicto del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p> <p>H₉- Existe relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso organizacional en administrativos de una Sede de una Universidad Privada de Lima.</p>		
---	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional	Es el conjunto de respuestas obtenidas después de aplicar un cuestionario con preguntas dicotomizadas, correspondientes a las nueve dimensiones que Litwin y Stringer (1968) encontraron en sus estudios y posteriormente desarrollaron el enfoque teórico correspondiente. Las dimensiones que distinguen se presentan en la siguiente columna.	Estructura	Flexibilidad y rigidez de la estructura organizacional.	Ordinal de 10 grados por ítems.
		Responsabilidad (<i>empowerment</i>)	Autonomía o control durante el trabajo.	
		Recompensa	Reconocimiento frente a la indiferencia al mérito.	
		Desafío	Riesgo calculado frente a actitud pusilánime.	
		Relaciones	Compañerismo frente al individualismo.	
		Cooperación	Trabajo en equipo frente al autoritarismo laboral.	
		Estándares	Alta o baja productividad.	
		Conflictos	Discusión asertiva frente a la pasividad agresiva.	
Identidad	Grado de afiliación institucional.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Operacional	Tipos	Indicadores	Escala ítem
Compromiso Organizacional	Es el resultado que se obtiene después de aplicar el cuestionario de Meyer y Allen (1991) quienes descubrieron tres tipos de vinculación con la organización.	Afectivo	Sentimiento de vinculación con la organización.	Ordinal de seis grados por ítems del 1 al 7.
		Normativo	Apego moral del tipo de lealtad con la organización.	Ordinal de seis grados por ítems del 8 al 13.
		Continuidad	El grado de costo beneficio si continua o abandona la organización.	Ordinal de seis grados por ítems del 14 al 21.

Para identificar los componentes del clima organizacional podríamos trabajar con los componentes culturales descritos en la unidad anterior, sin embargo las personas suelen percibir como lo demuestran numerosas investigaciones, Como Robbins, Locke, Litwin y Stringer, algunos componentes o factores que suelen diferenciarse cuando queremos averiguar la forma de percibir o los significados que para las personas tiene la organización a la que pertenece, estos estudios luego de haber examinado más de 20 componentes el análisis factorial practicado en el caso de Litwin y Stringer fueron nueve, Sonia Palma en el Perú trabajo con los enfoques de diferenciación e interaccionista y encontró cinco componentes que resulta de fusionar algunos de componentes, sin embargo nosotros mantendremos los nueve factores de Litwin y Stringer (1978) que a continuación detallamos:

1.- ESTRUCTURA

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2.- RESPONSABILIDAD (empowerment)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3.- RECOMPENSA

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4.- DESAFIO

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5.- RELACIONES

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6.- COOPERACIÓN

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7.- ESTANDARES

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

8.- CONFLICTOS

Es el sentimiento, de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, para aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9.- IDENTIDAD

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Confiabilidad.- el índice de error de medición del cuestionario fue por el método de la consistencia interna utilizando la fórmula K20 de Kuder-Richardson en Lima 2006 por Lecaros Katherine, en su tesis de Maestría con mención en Comportamiento Organizacional y recursos Humanos en la Escuela de Postgrado de la Universidad Ricardo Palma encontrando un coeficiente de 0.92 muy alta.

En el presente estudio se revisió el coeficiente de fiabilidad con el procedimiento Alfa de Cronbach, con una muestra de 260 Directores y 320 docentes de Instituciones de educación secundaria, como producto de mi participación como capacitador en el Curso de Gestión Institucional, Desarrollado por el Vice Ministerio de Gestión Institucional (Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación) 2007 al 2010, encontrando coeficiente de 0.98.

La Validez.- fue por el método de análisis de constructo, por la que se esperó que los examinados comprendidos dentro del cuartil tres difieran significativamente de los examinados comprendidos en el cuartil uno, mediante la discriminación de los Ítemes para lo cual se contrastó las medias aritméticas del grupo superior e inferior mediante la prueba t., cuyos resultados se reproducen en la siguiente tabla obtenida por Lecaros, K. (2006).

Análisis de validez por el método de constructo, mediante la discriminación de las respuestas entre el grupo alto y bajo en las dimensiones de Clima Organizacional de Litwin y Stringer

Ítem	Media	Varianza	Media	Varianza	Diferencia de medias	Error estándar	t
Escala	Grupo Alto	Grupo Alto	Grupo Bajo	Grupo Bajo			

1	7.57	6.95	3.00	2.67	4.57	0.44	10.32**
2	5.86	13.14	2.29	1.24	3.57	0.54	6.59**
3	6.29	10.57	1.57	0.62	4.71	0.48	9.86**
4	4.86	9.81	1.14	0.14	3.71	0.45	8.24**
5	5.43	5.29	1.71	1.24	3.71	0.36	10.18**
6	6.00	1.67	1.29	0.24	4.71	0.20	23.91**
7	5.71	4.57	1.29	0.24	4.43	0.31	14.14**
8	6.29	10.57	1.57	0.64	4.71	0.47	10.02**
9	4.86	9.81	1.14	0.17	3.71	0.43	8.63**
Total	41.71	100.24	12.29	11.24	29.43	1.51	19.51**

(**) $p < 0.01$

Como se puede ver todos los ítems presentan diferencias significativas aún para el 0.01 de margen de error, siendo mayor las medias aritméticas en el grupo alto, lo que indica que efectivamente los Ítems cumplen su función discriminativa.

En la revisión se realizó el análisis complementariamente la consistencia interna inter dimensiones y dimensión test total, con el propósito de verificar si, las dimensiones correlacionan lo suficientemente entre sí, que demuestren que son variables de un mismo fenómeno, Clima organizacional, y la dimensión test total que nos diga la intensidad de correlación con el total.

Por los coeficientes obtenidos cada dimensión es parte del mismo fenómeno coeficiente mayores de 0.21 pero menores de 0.70 y con el test total igual y mayores de 0.50 hasta 0.77, siendo indicadores positivos de la validez de del cuestionario para medir la Percepción del Clima Organizacional.

Tabla De coeficientes de correlación interdimensiones y dimensiones test total del cuestionario de Clima Organizacional Percibido en una muestra de 260 Directores y 320 docentes de Educación secundaria periodo 2007 2010

	<i>Estruct.</i>	<i>Respon.</i>	<i>Recomp.</i>	<i>Desafío</i>	<i>Relac.</i>	<i>Coop.</i>	<i>Estánd.</i>	<i>Conflic.</i>	<i>Ident.</i>	<i>Total. General</i>
Estructura	1.000									
Responsabilidad	0.316	1.000								
Recompensa	0.245	0.341	1.000							
Desafío	0.227	0.404	0.473	1.000						
Relaciones	0.231	0.310	0.457	0.480	1.000					
Cooperación	0.234	0.326	0.460	0.539	0.658	1.000				
Estándares	0.223	0.207	0.635	0.425	0.471	0.522	1.000			
Conflictos	0.251	0.341	0.487	0.563	0.564	0.557	0.597	1.000		
Identidad	0.327	0.236	0.505	0.408	0.477	0.528	0.568	0.505	1.000	
Total General	0.500	0.553	0.748	0.715	0.738	0.760	0.746	0.768	0.727	1.000

Calificación.-

Para obtener el puntaje escalar, sume los valores que corresponden a cada respuesta al ítem. El puntaje de cada dimensión corresponde al puntaje dado por el examinado en una escala polarizada de diez grados.

La interpretación tanto de cada escala como del puntaje total se efectúa convirtiendo el puntaje directo a decatipos mediante la tabla que a continuación se reproduce.

Tabla de conversión de puntajes directos a puntuación decatipo para cada dimensión del Clima Organizacional y Clima Total.

Puntaje Decatipo	Categoría	Puntaje Directo para Cada dimensión	Puntaje Directo para La escala total	Puntaje Decatipo
10	Muy Positiva	10	86 a más	10
8-9	Positiva Tendencia	8 a 9	69 a 85	8-9
6-7	Positiva	6 a 7	51 a 68	6-7
4-5	Tendencia negativa	4 a 5	33 a 50	4-5
2-3	Negativa Muy	2 a 3	16 a 32	2-3
1	Negativa	1	15 o menos	1

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
POR LITWIN Y STRINGER R-LAVP-2006-2010 LIMA**

DATOS GENERALES POR FAVOR CONSGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Cargo o Puesto: _____ Categoría Civil: Profesión: ____ Técnico: ____ Auxiliar: ____
 Unidad: _____ Estado Civil: _____
 Edad: _____ Sexo: _____ Práctica alguna religión: _____

INSTRUCCIONES

A CONTINUACIÓN ENCONTRARAS NUEVE ESCALAS CON ENUNCIADOS POLARIZADOS EN CADA EXTREMO, PARA QUE MARQUES CON UNA X SOBRE EL NUMERO QUE EXPRESA EL GRADO EN QUE ESTÁN LAS COSAS AHORA EN LA INSTITUCIÓN DESDE SU PUNTO DE VISTA.

El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

En mi unidad se descuida reconocer el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hay reconocimiento al buen trabajo
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------------------------------

Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

El ambiente de mi unidad se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros jefes y subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

En mi unidad los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepantes, nadie puede estar en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

En mi unidad, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se comparten los objetivos personales con los de la institución
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

POR MAYER Y ALLEN

1.- Descripción del instrumento

1.1. Nombre del cuestionario.

1.2 Autor propuesto por Allen y Meyer (1990) y Meyer, Allen y Smith (1993).

1.3 Escala elaborada con la técnica de Likert modificada a seis (06) grados con la finalidad de evitar respuestas ambiguas, siendo estos grados los siguientes:

- Definitivamente en desacuerdo (1)
- Muy en desacuerdo (2)
- En desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Muy de acuerdo (5)
- Definitivamente de acuerdo (6)
-

1.4 Contenido del cuestionario .el cuestionario comprende en su versión final un total de 21 ítems, que se distribuyeron de la siguiente manera:

Distribución de ítems según factores

Factores	Ítems
Afectivo	1, 2,3,4,5,6,7
Normativo	8,9,10,11,12,13
De Continuidad	14,15,16,17,18,19,20,21

2.- Objetivo

Medir y evalúa el Compromiso Organizacional en tres factores, para establecer cuál de ellos predomina caracterizando a los recursos humanos de la organización.

3.-Concepto de “Compromiso Organizacional”

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. El término general de Compromiso Organizacional aglutina tres diferentes perspectivas del compromiso; a) el apego afectivo a la organización, b) la obligación de permanecer en la organización y c) el costo percibido por el trabajador asociado a dejar la organización. Así surgen tres perspectivas del compromiso; el afectivo o actitudinal, el normativo y el calculativo o de continuidad.

Compromiso Afectivo mide el nivel de la fuerza emocional de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma.

Este componente está compuesto por siete (07) Ítems, los cuales se mencionan a continuación, de acuerdo al número de ítem en el cuestionario:

- Ítem 1: Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.
- Ítem 2: Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.
- Ítem 3: Trabajar en esta organización significa mucho para mí.
- Ítem 4: En esta organización me siento como en familia.
- Ítem 5: Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.
- Ítem 6: Me siento emocionalmente unido a esta organización.
- Ítem 7: Me siento parte integrante de esta organización.

Compromiso Normativo mide el nivel de sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer.

Este componente está compuesto por seis (06) Ítems, los cuales se mencionan a continuación, de acuerdo al número de ítem en el cuestionario:

- Ítem 8: Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.
- Ítem 9: Creo que debo mucho a esta organización.
- Ítem 10: Esta organización se merece mi lealtad.
- Ítem 11: Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.
- Ítem 12: Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.
- Ítem 13: Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.

Compromiso de Continuidad mide el nivel de las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización.

Este componente está compuesto por ocho (08) Ítems, los cuales se mencionan a continuación, de acuerdo al número de ítem en el cuestionario:

- Ítem 14: Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).
- Ítem 15: Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo (ambos).
- Ítem 16: Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (alternativas).
- Ítem 17: Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costes).
- Ítem 18: En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mi (costes)
- Ítem 19: Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas).
- Ítem 20: Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).
- Ítem 21: Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista (alternativas).

4. Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional ha sido revisado en la tesis para optar el grado de Maestro en Comportamiento organizacional y recursos humanos, en la Universidad Ricardo Palma por Arturo Rengifo, 2007, quien utilizó el método de la consistencia interna, utilizando la metodología de Küder Richardson (K21), habiendo encontrado que las tres sub escalas y el cuestionario en su conjunto presentan un alto índice de confiabilidad y por ende bajo error de medición, tal como puede verse en la siguiente tabla:

Coefficientes de confiabilidad por el método de consistencia Interna

Tipo de Compromiso	K21	Decisión
Afectivo	0.96	Muy Alta
Normativo	0.93	Muy Alta
De Continuidad	0.86	Muy Alta
Test Total	0.92	Muy Alta

La revisión de la validez del cuestionario se ha realizado mediante el análisis de regresión de cada sub test con cada uno de los otros y con la puntuación total, habiendo encontrado que los tres sub test son parte constitutiva del total, encontrando así mismo coeficientes muy significativos, tal como puede verse en la siguiente tabla:

Matriz de coeficiente de correlación Inter-test y Test-total.

Compromiso	Afectivo	Normativo	De Continuidad	Test total
Afectivo	1			

Normativo	0.76	1		
De Continuidad	-0.11	-0.01	1	
Test-total	0.75	0.82	0.49	1

5.- Calificación e interpretación

Una vez aplicado el cuestionario, se procede a efectuar las sumas de las respuestas para cada uno de los sub test, la puntuación directa obtenida se convierte a puntaje escalar de seis grados para cada cual existe una categoría de evaluación o de diagnóstico que presentamos a continuación:

Tabla de conversión de puntajes directos a puntajes escalares y categorías del cuestionarios de compromiso organizacional

Puntaje Escalar	Categorías	Puntajes Directos			
		Afectivo	Normativo	Continuo	Total
6	Muy Alto	40 a 42	34 a 36	45 a 48	118 a 126
5	Alto	33 a 39	28 a 33	37 a 44	97 a 117
4	Tend. Alto	26 a 32	22 a 27	29 a 36	76 a 96
3	Tend. Bajo	19 a 25	16 a 21	21 a 28	55 a 75
2	Bajo	12 a 18	10 a 15	13 a 20	34 a 54
1	Muy Bajo	7 a 11	6 a 9	8 a 12	21 a 33

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

Por: Allen y Meyer (1990) y Meyer, Allen y Smith (1993).

DATOS GENERALES POR FAVOR CONSGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Grado Militar: _____ Categoría Civil: Profesión: _____ Técnico: _____ Auxiliar: _____
 Unidad: _____ Estado Civil: _____
 Edad: _____ Sexo: _____ Práctica alguna religión: _____

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente las preguntas del cuestionario antes de contestar, no se preocupe por el tiempo.
- Marca con una “X” dentro del recuadro de cada pregunta que describa mejor tu respuesta.
- No hay respuestas buenas ni malas, sólo se requiere tu opinión.

		Definitivamente En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Definitivamente De Acuerdo
1	Te gustaría continuar el resto de tu carrera profesional en esta institución						
2	Sientes de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también tu problema.						
3	Trabajar en esta institución significa mucho para ti.						
4	En esta institución te sientes como en familia.						
5	Estás orgulloso de trabajar en esta institución.						
6	Te sientes emocionalmente unido a esta institución.						
7	Te sientes parte integrante de esta institución.						
8	Creer que no estaría bien dejar esta institución aunque te vaya a beneficiar en el cambio.						
9	Creer que debes mucho a esta institución.						
10	Esta institución se merece tu lealtad.						
11	Sientes la obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.						
12	Te sentirías culpable si ahora dejara esta institución.						
13	Creer que no podrías dejar esta institución porque sientes que tienes una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continúas en esta institución es porque en otra no tendrías las mismas ventajas y beneficios que recibes aquí (sueldo)						
15	Aunque quisieras, sería muy difícil para ti dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidieras dejar esta institución muchas cosas en tu vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para ti.						
19	Creer que si dejaras esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajas en esta institución más porque lo necesitas que porque lo quieras.						
21	Continuarías en este trabajo aunque tengas otro a la vista.						