

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD
DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE TACNA, 2018

TESIS

PRESENTADA POR:

EDWIN SAÚL VALENCIA CUTIPA

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCION EN GESTIÓN EMPRESARIAL

TACNA - PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA
LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018**

Tesis sustentada y aprobada el 04 de mayo del 2021; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



.....
Dr. Winston Adrián Castañeda Vargas

SECRETARIO :



.....
Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

MIEMBRO :



.....
Dr. Erbert Francisco Osco Mamani

ASESOR :



.....
Dr. Erbert Francisco Osco Mamani

DEDICATORIA

A mi hijo y esposa por su infinito amor y constante apoyo en la preparación de este trabajo, a mis padres y hermanos por el constante apoyo en el logro de mis metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por estar conmigo todos los días y guiar mis pasos. Para darme fuerza de voluntad, buena salud, tu bondad infinita y tus bendiciones para lograr mi objetivo.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1. Antecedentes del problema.....	3
1.1.2. Problemática de la investigación.....	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	7
1.5. OBJETIVOS.....	8
1.5.1. Objetivo general.....	8
1.5.2. Objetivos específicos.....	8
1.6. HIPÓTESIS.....	8
1.6.1. Hipótesis general.....	8
1.6.2. Hipótesis específicas.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	10
2.2. BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1. Compromiso organizacional.....	14
2.2.1.1. Definición de Compromiso Organizacional.....	14
2.2.1.2. Origen y Evolución del Concepto.....	14
2.2.1.3. Importancia del Compromiso Organizacional.....	16
2.2.1.4. Niveles del Compromiso Organizacional.....	17
2.2.1.5. Dimensiones del Compromiso.....	17

2.2.1.6. Factores del Compromiso Organizacional	20
2.2.1.7. Teorías del Compromiso Organizacional	21
2.2.2. Clima laboral.....	23
2.2.2.1. Aproximación al concepto de clima laboral.....	23
2.2.2.2. Concepto de Clima Laboral.....	24
2.2.2.3. Elementos de Clima Laboral	26
2.2.2.4. Características del Clima Laboral	27
2.2.2.5. Factores del Clima Laboral	28
2.2.2.6. Dimensiones de Clima Laboral	28
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	31
CAPÍTULO III: MARCO FILOSÓFICO	33
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	35
4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
4.1.1. Tipo de investigación.....	35
4.1.2. Diseño de investigación	35
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
4.2.1. Población	35
4.2.2. Muestra	36
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	38
4.4.1. Técnicas.....	38
4.4.2. Instrumentos	38
4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	38
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	40
5.1. Resultados	40
5.2. Verificación de la hipótesis.....	71
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN	77
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Distribución del personal de la Facultad de Ingeniería.....	36
Tabla 2.Cálculo del tamaño de la muestra	36
Tabla 3.Distribución de la muestra	37
Tabla 4.Escala de alfa de Cronbach.....	40
Tabla 5.Alfa de Cronbach Calidad de compromiso organizacional	40
Tabla 6.Fiabilidad de las dimensiones compromiso organizacional	41
Tabla 7.Alfa de Cronbach del cuestionario de clima laboral	41
Tabla 8.Fiabilidad de las dimensiones del cuestionario clima laboral	42
Tabla 9.Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal	43
Tabla 10.Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal	44
Tabla 11.Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal	45
Tabla 12.Baremo de la variable compromiso organizacional.....	46
Tabla 13.Baremo de dimensiones de la variable compromiso organizacional	47
Tabla 14.Baremo de la variable clima laboral.....	47
Tabla 15.Baremo de las dimensiones de la variable clima laboral.....	48
Tabla 16.Niveles de la dimensión componente afectivo FAING-UPT,2018	49
Tabla 17.Nivel de dimensión componente continuidad FAING-UPT,2018.....	51
Tabla 18.Nivel de dimensión componente normativo en la FAING-UPT,2018.....	53
Tabla 19.Nivel de compromiso organizacional en la FAING-UPT,2018.....	55
Tabla 20.Nivel de dimensión apoyo del superior en la FAING-UPT,2018.....	57
Tabla 21.Nivel de la dimensión claridad del rol en la FAING-UPT,2018	59
Tabla 22.Nivel de dimensión contribución personal en la FAING-UPT,2018	61
Tabla 23.Nivel de la dimensión reconocimiento en la FAING-UPT,2018	63
Tabla 24. Nivel de dimensión expresión de los propios sentimientos en la FAING-UPT,2018	65
Tabla 25.Nivel de dimensión trabajo como reto en la FAING-UPT,2018	67
Tabla 26.Nivel del clima laboral en la FAING-UPT,2018	69
Tabla 27.Regresión lineal del compromiso organizacional y clima laboral.....	71
Tabla 28.ANOVA: compromiso organizacional y clima laboral	72
Tabla 29.Regresión de compromiso organizacional y clima laboral.....	72
Tabla 30.Rho de Spearman	73
Tabla 31.Rho de Spearman	74
Tabla 32.Rho de Spearman	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la dimensión componente afectivo FAING-UPT, 2018	50
Figura 2. Nivel de dimensión componente continuidad en FAING-UPT, 2018.....	52
Figura 3. Nivel de dimensión componente normativo FAING-UPT, 2018.....	54
Figura 4. Nivel de compromiso organizacional en la FAING-UPT, 2018.....	56
Figura 5. Nivel de dimensión apoyo del superior en la FAING-UPT, 2018.....	58
Figura 6. Nivel de la dimensión claridad del rol en la FAING-UPT, 2018.....	60
Figura 7. Nivel de dimensión contribución personal en la FAING-UPT, 2018.....	62
Figura 8. Nivel de la dimensión reconocimiento en la FAING-UPT, 2018.....	64
Figura 9. Nivel de dimensión expresión de los propios sentimientos en la FAING-UPT, 2018..	66
Figura 10. Nivel de dimensión trabajo como reto en la FAING-UPT, 2018.....	68
Figura 11. Nivel del clima laboral en la FAING-UPT, 2018.....	70

RESUMEN

La presente investigación titulada “Influencia del compromiso organizacional en el clima laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018” tuvo como objetivo determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, año 2018. La investigación es de tipo básica o pura, la población de estudio estuvo conformada por 127 trabajadores y una muestra de estudio de 96 trabajadores que realizan sus actividades en la Facultad de Ingeniería. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: el 23,96 % de los encuestados manifiestan que el nivel del compromiso organizacional en la FAING – UPT es bajo, el 52,08 % es medio y el 23,96 % es alto; mientras que el 21,88 % de los encuestados manifiestan que el nivel de clima laboral es bajo, el 56,25 % es medio y el 21,88 % es alto. Conclusión: mediante la regresión lineal simple un coeficiente de relación $R= 0,854$, que nos indica una correlación positiva y alta entre el compromiso organizacional y clima laboral, también podemos observar un R cuadrado = $0,730$ según esto podemos decir que el clima laboral está influenciado por el compromiso organizacional en un 73,0 %.

Palabras clave: Compromiso organizacional, clima laboral

ABSTRACT

The present research with the title "Influence of organizational commitment on the work climate in the Faculty of Engineering of the Universidad Privada de Tacna, 2018" aimed to determine to what extent organizational commitment influences the work climate in the Faculty of Engineering of the Universidad Privada de Tacna, year 2018. The research is of basic or pure type, the study population consisted of 127 workers and a study sample of 96 workers who perform their activities in the Faculty of Engineering. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. As for the results, 23,96% of the respondents stated that the level of organizational commitment in FAING - UPT is low, 52,08% is medium and 23,96% is high; while 21,88% of the respondents stated that the level of work climate is low, 56,25% is medium and 21,88% is high. Conclusion: the simple linear regression obtained a relationship coefficient $R= 0,854$, which indicates a positive and high correlation between organizational commitment and work climate, we can also observe an R square = $0,730$ according to this we can say that the work climate is influenced by organizational commitment in 73,0%.

Keywords: Organizational commitment, work climate

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de “Influencia del compromiso organizacional en el clima laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018”, En la actualidad, el interés por estudiar el clima laboral se ha incrementado debido a la gran importancia que tiene para las instituciones conocer cómo percibe el personal su entorno laboral.

Los trabajadores asumen diferentes roles en una institución, se desarrollan según el nivel de formación y conocimiento que cada uno tiene, la experiencia que tiene, el grado de coordinación y cooperación que tiene con sus pares, para que de esta forma se alcancen sus metas. Es una tarea que también requiere de la intervención de diferentes profesionales y profesiones debido a la gran complejidad de las distintas dinámicas que permiten alcanzar estos objetivos. Por ello, las instituciones deben vincular a la planilla personal con conocimientos específicos, tanto de forma individual como grupal, de tal forma que la acumulación de sus conocimientos se ponga al servicio de la institución.

No se puede negar que el factor humano hace una contribución muy importante y fundamental al desarrollo de la institución. Por tanto, no deben pasarse por alto sus aportes, conceptos, sugerencias, interpretaciones, resultados e intervenciones basadas en sus experiencias y conocimientos. En particular, las instituciones asumen que la percepción de los empleados de las estructuras y procesos que tienen lugar del entorno laboral como elemento fundamental refleja la interacción entre las características personales y los aspectos organizativos de la empresa.

La investigación lo conforman los siguientes apartados:

En el Capítulo I, se comprende el planteamiento del problema que contiene la descripción del problema, antecedentes del problema, la problemática de la investigación, la formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, alcance, limitaciones, objetivos e hipótesis.

En el Capítulo II, se expone el marco teórico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, y la definición de términos.

En el Capítulo III, se presenta el marco filosófico.

En el Capítulo IV, comprende el marco metodológico, el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, y el procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo V, se desarrollan los resultados.

El Capítulo VI, se desarrolla el análisis y la discusión de los hallazgos.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. Antecedentes del problema

El problema de la educación frena el desarrollo de los países porque ayuda a incrementar las desigualdades socioculturales, sobre todo si consideramos el progreso humano como uno de los grandes problemas que enfrenta América. La educación latinoamericana enfrenta dos enormes desafíos, la universalización de los estudios preescolares, básicos, secundarios y superiores, mientras que, por otro lado, buscar la equidad, la inclusión y la integración cultural y ajustar las estructuras, procesos y resultados que surgen de una reevaluación del capital humano: estudiantes, docentes y padres.

El compromiso organizacional y clima laboral se abordó principalmente desde un punto de vista administrativo o gerencial en general, sin embargo, en los últimos años, se ha expandido al campo de la educación, entendiendo la comprensión de la participación y actitudes que interactúan de manera mutua en una institución educativa.

Los individuos son dependientes de las instituciones para las que trabajan para lograr sus objetivos como persona y profesional, progresar y tener éxito significa crecer en las instituciones, pero también se puede decir que las instituciones tienen una codependencia emocional con sus trabajadores.

Desde una perspectiva local, los problemas de formación incluyen varios factores generales como los métodos de enseñanza, el bajo nivel de participación del personal en los procesos de toma de decisiones, los resultados de la formación, la infraestructura y la calidad de la gestión.

1.1.2. Problemática de la investigación

A nivel internacional, desde la década de 1990 durante el siglo pasado, las instituciones se han desarrollado en términos de percepción de los empleados y lo que pueden contribuir a la empresa. Además, vemos que el trabajo se ha globalizado y está cambiando rápidamente, dificultando cada vez más a las instituciones, y especialmente a las personas que gestionan los recursos humanos, implementar estrategias y planes que permitan alcanzar el logro de los objetivos establecidos.

Por lo tanto, uno de los desafíos que tiene el área de recursos humanos será desarrollar mecanismos que estimulen a los trabajadores a sentirse implicados en la institución para obtener beneficios duraderos en el tiempo. Actualmente, las instituciones reconocen la importancia de conocer el clima laboral y el compromiso organizacional de sus trabajadores; lo realizan diciendo que cada institución tiene un entorno o personalidad única que la distingue de otras instituciones y el comportamiento de los miembros (Edel et al., 2007). Además, el fenómeno de la globalización y el rápido impacto de la tecnología en las distintas áreas de desarrollo de las instituciones públicas y privadas han incrementado su competitividad y eficiencia; así, la complicación en la gestión de una sociedad se percibe no solo en las instituciones del rubro empresarial sino también en las instituciones de educación superior (Tuirán, 2011).

A nivel nacional en el Perú, el índice de compromiso laboral es del 74%, según el informe internacional sobre tendencias globales en el compromiso de los empleados de 2016, donde, como se describe en el Diario Gestión, los principales factores que han motivado el nivel de compromiso alcanzado son desarrollo y oportunidades de formación, liderazgo de la gestión de la empresa, compensación y reconocimiento (Gestión, 2018).

Hay que tener en cuenta que un entorno de trabajo saludable es una inversión a largo plazo y se consigue como consecuencia de la asunción de un compromiso organizativo, por lo tanto los trabajadores asumen diferentes roles dentro de la institución y trabajan de acuerdo con el nivel respectivo de formación que reciben en su contexto en el nivel del conocimiento especializado y el conocimiento que ya han alcanzado, el grado de coordinación que tienen con sus compañeros y superiores para que por fin tengan sus metas personales y puedan alcanzar sus metas profesionales.

Por otro lado, en cuanto a motivación y voluntad, el clima laboral repercute en un alto grado de energía hacia las metas organizacionales, condicionado por la capacidad de esfuerzo y la satisfacción de algunas necesidades particulares, como ascenso a puestos, compensación, incentivo. sistemas, satisfacción y rotación laboral (Robbins y Judge, 2009).

A nivel local, la FAING - UPT no son ajenas a esta realidad, por lo que sería útil conocer la situación actual en relación al compromiso organizacional y el clima laboral, entonces, podríamos preguntarnos, ¿qué grado de compromiso organizacional existe en la FAING - UPT? ¿Cómo podríamos mejorar el clima laboral en la institución?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿El compromiso organizacional influye en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se relaciona el componente afectivo con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018?

- ¿En qué medida se relaciona el componente de continuidad con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018?
- ¿En qué medida se relaciona el componente normativo con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Justificación teórica

El motivo de nuestra investigación está en el estudio del contenido de la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen, (1991) y el clima laboral de Brown y Leigh (1996). El conocimiento de estas teorías nos permite describir a cada uno de los trabajadores en términos de los componentes afectivos, normativos y de continuidad para el óptimo cumplimiento de la formación profesional de los estudiantes de la FAING – UPT.

Por ello, es importante mencionar que todas las instituciones tienen su propio entorno o personalidad, lo que las distingue de otras, por lo que es importante que en la FAING - UPT se analice el comportamiento de sus trabajadores, porque influye en la consecución de los objetivos de la universidad, así como el compromiso de los integrantes con la institución a lo largo del tiempo, ya que se pueden emular o adquirir recursos como la tecnología y la infraestructura que se encuentra disponible en cualquier momento, pero no para el caso de empleados leales que cuidan y se preocupan por los mejores intereses de la institución.

Justificación metodológica

Para lograr el logro de los objetivos del estudio, se utilizarán los instrumentos propuestos por Meyer y Allen para medir la variable independiente

"compromiso organizacional" y su influencia sobre la variable dependiente "clima laboral" propuesta por Brown y Leigh. Estos instrumentos, antes de ser aplicados, serán filtrados por juicio de expertos y luego revisados para su validez y confiabilidad, además de ser tratados con el software SPSS v. 25.

Justificación práctica

Los resultados que se obtengan con la culminación de la tesis de investigación deben ser considerados por las autoridades universitarias, de manera que se tomen las decisiones oportunas y pertinentes para lograr cambios significativos para fortalecer el compromiso organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la FAING - UPT, mediante la implementación de un plan estratégico a la medida de sus trabajadores

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

- Espacio geográfico

La Investigación se llevó a cabo en la ciudad de Tacna, Campus Capanique, Av. Jorge Basadre Grohmann s/n Pocollay de Tacna.

- Sujetos que participaron en la realización del estudio

La población de estudio estuvo constituida por trabajadores docentes y administrativos que laboran a tiempo completo y parcial; de esta población, se determinó un tamaño muestral.

- Tipo de investigación

Es una investigación básica o pura, porque estaremos examinando las diversas teorías que concurren respecto al problema del estudio, dichas teorías constituyen los soportes científicos del marco teórico.

- Contenidos

Para realizar la operacionalización de las variables se trabajó con la variable independiente: compromiso organizacional y con la variable dependiente: clima laboral.

- Tiempo de investigación

Se inició el 29 de agosto de 2018 y se concluyó el 14 de enero de 2020.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar en qué medida se relaciona el componente afectivo con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.
- Evaluar en qué medida se relaciona el componente de continuidad con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.
- Evaluar en qué medida se relaciona el componente normativo con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

H_0 = El compromiso organizacional no influye significativamente en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El compromiso organizacional influye significativamente en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H_0 = El componente afectivo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El componente afectivo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_0 = El componente de continuidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El componente de continuidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_0 = El componente normativo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El componente normativo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Ámbito internacional,

López y González (2014) investigó sobre la “Influencia del Compromiso Organizacional en el Clima Laboral de la Empresa de Desarrollo Industrial de Matagalpa (EDISMAT), durante el periodo 2013”. Licenciado en administración de empresas (Nicaragua). Objetivo: analizar el Ambiente de Trabajo en la Empresa de Fomento Industrial de Matagalpa (EDISMAT). Método: La metodología es descriptiva. Población y muestra: 22 trabajadores. Instrumentos: datos bibliográficos, entrevistas, observación directa. Resultados: el 82 % de sus trabajadores sienten un alto grado de compromiso con la organización. Conclusiones: la empresa presenta por un buen clima laboral en el que la mayor parte de los empleados están de acuerdo con los ingresos económicos, por otra parte, no todos los trabajadores se identifican con la empresa, hay escasas oportunidades de crecimiento y muy poca identificación con los objetivos de la empresa.

A nivel internacional Crespo (2016), en la investigación “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P”. Maestro en Administración con énfasis en Negocios (México). Objetivos: analizar la relación entre clima y compromiso organizacional. Método: corte transversal. Población y muestra: 80 trabajadores. Instrumentos: como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Conclusiones: los resultados muestran que existe una correlación entre clima y compromiso organizacional.

A nivel internacional Loza (2016), en la investigación “Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.”(Ecuador). Objetivo: determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional. Método: fue correlacional. Población y Muestras: personal administrativo de Aymesa S.A. Instrumentos: cuestionarios de Brown y Leigh para el Clima Laboral y Meyer y Allen para el Compromiso Organizacional. Resultados: apoyo del superior inmediato su valor medio fue 63,33 % del compromiso organizacional, claridad del rol el 46,67 %; contribución personal categoría satisfecho con 56,67 %; reconocimiento el 60 %; expresión de sus propios sentimientos 56,67 % se encuentra satisfecho trabajo como reto el 53,33 %; clima laboral categoría satisfecho con 76,67 %, en la categoría media Conclusiones: existe una relación directa entre las variables; donde se puede concluir que las variables utilizadas ambiente de trabajo afectan el compromiso de la institución con el personal administrativo de Aymesa SA.

A nivel nacional Tejada (2016), en la investigación “Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública”. Título Profesional de Licenciado en Psicología (Perú). Objetivos: determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Método: descriptivo correlacional. Población y muestra: 200 empleados varones. Instrumentos: cuestionario. Resultados: el valor que predomina es del nivel medio con 69 %. Conclusiones: De acuerdo con los resultados obtenidos, se encontró que existe una débil relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,187$ ** $yp = 0.008 < 0,001$), lo que indica que los empleados que perciben un buen clima laboral tienen un compromiso con la empresa.

A nivel nacional Vásquez (2017), en la investigación “Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao, 2017”. Maestro en Administración de la Educación (Perú).

Objetivos: Busca conocer la relación entre el “compromiso organizacional (CO) y el clima laboral (CL). Método: descriptivo correlacional. Población y muestra: 77 docentes de docentes públicos. Instrumentos: Cuestionarios. Conclusiones: De los resultados obtenemos que el compromiso organizacional está directamente relacionado con el clima laboral según la prueba de contraste de Spearman de 0,893 ** que representa una relación de las variables, y $p = 0,00$ menor que el nivel de significancia de 0,05, siendo este resultado significativo.

A nivel nacional Vega (2016), en la investigación de título “Relación entre las, conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho: 2015” Objetivo: determinar e identificar cómo los comportamientos de ciudadanía organizacional se vinculan con el compromiso organizacional. Método: fundamental o pura. Instrumentos: cuestionario. Resultados: encontró que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel bajo predominante con un 53,00 %, en el componente continuidad 57,00 % y normativo 40,00 %; para la variable compromiso organizacional el valor que predomina es el nivel bajo con 56,00 %. Conclusiones: Los comportamientos de ciudadanía se relacionan significativamente con el compromiso organizacional dentro de la DRET, con una rho de Spearman de 0,417 y un nivel de significancia p de 0,0000.

A nivel nacional De la Puente (2017), en la investigación de título “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo” Objetivo: determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación al logro en el personal administrativo. Método: correlacional. Instrumentos: cuestionarios. Población y muestra: Se llevó a cabo sobre una muestra de 108 trabajadores de entre 18 y 65 años. El compromiso afectivo del personal administrativo: el 47 % un nivel medio predominante, el compromiso de continuidad con 57,00 % y normativo con 53 %. En el análisis de correlación, se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre el compromiso organizacional y la motivación de logro.

A nivel nacional Hurtado y Eguia (2018), en la investigación “Clima y compromiso organizacional en la entidad hotelera Chaski Hotel de la ciudad del Cusco, 2017”. Título Profesional de Administración (Perú). Objetivos: determinar la conexión entre clima y compromiso organizacional. Método: Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño de correlación no experimental. Población y muestra: 25 empleados de la empresa "CHASKI HOTEL". Instrumentos: cuestionario sobre clima laboral y compromiso organizacional. Conclusiones: Con base en los resultados obtenidos, se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el clima y el compromiso organizacional global (Kendall's Tau $b = 0,676$, $p = 0,0001$).

A nivel local Flores (2016), en la investigación “Relación Entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal del Ministerio Público de Tacna - 2014”. (Perú). Objetivos: establecer la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Método: La presente investigación fue básica fundamental y con un diseño descriptivo correlacional. Población y Muestra: 185 trabajadores del Ministerio Público de Tacna. Instrumentos: cuestionario. Resultados: el nivel que predomina es el favorable con 47,00 %. Conclusiones: se concluyó que gran parte de los encuestados se encuentran en los niveles favorable con un índice porcentual de 89,7 % y no favorable con 10,3 % del clima laboral, además la mayoría de los trabajadores del MPT se encuentra en niveles favorables con 66,50 % y no favorables con 33,50 % de compromiso; en cuanto a la dimensiones del clima laboral el apoyo al superior inmediato obtuvo un categoría favorable con 47,00 %; claridad del rol de 53,5%, contribución personal de 58,9 %; reconocimiento de 53 %; expresión de sus propios sentimientos de 64,9 %; trabajo como reto de 50,08 % y clima laboral con 70,8 %.

Yapo (2011) en la investigación “Relación entre el Clima Laboral y la satisfacción laboral del personal de salud en el centro de salud Ciudad Nueva en el año 2007”(Perú). Objetivos: determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Métodos: no experimental de corte transversal. Población y

muestra: 59 trabajadores. Instrumentos: escala de evaluación del clima laboral (escala WES para el clima laboral) y la variable satisfacción laboral con la escala de satisfacción general (satisfacción general con el trabajo). Conclusiones: con base en los resultados obtenidos, se concluyó que el clima laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud del CS de Tacna en 2007 ($P = 0,072$).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Compromiso organizacional

2.2.1.1. Definición de Compromiso Organizacional

En general, la noción de compromiso organizacional abarca diferentes aspectos concernientes con el apego a la institución, con los costos que el trabajador piensa importantes si abandona la institución y con el sentimiento de pertenencia forzada o el sentimiento de traición de la empresa (Llumiquinga, 2019).

Partimos de la definición dada por (Mowday, 1998), que define el compromiso como la intensidad conexas de la identificación de un sujeto con el compromiso, respecto a una institución específica. Meyer y Allen (1991), quienes lo justifican como el compromiso y la lealtad de un individuo hacia la institución en función del nivel de dedicación del trabajador hacia la empresa, este compromiso está constituido por la creencia del trabajador en los valores y objetivos de la institución, también por la disponibilidad para involucrarse en la institución y, finalmente, por el sentimiento de continuidad del integrante en la institución (Gallardo y Triado, 2007).

2.2.1.2. Origen y Evolución del Concepto

Los primeros estudios de compromiso datan de la década de 1960, gracias en gran parte a estudios en el campo de la sociología. Sin embargo, economistas y

empresarios posteriores también se dieron cuenta de la relevancia de este concepto y del impacto potencial que podría tener en las empresas.

Cabe destacar que el compromiso y la satisfacción laboral no tienen similitudes, siendo que el compromiso tiene en cuenta a toda la institución y la satisfacción suele estar relacionada con el puesto y grupo en el que el empleado desempeña sus funciones, aunque en muchos casos tienden a superponerse. También debe tenerse en cuenta que el compromiso del empleado con la empresa no llega de repente, sino que se desarrolla gradualmente con el tiempo.

El compromiso es influenciado por momentos de desequilibrio financiero, ya que las relaciones dentro de la empresa tienden a deteriorarse por el temor que tienen los trabajadores a ser despedidos, debido a la política de reducción que las instituciones tienden a aplicar.

El compromiso organizacional ha sido examinado desde un aspecto unidimensional por autores como Mowday et al. (1982), reconocen solo una dimensión del compromiso, que es afectiva, es así que con el tiempo han surgido otros autores que han defendido una perspectiva de varias dimensiones o multidimensional, a pesar que no se ha llegado a un consenso sobre la cantidad de dimensiones. En este sentido de las diversas dimensiones, los estudios más relevantes fueron los de O'Reilly y Chatman (1991) por un lado y los de (Meyer y Allen, 1991).

O'Reilly y Chatman (1991), establecieron el compromiso organizacional como un lazo psicológico entre el trabajador y la institución, encontrando que el lazo entre ambos se puede dar de diferentes posturas, definiendo tres tipos distintos, siendo el primero donde, crean la conformidad que viene con la aceptación de actitudes y comportamientos para recibir ciertas recompensas. En segundo lugar, tenemos la identificación que se muestra cuando el empleado se enorgullece de ser parte de la institución, aunque no comparte sus valores y metas. Finalmente, apuntan a una tercera dimensión denominada internalización, que ocurre cuando la empresa y el empleado comparten los mismos valores.

Del lado de Meyer y Allen (1991), también contamos con un servicio de contratación de tres partes. Aunque cabe señalar que estos autores pasaron por

diferentes percepciones para lograr esta tridimensionalidad. Primero, encontraron que el compromiso se dividió a la mitad, lo que creó una visión bidimensional.

Este consistió, por un lado, en el compromiso afectivo propuesto originalmente por Mowday et al., (1982), y en el compromiso de continuidad, pero luego se estableció una tercera dimensión a la que llamaron compromiso normativo y así se estableció la tridimensionalidad del compromiso.

Esta ha sido la teoría tridimensional de de Meyer y Allen (1991), la más aceptada y estudiada, y por ello será la que desarrollaremos y la que tomaremos como referencia para el desarrollo de esta tesis.

2.2.1.3. Importancia del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991), consideraron 03 aspectos que realzan la importancia del compromiso organizacional en cualquier institución. Podemos mencionar:

- A medida que las instituciones cambian y los lugares de trabajo se vuelven más exigentes, siendo en algunos casos, más flexibles, los individuos permanecen en la institución y se vuelven más significativos
- Los jefes de administración de las instituciones que contrataron subcontratistas para realizar trabajos de mayor interés manifestaron un compromiso diferente y era aplicable en el corto plazo, con énfasis en un proyecto específico o de la misma institución.
- El compromiso que las personas asumen en relación con la administración de la institución debe hacerse en el contexto del interés mutuo.

2.2.1.4. Niveles del Compromiso Organizacional

Reilly y Chatman (1986), señalan que existen tres niveles de compromiso organizacional; los cuales son:

- Complacencia: un sujeto consiente la influencia de otros, básicamente para obtener un beneficio.
- Identificación: un sujeto consiente la influencia de otros, con el fin de preservar una relación placentera y autodefinida.
- Internalización: un sujeto descubre que los valores de la institución son esencialmente gratificantes y convenientes con sus valores particulares.

2.2.1.5. Dimensiones del Compromiso

Muchos autores han planteado la cuestión de las dimensiones del compromiso, como Reilly y Chatman, (1986) o Mayer y Schoorman (1992), pero ha sido el enfoque tridimensional propuesto por Meyer y Allen (1991), el que se ha estudiado en la mayoría de casos por tanto lo que más se acepta hoy en día.

Como hemos dicho, para Meyer y Allen (1991), existen tres componente o dimensiones de compromiso organizacional, actitud afectiva, de continuidad o computacional, y normativa, que es el resultado de tres estados psicológicos diferentes.

En consecuencia, estas dimensiones se diferencian entre ellas, así como en sus determinantes y en el comportamiento que surge de los trabajadores. Comenzaremos a desarrollar el compromiso afectivo o la dimensión afectiva que según Mowday et al. (1982), define este tipo como la fuerza de la identificación y participación de una persona en una institución en particular. Conceptualmente, se puede caracterizar por al menos tres factores:

- Fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la institución.
- Voluntad de realizar esfuerzos considerables en beneficio de la institución.

- Fuerte deseo de seguir siendo miembro de la institución.

De este tipo de compromiso, podemos ver que se caracteriza por la existencia de un vínculo emocional entre el empleado y la empresa, porque es capaz de satisfacer sus expectativas y sus necesidades.

Esta dimensión le permite al trabajador crear el deseo de permanecer en la institución, querer estar en la institución. Dicho compromiso se manifiesta en personas que se llenan la boca cuando hablan de las instituciones para las que trabajan. Los empleados con un alto nivel de compromiso emocional tienden a comprender los problemas que surgen en la institución y trabajan duro para resolverlos. Además, están unidos e involucrados en los cambios que puedan ocurrir en la empresa.

El segundo tipo de dimensión a tratar es la computacional, o de continuidad, esta dimensión, se caracteriza por el hecho de que el empleado evalúa los resultados costo-beneficio que llevarían a su salida de la institución y cuando nota que los costos son mayores, decide quedarse allí. Podemos decir que se basa en el "costo de oportunidad".

El vínculo entre el empleado y la institución deja de ser emocional y se convierte en un vínculo esencial donde el compromiso es débil y depende de los costos asociados con el empleado, para tal caso el desempeño del empleado es el menos necesario, es decir, trabaja dentro de los pasos mínimos establecidos por la institución para mantener su puesto. Asimismo, su perseverancia en la empresa está condicionada por la expectativa de una mejor oferta o la ausencia de una alternativa.

Vemos que este tipo de compromiso aumenta en tiempos de crisis económica o recesión, por ejemplo, el tiempo que muchos trabajadores están actualmente permaneciendo en su empresa porque no hay vacantes en otras empresas.

Las empresas no están interesadas en tener empleados con este tipo de compromiso ya que el empleado no se siente involucrado en la empresa más allá del requisito de persistencia y por lo tanto abandona la empresa si tiene una opción mejor, para tal caso el empleado se queda en la institución porque lo necesita cuando no hay mejores alternativas.

También hay que decir que este tipo de relación tiene costos tanto económicos como temporales ya que la empresa pierde inversión si el empleado abandona la empresa por una alternativa que consideran mejor. En ese caso la institución debe buscar otro empleado para reinvertir el tiempo y el dinero que invirtieron en el empleado que dejó la empresa.

Asimismo, existen tendencias que preguntan si este compromiso con la continuidad puede ser visto como un componente del compromiso organizacional, ya que Meyer y Allen (1991), defienden el compromiso como un estado psicológico y esto no necesariamente tiene connotaciones psicológicas.

Finalmente, tenemos el componente normativo, esta división es la que presenta menos análisis de las tres tanto a nivel práctico como teórico, en este componente, la unión entre el trabajador y la institución es un vínculo basado en una obligación, es decir, un vínculo de obligación moral.

Esa conexión se hace con los trabajadores que creen que es su deber quedarse en la institución, que es lo correcto, ya que se distinguen por las oportunidades que brindan, ya sea a través de la capacitación o la confianza que les brindan hacen que se sientan cómodos con la institución.

Podemos relacionar este componente con la teoría de la reciprocidad, que afirma que quien recibe un logro adquiere el imperativo moral interno para devolver algo al donante (Gouldner, 1960). Hay que decir que estos tres tipos de dimensiones pueden darse simultáneamente en un mismo individuo, pero en diferentes niveles, de modo que una tenga mayor peso que las otras.

2.2.1.6. Factores del Compromiso Organizacional

De acuerdo a Vila (2005) el compromiso organizacional está condicionado por los siguientes factores:

- Características del puesto: El compromiso de los trabajadores aumenta cuando sienten que tienen un gran potencial de promoción y que la responsabilidad que asumen por su trabajo es alta e importante.
- Naturaleza de las recompensas: estudios anteriores han demostrado que el uso de planes de beneficios compartidos aumenta la sensación de compromiso del personal, especialmente cuando el personal ve que el plan se está ejecutando correctamente.
- Existencia de alternativas laborales: cuando el trabajador tiene más posibilidades de salir de la empresa, estará menos involucrado en su institución.
- El trato a los nuevos empleados en una institución: si los empleados no entienden que son tratados con respeto, la consideración que tienen de su jefe inmediato les es imposible para lograr altos niveles de compromiso y motivación por parte de ellos mismos.
- Características personales: Mencione diferentes aspectos, como, por ejemplo: los empleados que llevan más tiempo en una institución están más involucrados que los que tienen menos tiempo. Entre los ancianos, aumenta el costo de salir de la institución. Las mujeres son las que muestran más compromiso que los hombres, en parte porque tienen más límites para ser miembros de una institución.

- La percepción de que la institución está muy interesada en la calidad y el servicio al cliente: los trabajadores identifican si su institución los valora a ellos, así como a sus clientes actuales.
- Trabajo y responsabilidades claramente definidos: debe existir un correcto entendimiento entre el superior y el empleado sobre cómo se va a realizar el trabajo e identificar las expectativas que los gerentes tienen en relación con los trabajadores y el rol que desempeñan.
- Un trabajo estimulante: si se permite a los empleados funcionar libremente y mostrar sus habilidades, comprensión y opiniones relevantes, contribuirán a su compromiso con el departamento.
- La naturaleza de la información a los empleados sobre los planes y actividades de la empresa: especialmente durante las etapas de crisis por las que puede atravesar una institución; enfatizar que la institución debe mantener una comunicación fluida y transparente con el fin de apaciguar a sus miembros y no sentirse nerviosos e inseguros por su futuro empleo. Es deber de la institución informar sobre planes futuros y a largo plazo.
- Percepción de los empleados sobre una administración eficiente: la forma en que los empleados perciben que se gestionan los activos del departamento afecta el compromiso de la institución.

2.2.1.7. Teorías del Compromiso Organizacional

- Modelo de Allen y Meyer

Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) clasificaron en tres categorías distintas, estas son: (a) Compromiso afectivo: refleja identificación, apego emocional y participación en la institución. Los empleados con un fuerte compromiso emocional se

quedan en la empresa por propia decisión; (b) Compromiso Continuo: lealtad material del empleado a la empresa y examina los costos asumidos por dejar la empresa y (c) Obligación regulatoria: experimentación del empleado frente a un enérgico sentido de obligación de quedarse en la institución donde trabaja y demuestra el sentido de obligación del empleado.

Es sustancial entender que estos tres elementos como constituyentes del compromiso organizacional y no entenderlos como tipos de compromiso, porque la relación del individuo con la institución ocurre paralelamente en el mismo individuo.

– Modelo de Reilly y Chatman (1986) o también llamado Enfoque Multidimensional

Fue desarrollado por los autores Reilly y Chatman (1986), quienes consideraron que el apego psicológico compone la base del compromiso organizacional, implicando tres dimensiones: (a) Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, (b) Involucramiento basado en la admisión y (c) Involucramiento sustentado en analogía entre valores particulares e institucionales.

Dado que Meyer y Allen (1991), reconocieron el carácter multidimensional del sistema y coincidieron en que el compromiso refleja el vínculo psicológico entre un individuo y la institución, subrayaron la fragilidad de los argumentos planteados por Reilly y Chatman (1986).

– Modelo de Becker

Becker (1960) Manifestó diferentes enfoques o tipos de compromiso y lo que se conoce como compromiso. En otras palabras, cada tipo de participación es diferente y tiene su propia dinámica para influir en el desempeño y el comportamiento de la institución. Todos unidos somos actores reguladores de las acciones que se desarrollan en el área de trabajo e institución. Sobre esta base, Becker (1960) planteó la existencia de varios

tipos de compromiso, los cuales se señalan a continuación: (a) Compromiso con la tarea (motivo de realización, motivo de autorrealización, asignación a la tarea y contenido del trabajo); (b) Compromiso con el grupo de trabajo (iniciación, aceptación de normas y valores e interés del equipo de trabajo); (c) Compromiso con la autoridad organizacional (aceptación de normas y valores e interés en la supervisión) y (d) Compromiso con la institución (valores, políticas, misión, planes y estrategias organizacionales).

2.2.2. Clima laboral

2.2.2.1. Aproximación al concepto de clima laboral

El entorno de trabajo ha despertado la atención de los investigadores, quizás porque es un factor clave en el fracaso o éxito de una institución, en cuanto afecte las acciones, el estado de bienestar y la mentalidad de sus integrantes; y los efectos sobre el desempeño de los empleados y por ende sobre la productividad de la empresa.

Así, el concepto de ambiente de trabajo en orden temporal a lo largo de la historia fue el resultado de la contribución de diversos investigadores a sus estudios, entonces tenemos:

Lewin (1948), quien, a partir de sus investigaciones, señala que la conducta es función de la interacción entre lo que lo rodea y el individuo.

El postulado de Cornell (1979), que habría definido el ambiente de trabajo como un conjunto de percepciones de los individuos que trabajan en una institución; así como el estudio de Halpin y Crofts (1963) sobre el clima en las instituciones escolares.

En Forehand y Gilmer (1964) habrían definido el ambiente de trabajo como un marco de características que identifican una institución y que la distinguen de otras instituciones. Estas características son medianamente sostenibles en el tiempo y afectan el comportamiento de los trabajadores en la institución.

Tagiuri (1968) el ambiente de trabajo es una característica permanente en el contexto de una institución, ya que sus integrantes experimentan e inciden en su comportamiento, además puede describirse en términos de un conglomerado de características y cualidades de la institución.

Schneider (1975) argumenta que son percepciones o interpretaciones de significado que apoyan a las personas a comprender el contexto y cómo comportarse.

Weinert (1985) señala que es una descripción de todos los estímulos que se tienen en la institución y que alinean su marco laboral.

Likert y Gibson (1986) mencionan que es la forma en que percibimos las cosas y no la realidad objetiva; En consecuencia, estudiar el clima laboral sería parte de la hipótesis de que cada uno percibe de manera diferente el entorno donde trabaja y el comportamiento de los individuos en la institución.

Prieto (1996) fenomenológicamente considera el clima laboral como una dimensión basada en las percepciones de los individuos y que existe en la medida de la visión compartida que existe en el grupo, así mismo agrega que el ambiente de trabajo se fundamenta en un cierto grado de concordancia en la percepción del ambiente, aunque no es una construcción individual, sino una construcción colectiva u organizacional que es consistente con la visión social.

Finalmente, Guillén y Guil (2000) se refieren sobre clima laboral como lo que perciben un grupo de individuos que son parte de la institución y que crean diferentes relaciones en el trabajo.

2.2.2.2. Concepto de Clima Laboral

El concepto bajo el cual se estudió el clima laboral en esta tesis fue tomado de Brown y Leigh (1996) quienes definieron el clima laboral como el ambiente que tiene la capacidad de generar ventajas competitivas, lo que lleva a los

trabajadores a desplegar más energía y dedicación. tiempo para sus actividades laborales. Y subrayaron que un clima satisfactorio para el personal los lleva a contribuir al logro de las metas y objetivos institucionales gracias a su buena actitud y su participación permanente con buen desempeño laboral.

Chiavenato (2007) señala que es el ambiente interno y el ambiente de una institución, como la tecnología, las políticas, las regulaciones, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida de la empresa influyen entre otros, el ambiente de trabajo está actualizado cuando satisface las necesidades de los empleados y desfavorable cuando no es así.

Por otro lado, el concepto de clima laboral surge de la percepción que tiene el empleado de la estructura y los procesos que tienen lugar en un ambiente de trabajo. Además, el conocimiento del entorno laboral aporta información relevante sobre los procesos que definen el comportamiento organizacional (Mujica, 2007).

Méndez (2006) reafirma que el ambiente de la institución es creado y percibido por cada persona de acuerdo a las situaciones que su proceso de interacción social y estructural con la institución, que determina sus creencias, percepción y grado y se convierte en participación y actitud. El clima laboral también se puede definir como la percepción grupal y compartida de las realidades internas de un equipo de trabajo en la que se puede generar crecimiento personal aprendiendo a ser tolerantes, a trabajar juntos y a respetar las diferencias (Toro, 2005).

Luego de describir diferentes perspectivas sobre el concepto de ambiente de trabajo, concluye que estudiar el clima en una institución nos permite conocer cómo los miembros perciben las diversas características de lo que las personas piensan sobre el ambiente y el trabajo relacionado de percepción sobre la estructura y procesos de la institución (Sandoval, 2004).

2.2.2.3. Elementos de Clima Laboral

El ambiente de trabajo es el resultado de la influencia de varios elementos que intervienen en un ambiente de trabajo, estos pueden ser objetivos y cuantificables; o pueden ser subjetivos, dependen del punto de vista de cada sujeto, se basan en la percepción individual de una realidad.

Rodríguez (2015) los elementos más importantes que componen el entorno laboral son:

- Elementos subjetivos: estos son aspectos que surgen de las percepciones e interpretaciones del tema, en este caso se consideraron los siguientes: (a) Desafío: actitud de los miembros de la institución ante los retos del trabajo, (b) Cooperación: espíritu de cooperación por parte de los gerentes y otros miembros del grupo, (c) Responsabilidad: percepción de autonomía para tomar decisiones profesionales, (d) Identidad: sentido de compartir objetivos individuales con la institución, (e) Relaciones: Percepción del entorno laboral y de las relaciones sociales entre pares, directivos y empleados, (f) Desarrollo: percepción de autorrealización en relación con las actividades en el trabajo, (g) Comunicación: grado en que la comunicación estimula el trabajo y las relaciones interpersonales y (h) Conflictos: gestión de conflictos por parte de integrantes de la institución, tanto compañeros y superiores.

- Elementos objetivos: aspectos que se pueden ver fácilmente al observar una realidad. Estos son: (a) Estructura: en qué medida las reglas, procedimientos, y otros aspectos establecen que la institución enfatice la burocracia o la mano de obra libre; (b) Compensación: compensación económica por el trabajo realizado durante un período de tiempo y más de acuerdo con los términos del contrato; (c) Normas: se enfatiza que la institución establece metas y objetivos para el desempeño y la calidad del producto; (d) Recompensas: implementadas por la institución para recompensar un trabajo bien hecho y producir resultados.

2.2.2.4. Características del Clima Laboral

El clima laboral involucra una referencia duradera de los integrantes en cuanto a su permanencia en la institución y subraya estas características del clima laboral:

- Afirma que las variables que determinan el clima están relacionadas con el lugar y el trabajo de la institución.
- Afirma que el clima tiene una cierta estabilidad que puede sufrir cambios debido a situaciones transitorias.
- Afirma que el clima laboral influye en la actuación de los integrantes de una institución. Si existe un clima de trabajo adecuado, esto se traducirá en una participación activa y efectiva en las tareas de los miembros; por el contrario, un mal clima aliviará los obstáculos a la ejecución de las obras.
- Afirmar que el clima laboral produce alteraciones en el compromiso y relación con la institución. Un buen clima asegurará un alto porcentaje de participación de las personas; de lo contrario, sucederá si el clima no es favorable.
- Afirma que el comportamiento de las personas afecta el clima laboral, lo que a su vez influye en comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede percibir el clima laboral en su institución como agradable y contribuir con sus acciones a mantenerlo. Pero, en otros casos, sucede que algunos miembros hacen comentarios negativos que promueven el resentimiento, la apatía y el desinterés, lo que conducirá a un clima negativo.
- Establece que el clima se ve afectado por diferentes variables, por ejemplo, estilo de gestión, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, etc. Todas estas variables pueden verse afectadas por el clima.

- Afirma que dos variables importantes que muestran un mal clima laboral son el absentismo y la rotación de personal; se les debe prestar especial atención.
- Afirma que el clima laboral puede variar, pero que son necesarios cambios en más de una variable para que sea sostenible, la idea es que la institución consolide su nueva estructura. Por citar solo un ejemplo, un aumento salarial podría mejorar el clima, pero se olvidará rápidamente si no se realizan otros cambios para solidificar la buena posición de la empresa.

2.2.2.5. Factores del Clima Laboral

Los autores Gan y Berbel (2007), mencionan que las percepciones y reacciones del entorno laboral provocan ciertos factores, como:

- Factores de liderazgo y gestión: se relacionan con la supervisión; es decir, participativo o autoritario, entre otras cosas.
- Factores que corresponden al sistema formal y estructura organizacional: por ejemplo, relaciones de dependencia, el sistema de comunicación, promociones, salarios, etc.
- Factores que se correlacionan con el comportamiento en el trabajo: sistemas de incentivos, trabajo social, la interacción que tienes con el resto del equipo, entre otros.

2.2.2.6. Dimensiones de Clima Laboral

Estas son características que impactan el comportamiento de las personas y son mensurables. Existen varias clasificaciones sobre las dimensiones del clima laboral:

- Dimensiones según Likert

Likert (1986), la percepción del clima se mide según ocho dimensiones:

- (a) Los métodos de mando: es la forma en que se utiliza el liderazgo para influir

en las personas; (b) Características de las fuerzas motivacionales: Se relacionan con los recursos que se utilizan para motivar al individuo y tener en cuenta sus necesidades; (c) Características de los procesos de comunicación: Se relacionan con los modelos de comunicación y la forma en que se llevan a cabo; (d) Características de los procesos de influencia: indican la vitalidad de la interacción de nivel superior / inferior para alcanzar las metas de la institución; (e) Características de los procesos de toma de decisiones: Se relacionan con la coherencia de la información en la que se basan la toma de decisiones y la delegación de funciones; (f) Características de los procesos de planificación: Se relacionan con la forma en que se establecen las reglas para las metas; (g) Características de los procesos de control: se relacionan con la delegación de control entre los departamentos de la organización y (h) Los objetivos de rendimiento y mejora: se relacionan tanto con la planificación como con la formación deseada.

– Dimensiones según Litwin y Stringer

Según Litwin y Stringer (1968), el clima en el lugar de trabajo depende de seis dimensiones: (a) Estructura: se refiere a las obligaciones y regulaciones generales de una institución; (b) Responsabilidad individual: empoderamiento del individuo, capacidad y responsabilidad de sentirse como su propio jefe; (c) Compensación: la relación entre el salario y el trabajo realizado, la percepción de equidad; (d) Riesgos y toma de decisiones: valoración de la persona que enfrenta el desafío y la posibilidad de la misma forma que ocurre en la situación laboral; (e) Apoyo: se refiere al agradecimiento por el apoyo y la amistad que han experimentado los miembros de la institución; (f) Tolerancia al conflicto: se refiere a cuánta confianza deposita un individuo en el clima de su institución o cómo podría manejar la diversidad de opiniones sin contingencias.

– Dimensiones según Brunet

Según Brunet (1987), para evaluar el clima de una institución se debe confirmar que el dispositivo de medición tiene cuatro dimensiones: (a) Autonomía individual: se relaciona con la responsabilidad, independencia y firmeza de las

leyes de la institución. Esta dimensión es importante porque brinda a las personas la oportunidad de ser su propio empleador; (b) Grado de estructura que impone el cargo: relacionado con el nivel en el que se aclaran los integrantes y la normativa laboral; y cómo estos los comunican los jefes; (c) Tipo de recompensa: en relación al salario y la oportunidad de escalar puestos dentro de la institución y (d) Consideración, apoyo y gratitud: relacionado con el reconocimiento y la ayuda que el individuo recibe de su jefe.

– Dimensiones según Brown y Leigh

Brown y Leigh (1996) desarrollaron su modelo de clima laboral en base a las siguientes dimensiones: (a) Apoyo del supervisor inmediato: de acuerdo con la relación entre el supervisor inmediato y el subordinado, se establecen dos estilos: uno rígido, que podría significar que carece de confianza en el empleado para realizar el trabajo sin supervisión constante; y un estilo que permite distintos trámites y aprovecha los errores; (b) Claridad de rol: las circunstancias del trabajo y la percepción de la forma en que se logran los éxitos deben ser precisas. De esta manera, el nivel de estrés disminuirá y aumentará la simpatía y el compromiso; (c) Contribución personal: cuando, dadas las políticas y el desempeño de la instalación, el individuo cree que sus esfuerzos son significativos y es más probable que se sienta identificado y comprometido; (d) Reconocimiento, ya que las personas que pertenecen a una institución perciben el reconocimiento de la institución por sus propios esfuerzos y resultados ; (e) Expresar sus propios sentimientos: los miembros de la institución expresan sus sentimientos de acuerdo a cómo sienten que la institución los está tratando. Si siente que lo tratan como un individuo en lugar de una máquina, lo más probable es que externalice sus emociones y (f) El trabajo como reto: se considera una de las dimensiones más importantes del crecimiento personal en el trabajo. Se trata de afrontar las dificultades y resolverlas con habilidad e imaginación.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Apoyo inmediato del supervisor

Hay un estilo rígido e inflexible en uno; Por otro lado, el estilo permite un cambio en la metodología para sacar provecho de los errores y utilizar la creatividad para resolver problemas (Kahn, 1990).

Claridad de rol

Nivel de precisión al describir los roles de un puesto, cuando las situaciones laborales y las expectativas de los resultados son inexactos, mayor estrés, la satisfacción y el compromiso disminuyen (Kahn, 1990).

Compromiso afectivo

Lazos emocionales que las personas establecen con la institución. Refleja el apego emocional cuando perciben la satisfacción de necesidades y expectativas (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso de continuidad

Creencia en la lealtad a la institución en el sentido moral como una forma de pago, quizás por algún beneficio (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso organizacional

Intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución (Meyer y Allen, 1991).

Expresa tus propios sentimientos

Es la creencia de que la institución valora y valora los esfuerzos, contribuciones y resultados de un trabajador (Meyer y Allen, 1991).

Trabajar como reto

Es la percepción que tiene una persona de la medida en que su trabajo requiere el uso de sus habilidades y destrezas (Brown y Leigh, 1996 a).

Reconocimiento

Es la opinión del trabajador sobre el significado y la importancia de su trabajo como medio para lograr los objetivos de su institución (Brown y Leigh, 1996 a).

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

Si bien el compromiso organizacional es una construcción muy estudiada, hoy continúa generando una gran cantidad de conocimiento. En sus primeras aproximaciones, se definió como: El nivel en el que un individuo participa activamente en la lucha por sus propios objetivos según (Allport, 1943).

El compromiso surge cuando una persona, a través de inversiones pasadas, combina los intereses de los demás con un curso de acción coherente Becker (1960). La actitud que une a una persona a su institución Sheldon, (1971) o vínculo psicológico (Porter et al., 1974).

Posteriormente, Meyer y Allen, (1991) presentan la idea de la existencia de un hilo conductor en todas las definiciones hasta el momento. El compromiso es una fuerza que une a una persona en una acción relacionada con uno o más objetivos. Como tal, se diferencia de otras formas de motivación basada en el intercambio, así como de las actitudes orientadas a objetivos, y puede influir en el comportamiento incluso en ausencia de motivación externa o actitudes positivas.

Por tanto, en el hecho de que el compromiso se constituye como un marco mental o un estado psicológico que empuja al individuo hacia el curso de la acción, evaluaciones que, en un intento de definición posterior, se delimitaron de la siguiente manera: La conexión de un individuo con una institución y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de deserción. Por esta razón, vemos el compromiso como el sentimiento de un individuo hacia la institución que lo condiciona para un determinado comportamiento o curso de acción que reduce la probabilidad de salir de la institución.

Por esta razón, vemos el compromiso como el sentimiento de un individuo hacia la institución que lo condiciona a un comportamiento o curso de acción particular que reduce la probabilidad de dejar la institución Juaneda y González (2007). Todas las perspectivas, que finalmente lo presentan como un medio de adhesión del trabajador a los objetivos y valores de la institución, lo que se traduce en un fuerte deseo de continuidad incluso en entornos individualistas, como, entre otros, el de los desarrolladores de software, o del personal asignado a tareas de teletrabajo.

Los orígenes del clima laboral se encuentran en los principios de la psicología cognitiva, al respecto, Likert y Gibson (1986), Menciona que la reacción ante un estímulo está en función de la percepción que se tenga, lo que importa cómo se ven las cosas y no la realidad objetiva.

Por otro lado, la posición operativa o "fenomenológica" considera el clima laboral como una dimensión que se fundamenta en las percepciones de las personas y que existe en la medida en que existe una visión que se expande en el grupo o institución, y en cierto grado de consenso en la forma de percibir el Medio Ambiente con base, aunque no en una construcción individual, sino una construcción colectiva u organizativa que coincide con la visión socio-cognitiva de las instituciones (Peiró y Prieto, 1996).

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo de investigación

La naturaleza de la investigación es básica o pura; Bernal (2010) sostiene que se denomina investigación básica cuando la investigación tiene como objetivo la adquisición de nuevos conocimientos de manera sistémica y metódica, con el único objetivo de ampliar el conocimiento.

4.1.2. Diseño de investigación

Bernal (2010) la investigación es no experimental, ya que se basó en observaciones de hechos en su estado natural sin intervención por parte del investigador; es transversal y de nivel explicativo.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 127 trabajadores, considerando los siguientes criterios:

- Trabajadores de la FAING - UPT y de sus escuelas profesionales.
- Trabajadores que hayan laborado en el periodo académico de 2018.

Tabla 1*Distribución del personal de la Facultad de Ingeniería*

Escuela Profesional	N°	%
Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial (EPIA)	11	9
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental (EPIAM)	20	16
Escuela Profesional de Ingeniería Civil (EPIC)	36	28
Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas (EPIS)	23	18
Escuela Profesional de Ingeniería Electrónica (EPIE)	17	13
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial (EPII)	20	16
Total	127	100

Fuente: Universidad Privada de Tacna (2018)

4.2.2. Muestra

Se utilizó la técnica probabilística Muestreo Aleatorio Simple, puesto que presenta marco muestral conocido, entonces:

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Tabla 2*Cálculo del tamaño de la muestra*

Marco muestral	N=	127
Alfa (máximo error tipo I)	A=	0,050
Nivel de confianza	1- α =	0,975
z(1- α /2)	z(1- α /2)	1,960
P	p=	0,500
Complemento de p	q=	0,500
Precisión	d=	0,50
Tamaño de la muestra	n=	95,63

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Distribución de la muestra*

Escuela Profesional	n	%
Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial (EPIA)	8	9
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental (EPIAM)	15	16
Escuela Profesional de Ingeniería Civil (EPIC)	27	28
Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas (EPIS)	17	18
Escuela Profesional de Ingeniería Electrónica (EPIE)	13	13
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial (EPII)	15	16
Total	96	100

Fuente: Universidad Privada de Tacna (2018)

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Componente afectivo	Identificación con la institución. Involucramiento con la institución	1,2,3,4,5,6 y 7	Ordinal
	Componente de continuidad	Percepción de alternativas Inversiones en la institución	8,9,10,11 y 12	
	Componente normativo	Lealtad con la institución Sentido de obligación.	13,14,15,16,17 y 18	

Fuente: (Meyer y Allen, 1991)

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Apoyo del superior inmediato	Motivación	1,2,3,4,5	Ordinal
	Claridad del rol	Percepción adecuada de funciones	6,7,8	
	Contribución personal	Importancia en tu puesto	9,10,11,12	
	Reconocimiento	Percepción de esfuerzo	13,14,15	
	Expresión de los propios sentimientos	Manifiesto de opinión acerca de la institución	16,17,18,19	
	Trabajo como reto	Enfrenta los desafíos en la institución	20,21	

Fuente: (Brown y Leigh, 1996a)

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Técnicas

Arias (2006) señala respecto a la encuesta como una técnica que tiene como objetivo recopilar la información proporcionada por una selección de sujetos sobre sí mismos, o respecto a un tema específico, por lo tanto, se utilizó como técnica la encuesta.

4.4.2. Instrumentos

Arias (2006) señala que el cuestionario es el método de encuesta que se realiza de manera escrita utilizando un instrumento o un formato de papel que contiene una serie de preguntas. Esto se denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser completado por el encuestado, sin intervención del encuestador por lo tanto como instrumentos: el cuestionario propuesto por (Meyer y Allen, 1991) para la medir la variable compromiso organizacional y para medir la variable clima laboral se utilizó el instrumento propuesto por (Brown y Leigh, 1996) (Ver Anexo 02); así mismo ambos instrumentos cuentan con su respectiva ficha técnica (Anexo 08).

4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se llevó a cabo mediante:

- La consistenciación

La utilización de esta técnica permitió depurar los datos innecesarios o falsos, proporcionadas por algunos encuestados.

- La clasificación de la información

Es un paso básico en el procesamiento de datos, se realizó con el fin de agrupar los datos a través de la distribución de frecuencia de las variables independiente y dependiente.

- La tabulación de datos.

La tabulación manual se realizó agrupando los datos en categorías y dimensiones, es decir, se anotó el número de repeticiones en una categoría o distribución hasta completar la muestra total, luego de esta tabulación se utilizaron programas estadísticos.

El análisis de los datos se realizó con los valores obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales serán procesados de la siguiente manera:

- Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel 2019 para las variables de estudio, para facilitar el análisis de la información y garantizar su utilidad e interpretación.
- Se hizo uso de las tablas de frecuencia, con frecuencias absolutas y porcentuales y se elaboraron diagramas de barras por ser de fácil comprensión; Se utilizó el software del SPSS. V.25 (Anexo 2 y Anexo 3).
- Finalmente, se aplicó la prueba NO paramétrica Rho de Spearman, ya que los datos NO se ajustan a una distribución normal para la comprobación de las hipótesis específicas, mientras que para la comprobación de la hipótesis general se aplicó la regresión lineal simple.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados

- Confiabilidad de los instrumentos

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se aplicó el estadístico *Alpha de Cronbach*, este método de consistencia interna, permite estimar la confiabilidad del instrumento a través de un grupo de ítems que se supone miden el mismo constructo o dimensión teórica, para evaluar el alfa de Cronbach los coeficientes muestran la siguiente escala:

Tabla 4

Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81- 1,00	Muy alta
0,61 -0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,01-0,20	Muy baja

Fuente: Valderrama Mendoza y León Mucha (2009).

Tabla 5

Alfa de Cronbach Calidad de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	18

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se aprecia en la Tabla 5, el *Alfa de Cronbach* resultante tiene un valor de 0,959 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Compromiso organizacional” presenta una muy alta confiabilidad.

Tabla 6

Fiabilidad de las dimensiones compromiso organizacional

Dimensiones	Nº elementos	Alfa de Cronbach
Componente Afectivo	7	0,905
Componente de Continuidad	5	0,91
Componente Normativo	6	0,905

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se aprecia en la Tabla 6, que las dimensiones de la variable independiente compromiso organizacional obtuvieron un *Alfa de Cronbach* mayor a 0,8 demostrando que las dimensiones ofrecen una muy alta fiabilidad.

Tabla 7

Alfa de Cronbach del cuestionario de clima laboral

Tabla 7. Alfa de Cronbach del cuestionario de clima laboral

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de elementos
0,950	21

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se aprecia en la Tabla 7, el *Alfa de Cronbach* resultante tiene un valor de 0,950; lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Clima laboral” presenta una muy alta confiabilidad.

Tabla 8

Fiabilidad de las dimensiones del cuestionario clima laboral

Dimensiones	N° elementos	Alfa de Cronbach
Apoyo del superior inmediato	5	0,889
Claridad del rol	2	0,769
Contribución personal	4	0,856
Reconocimiento	3	0,630
Expresión de los propios sentimientos	4	0,768
Trabajo como reto	2	0,768

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se aprecia en la Tabla 8, que las dimensiones de la variable dependiente clima laboral obtuvieron un *Alfa de Cronbach* mayor a 0,6, lo que demuestra que las dimensiones ofrecen una muy alta fiabilidad.

- Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad *Kolmogorov Smirnov*, para determinar tanto en las variables de estudio, así como en nuestras dimensiones si presentan una distribución normal, porque el test estadístico que aplicaremos, requiere para comprobar la hipótesis general y específicas.

- Prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional

H₀: Los puntajes de la variable tienen distribución normal.

H₁: Los puntajes de la variable no tienen distribución normal.

Si $p < 0.05$, se rechaza H₀ y se acepta H₁. Si $p > 0,05$, no se puede rechazar H₀ (se acepta H₀).

Tabla 9*Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal*

			Compromiso organizacional
N			96
Parámetros normales	Media		60,9479
a,b	Desv. Desviación		16,26580
Máximas diferencias extremas	Absoluto		0,095
	Positivo		0,091
	Negativo		-0,095
Estadístico de prueba			0,095
Sig. Asintótica(bilateral)			0,032c

A. La distribución de prueba es normal.

B. Se calcula a partir de datos.

C. Corrección de significación de lilliefors.

Interpretación

El resultado de la prueba de normalidad para la variable “compromiso organizacional” tiene como significancia un valor de 0,032; siendo menor al Alfa = 0,05 de esta forma podemos decir que nuestra variable independiente no cuenta con una distribución normal según la prueba de *Kolmogorov Smirnov*. (Tabla 9)

- Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable compromiso organizacional

H₀: Los puntajes de la variable tienen distribución normal.

H₁: Los puntajes de la variable no tienen distribución normal.

Si $p < 0,05$, se rechaza H₀ y se acepta H₁. Si $p > 0,05$, no se puede rechazar H₀ (se acepta H₀).

Tabla 10*Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal*

	C. Afectivo	C. Continuidad	C. Normativo
N	96	96	96
Parámetros normales	24,1771 6,59505	19,6979 5,82756	17,0729 5,03931
a,b			
Máximas diferencias	0,130 0,085	0,112 0,071	0,097 0,083
extremas	-0,130	-0,112	-0,097
Estadístico de prueba	0,130	0,097	0,112
Sig. Asintótica(bilateral)	0,000c	0,027c	0,005c

A. La distribución de prueba es normal.

B. Se calcula a partir de datos.

C. Corrección de significación de lilliefors.

Interpretación

El resultado de la prueba de normalidad para las dimensiones de la variable “compromiso organizacional” son significativos; siendo menor al Alfa = 0,05. Se evidencia que las dimensiones no cuentan con una distribución normal según la prueba de *Kolmogorov Smirnov*. (Tabla 10)

– Prueba de normalidad de la variable clima laboral

H₀: Los puntajes de la variable tienen distribución normal.

H₁: Los puntajes de la variable no tienen distribución normal.

Si $p < 0,05$, se rechaza H₀ y se acepta H₁. Si $p > 0,05$, no se puede rechazar H₀ (se acepta H₀).

Tabla 11

Bondad de ajuste de los datos a una distribución normal

			Clima laboral
N			96
Parámetros normales	Media		69,6354
a,b	Desv. Desviación		16,94332
Máximas diferencias extremas	Absoluto		0,089
	Positivo		0,047
	Negativo		-0,089
Estadístico de prueba			0,089
Sig. Asintótica(bilateral)			0,058c

A. La distribución de prueba es normal.

B. Se calcula a partir de datos.

C. Corrección de significación de lilliefors.

Interpretación

El resultado de la prueba de normalidad para la variable “clima laboral” tiene como significancia un valor de 0,058; siendo mayor al Alfa = 0,05 de esta forma podemos decir que la variable dependiente tiene una distribución normal según la prueba de *Kolmogorov Smirnov*. (Tabla 11)

- Escala de valoración de las variables

La categorización de la variable y dimensiones se realizó por medio de un baremo a través de escala de stanones, este especifica la escala de medición, el intervalo de puntuación y el nivel donde se encuentran las opiniones de los trabajadores de la FAING de la UPT.

La fórmula para la escala de stanones es:

$Media \pm 0,75 \times \text{Desviación estándar}$

Es decir:

El valor inferior es igual a $Media - 0,75 \times \text{Desviación estándar}$

El valor superior es igual a $Media + 0,75 \times \text{Desviación estándar}$

Tabla 12

Baremo de la variable compromiso organizacional

Variable	Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	24-48	49-73	74-98

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La categorización de la variable, teniendo como niveles de calificación: Bajo, medio y alto; con sus diferentes rangos, operando cuantitativamente los resultados y ubicarlos según el nivel donde se encuentran, respecto a su puntuación. (Tabla 12)

Tabla 13*Baremo de dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Componente Afectivo	9	18	19	29	30	39
Componente de Continuidad	6	12	13	21	22	13
Componente Normativo	7	14	15	24	25	33

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La categorización de las dimensiones de la variable “compromiso organizacional”, teniendo como niveles de calificación: Bajo, medio y alto; con sus diferentes rangos, operando cuantitativamente los resultados y ubicarlos según el nivel donde se encuentran, respecto a su puntuación. (Tabla 13)

Tabla 14*Baremo de la variable clima laboral*

Variable	Bajo	Medio	Alto
Clima laboral	32-56	57-82	83-108

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La categorización de la variable clima laboral, teniendo como niveles de calificación: Bajo, medio y alto; con sus diferentes rangos, operando cuantitativamente los resultados y ubicarlos según el nivel donde se encuentran, respecto a su puntuación. (Tabla 14)

Tabla 15*Baremo de las dimensiones de la variable clima laboral*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Apoyo del superior inmediato	5	12	13	21	22	28
Claridad del rol	2	6	7	12	13	16
Contribución personal	6	10	11	16	17	21
Reconocimiento	4	7	8	12	13	16
Expresión de los propios sentimientos	5	9	10	15	16	20
Trabajo como reto	2	4	5	8	9	11

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La categorización de las dimensiones de la variable clima laboral, teniendo como niveles de calificación: Bajo, medio y alto; con sus diferentes rangos, operando cuantitativamente los resultados y ubicarlos según el nivel donde se encuentran, respecto a su puntuación. (Tabla 15)

– Resultados de la variable compromiso organizacional

Tabla 16

Niveles de la dimensión componente afectivo FAING-UPT,2018

Niveles	N°	%
Bajo	27	28,13
Medio	47	48,96
Alto	22	22,92
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

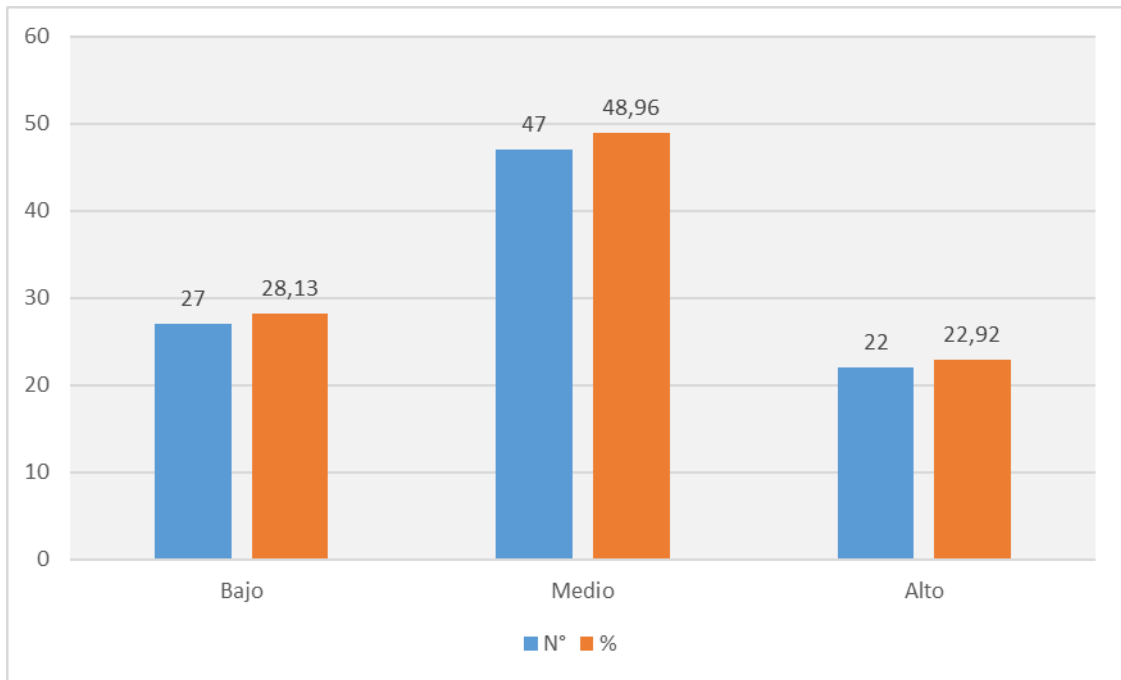
Interpretación

El 28,13 % de los encuestados manifiestan que el componente afectivo es bajo, mientras que el 48,96 % manifiestan que el nivel es medio y el 22,92% manifiesta que el nivel es alto.

Como podemos observar, la mayoría de los trabajadores encuestados señala tener un compromiso afectivo mediano bajo hacia la FAING -UPT. Lo cual implica revertir esta situación poco favorable, considerando que no es solo su lugar de desempeño laboral, sino también un lugar al cual desarrollan apego emocional. (Tabla 16)

Figura 1

Niveles de la dimensión componente afectivo FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 16

Tabla 17

Nivel de dimensión componente continuidad FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	27	28,13
Medio	43	44,79
Alto	26	27,08
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

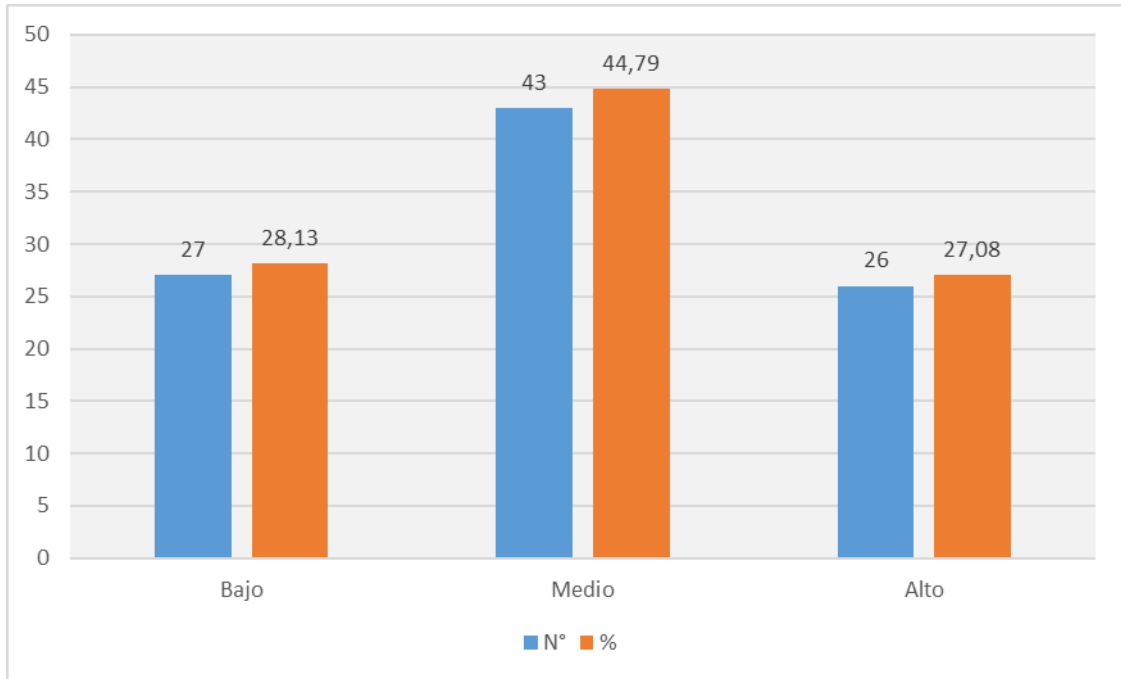
Interpretación

El 28,13 % de los encuestados manifiestan que el componente de continuidad es bajo, mientras que el 44,79 % manifiestan que el nivel es medio y el 27,08 % manifiesta que el nivel es alto.

Como podemos observar, la mayoría de los trabajadores encuestados señala tener un compromiso de continuidad mediano bajo hacia la FAING -UPT. Lo cual implica revertir esta situación poco favorable, ya que la mayoría de trabajadores no se encuentran totalmente convencidos de desarrollar una línea de carrera en la institución. (Tabla 17)

Figura 2

Nivel de dimensión componente continuidad en FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Nivel de dimensión componente normativo en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	27	28,13
Medio	46	47,92
Alto	23	23,96
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

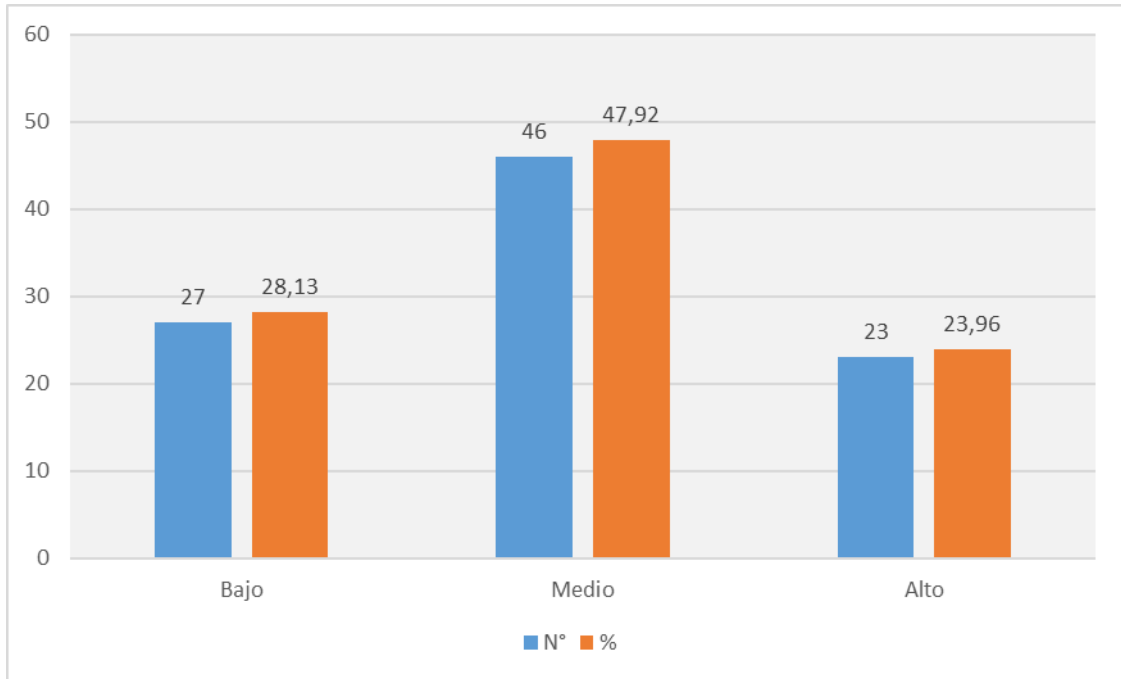
Interpretación

El 28,13 % de los encuestados manifiestan que el componente normativo es bajo, mientras que el 47,92 % manifiestan que el nivel es medio y el 23,96% manifiesta que el nivel es alto.

Se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados señala tener un compromiso normativo mediano bajo hacia la FAING -UPT. Lo cual implica revertir esta situación poco favorable, considerando que no existe claramente una mayor obligación moral desarrollada por el trabajador que sería retribuido con los beneficios de la institución. (Tabla 18)

Figura 3

Nivel de dimensión componente normativo FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 18

Tabla 19

Nivel de compromiso organizacional en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	23	23,96
Medio	50	52,08
Alto	23	23,96
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

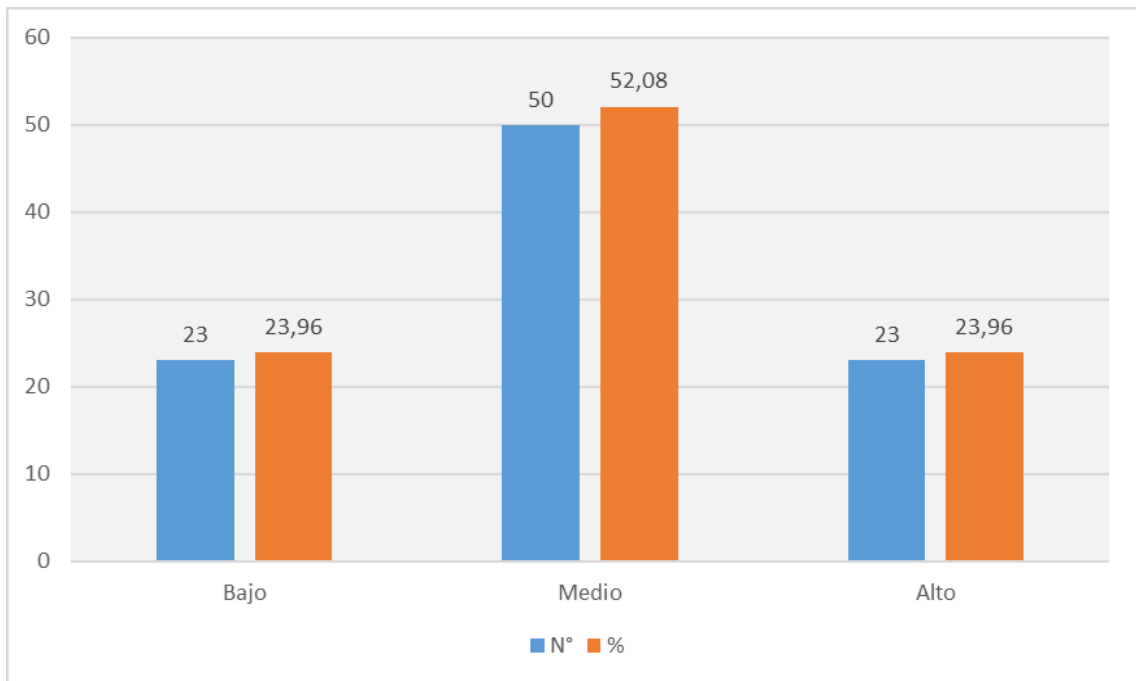
Interpretación

El 23,96 % de los encuestados manifiestan que el compromiso organizacional es bajo, mientras que el 52,08 % manifiestan que el nivel es medio y el 23,96 % manifiesta que el nivel es alto.

Se aprecia que, la mayoría de los trabajadores encuestados señala tener un compromiso organizacional medio hacia la FAING -UPT. Lo cual implica mejorar esta situación que no demuestra con claridad una tendencia positiva predominante. (Tabla 19)

Figura 4

Nivel de compromiso organizacional en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla19

- Resultados de la variable clima laboral

Tabla 20

Nivel de dimensión apoyo del superior en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	18	18,75
Medio	55	57,29
Alto	23	23,96
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

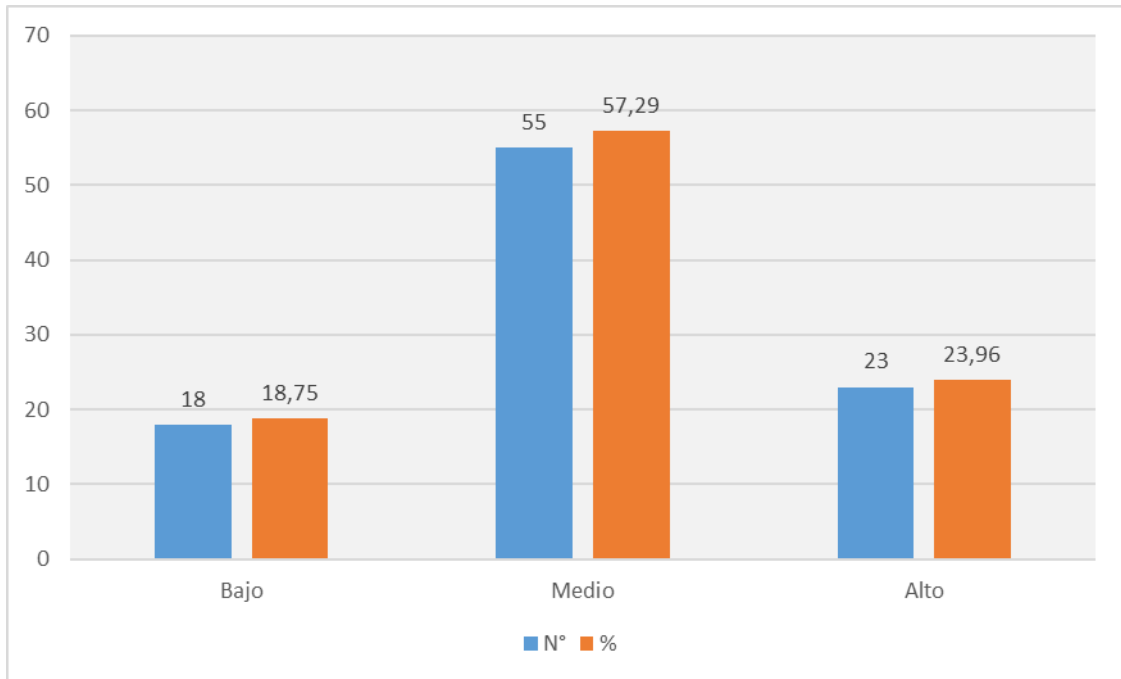
Interpretación

El 18,75 % de los encuestados manifiestan que el apoyo del superior inmediato es bajo, mientras que el 57,29 % manifiestan que el nivel es medio y el 23,96 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, se puede apreciar que más de la mitad de los trabajadores cuentan con un mediano alto apoyo del superior en la FAING – UPT. (Tabla 20)

Figura 5

Nivel de dimensión apoyo del superior en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 20

Tabla 21

Nivel de la dimensión claridad del rol en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	22	22,92
Medio	51	53,13
Alto	23	23,96
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

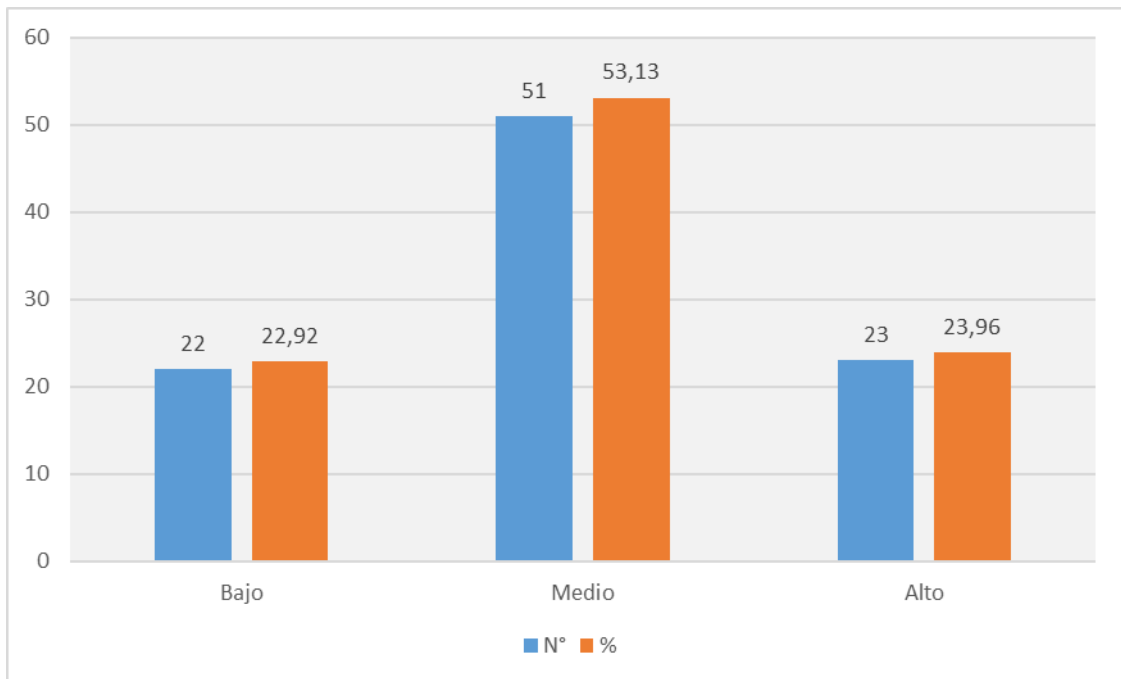
Interpretación

El 22,92 % de los encuestados manifiestan que la claridad de rol es baja, mientras que el 53,13% manifiestan que el nivel es medio y el 23,96 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, se puede apreciar que un poco más de la mitad de los trabajadores indican tener una media alta claridad de rol correspondiente al Clima Laboral que se vive en la FAING – UPT. (Tabla 21)

Figura 6

Nivel de la dimensión claridad del rol en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 21

Tabla 22

Nivel de dimensión contribución personal en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	18	18,75
Medio	56	58,33
Alto	22	22,92
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

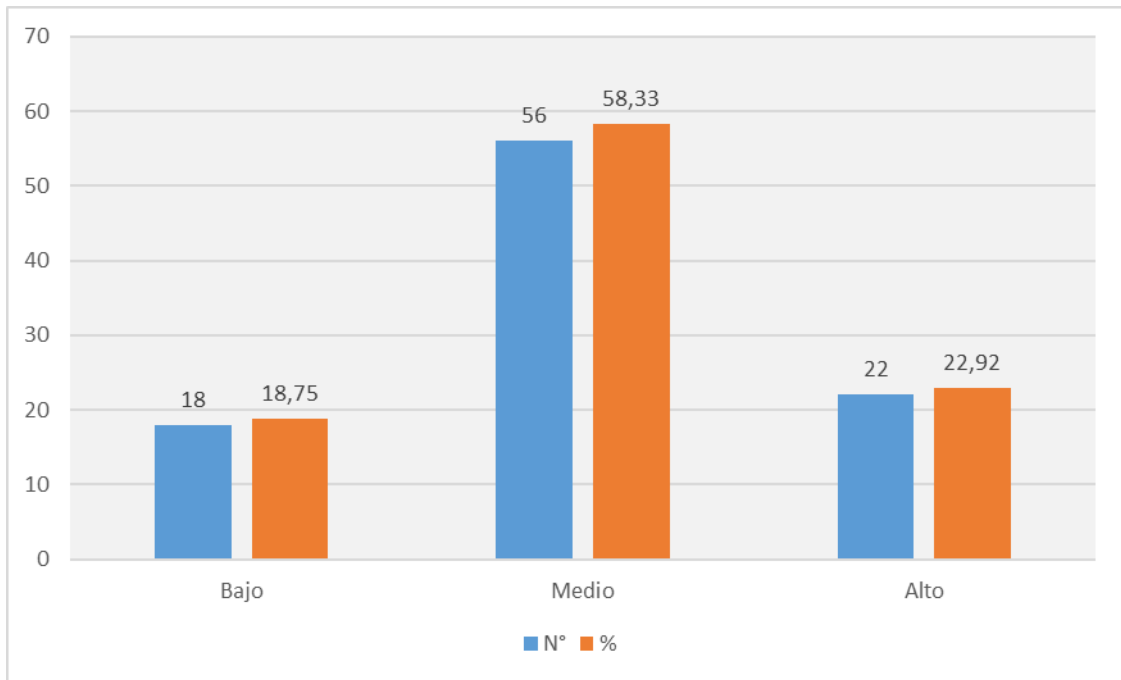
Interpretación

El 18,75 % de los encuestados manifiestan de la dimensión contribución personal es bajo, mientras que el 58,33 % manifiestan que el nivel es medio y el 22,92 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, se puede apreciar que más de la mitad de los trabajadores indican que existe una media alta contribución personal en la FAING – UPT. (Tabla 22)

Figura 7

Nivel de dimensión contribución personal en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 22

Tabla 23

Nivel de la dimensión reconocimiento en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	24	25,00
Medio	46	47,92
Alto	26	27,08
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

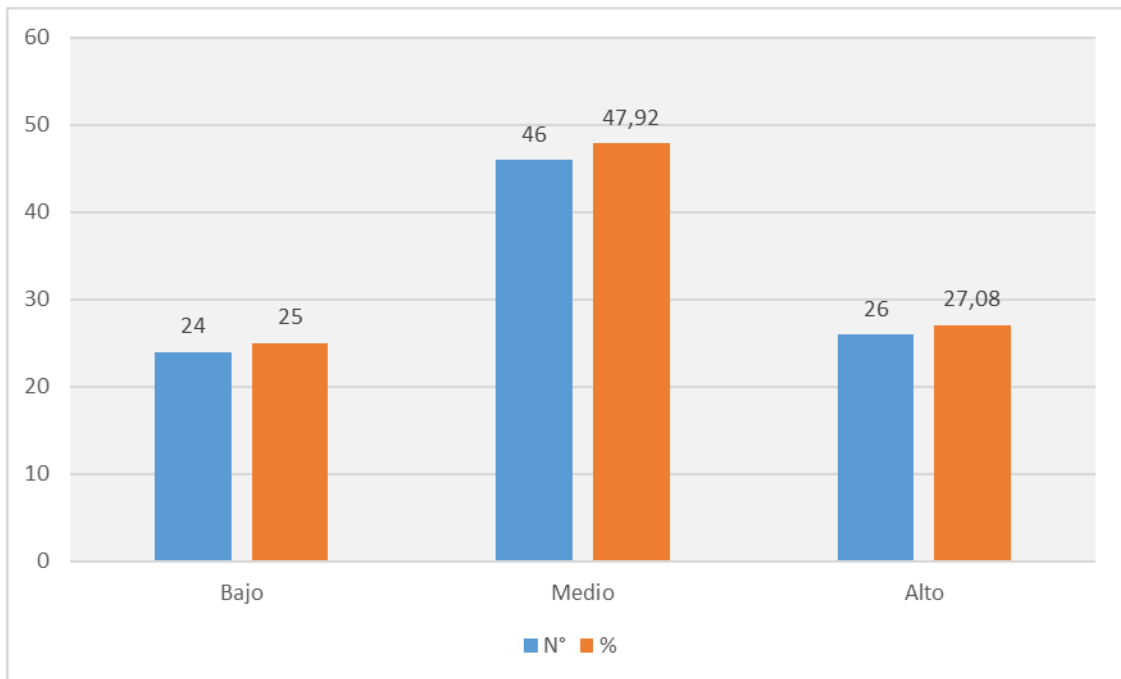
Interpretación

El 25,00 % de los encuestados manifiestan que el reconocimiento es bajo, mientras que el 47,92 % manifiestan que el nivel es medio y el 27,08 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, lo cual implica revertir esta situación poco favorable, ya que los trabajadores no perciben que reconozcan su trabajo en la FAING-UPT. (Tabla 23)

Figura 8

Nivel de la dimensión reconocimiento en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 23

Tabla 24

Nivel de dimensión expresión de los propios sentimientos en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	20	20,83
Medio	53	55,21
Alto	23	23,96
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

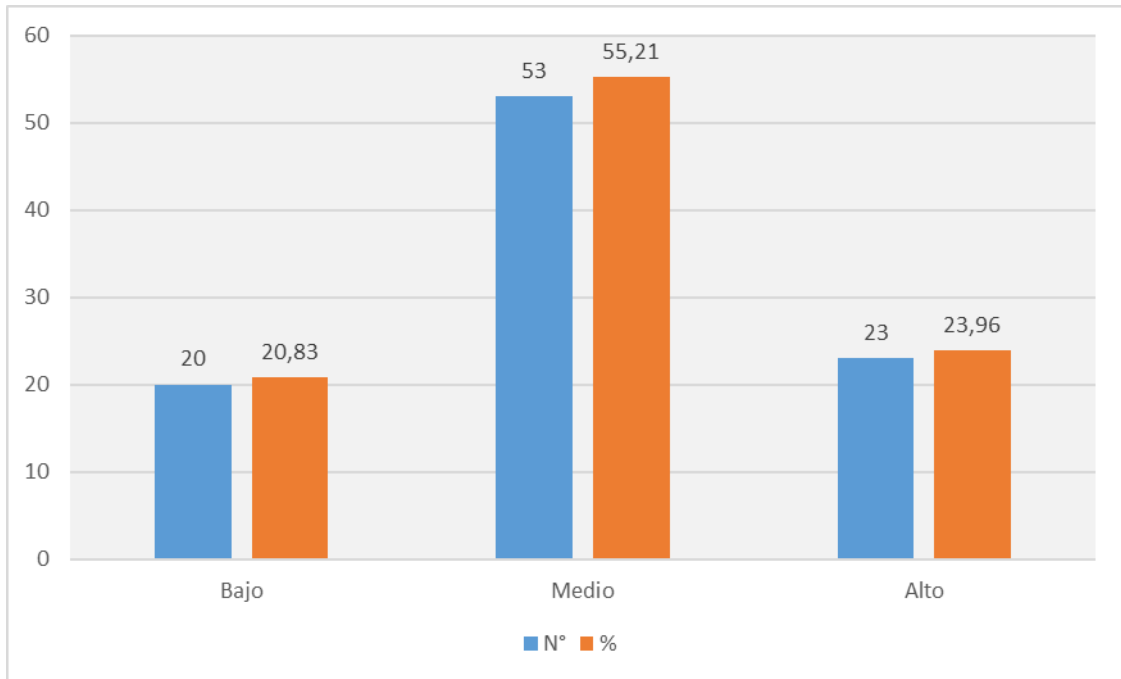
Interpretación

El 20,83 % de los encuestados manifiestan de la dimensión expresión de los propios sentimientos es bajo, mientras que el 55,21 % manifiestan que el nivel es medio y el 23,96 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, se puede apreciar que un poco más de la mitad de los trabajadores, indican tener una mediana expresión de los propios sentimientos en la FAING-UPT. (Tabla 24)

Figura 9

Nivel dimensión expresión de los propios sentimientos en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 24

Tabla 25

Nivel de dimensión trabajo como reto en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	21	21,88
Medio	59	61,46
Alto	16	16,67
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

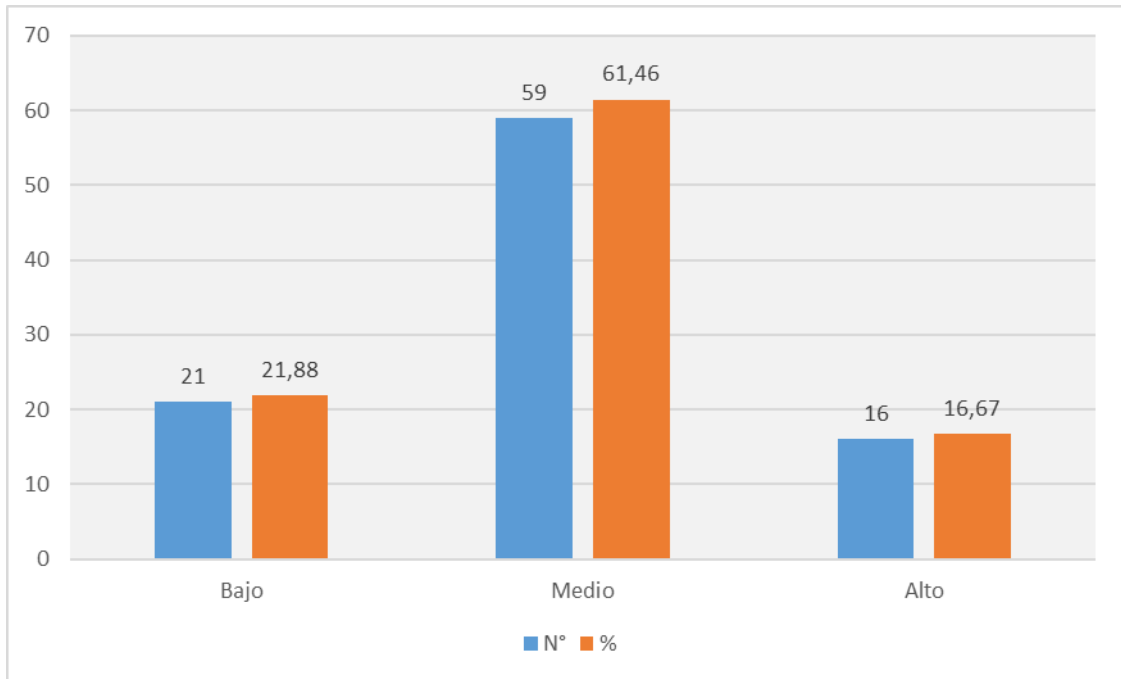
Interpretación

El 21,88 % de los encuestados manifiestan de la dimensión trabajo como reto es bajo, mientras que el 61,46 % manifiestan que el nivel es medio y el 16,67 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, se puede apreciar que más de la mitad de los trabajadores indican tener un mediano bajo grado de trabajo como reto en la FAING-UPT. (Tabla 25)

Figura 10

Nivel de dimensión trabajo como reto en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 25

Tabla 26

Nivel del clima laboral en la FAING-UPT, 2018

Niveles	N°	%
Bajo	21	21,88
Medio	54	56,25
Alto	21	21,88
Total	96	100,00

Fuente: cuestionario

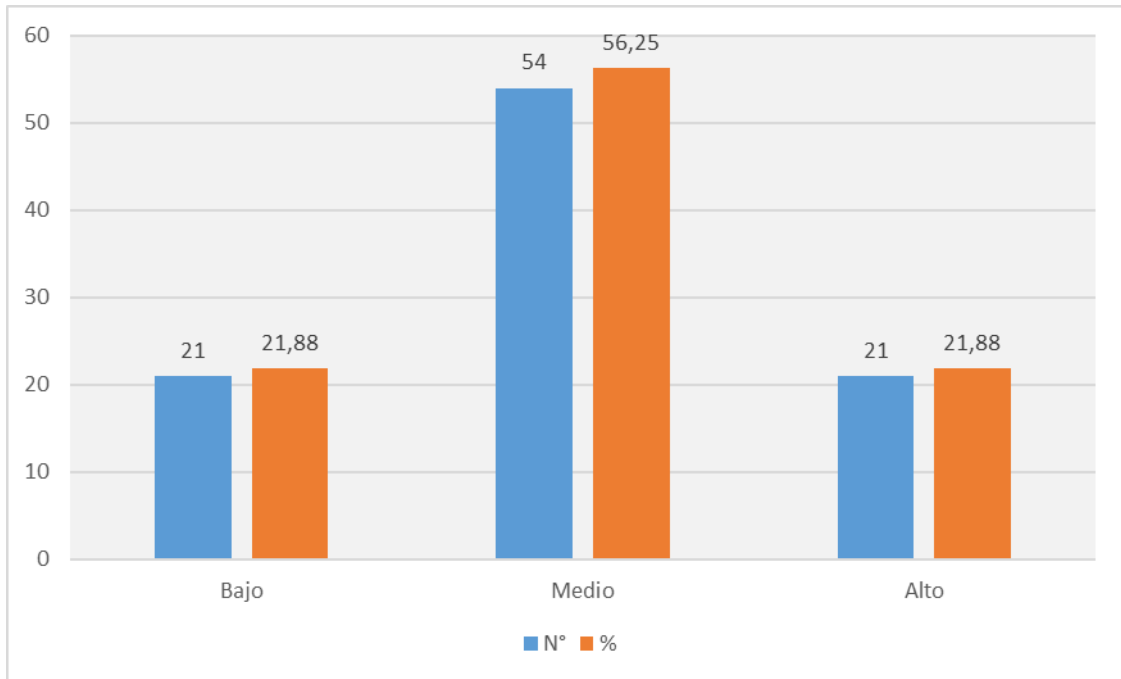
Interpretación

El 21,88 % de los encuestados manifiestan que el clima laboral es bajo, mientras que el 56,25 % manifiestan que el nivel es medio y el 21,88 % manifiesta que el nivel es alto.

Entonces, los datos muestran que la FAING–UPT cuenta con un clima laboral medio para los trabajadores. (Tabla 26)

Figura 11

Nivel del clima laboral en la FAING-UPT, 2018



Fuente: Tabla 26

5.2. Verificación de la hipótesis

Se hizo la comprobación de las hipótesis específicas e hipótesis general, para tal caso, se utiliza como criterio de decisión el nivel de significancia por conveniencia que es de 0,05 diseñado por Ronald Fisher, cuando el valor de P es inferior a este criterio, se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, un valor de P pequeño indica un menor error en la decisión de rechazar la hipótesis nula señalada.

– Ritual de la significancia estadística para la hipótesis general

– Plantear hipótesis

H₀= El compromiso organizacional no influye significativamente en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H₁= El compromiso organizacional influye significativamente en el clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

– Nivel de significancia

Se adoptó un valor Alfa = 0,05

– Estadístico de prueba

Se utilizó una Regresión lineal simple

Tabla 27

Regresión lineal del compromiso organizacional y clima laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,854a	0,730	0,727	8,85228

a. Predictores: (Constante), Compromiso Organizacional

Interpretación

Se observa que el coeficiente de relación R= 0,854 nos está indicando una correlación positiva y alta entre el compromiso organizacional y clima laboral,

también podemos observar un R cuadrado = 0,730 según esto podemos decir que el clima laboral está influenciado por el compromiso organizacional en un 73 %. (Tabla 27).

Tabla 28

ANOVA: compromiso organizacional y clima laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19906,128	1	19906,128	254,025	0,000b
	Residuo	7366,111	94	78,363		
	Total	27272,240	95			

a. Variable dependiente: Clima laboral

b. Predictores: (Constante), Compromiso Organizacional

Interpretación

En la Tabla 28 se muestran los resultados siguientes: identificamos que el valor P es 0,000 siendo un valor inferior al nivel de significancia que es de 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula planteada, y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una influencia significativa del compromiso organizacional en el clima laboral. (Tabla 28)

Tabla 29

Regresión: compromiso organizacional y clima laboral

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	15,396	3,521		4,373	0,000
	Compromiso Organizacional	0,890	0,056	0.854	15,938	0,000

a. Variable dependiente: Clima laboral

Interpretación

En la Tabla 29 se presenta los resultados siguientes: el coeficiente muestra una constante = 15,396 y una pendiente = 0,890, este valor indica la proporción de incremento de la variable clima laboral si la variable compromiso organizacional incrementa en una unidad. Adicionalmente el valor de P es 0,000 señalando que los coeficientes son significativos.

– Ritual de la significancia estadística para la hipótesis específica 1

- Plantear hipótesis

H₀= El componente afectivo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H₁= El componente afectivo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

- Nivel de significancia

Se adoptó un valor Alfa = 0,05

- Estadístico de prueba

Se utilizó el estadístico *Rho de Spearman*

Tabla 30

Rho de Spearman

			Compromiso organizacional
<i>Rho de Spearman</i>	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	0,925**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	96

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

Interpretación

Según los resultados que presenta la Tabla 30, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_i , es decir, los datos obtenidos evidencian que existe relación directa y significativa entre el componente afectivo y el comportamiento organizacional ($R_s = 0,925$ $p = 0,000 < 0,05$); es decir, a mayor componente afectivo, mayor compromiso organizacional y a menor componente afectivo, menor compromiso organizacional.

– Ritual de la significancia estadística para la hipótesis específica 2

- Plantear hipótesis

H_0 = El componente de continuidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El componente de continuidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

- Nivel de significancia

Se adoptó un valor Alfa = 0,05

- Estadístico de prueba

Se utilizó el estadístico *Rho de Spearman*

Tabla 31

Rho de Spearman

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Componente de continuidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de 0,912**
		N	96

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

Interpretación

Según los resultados que presenta la Tabla 31, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_i , es decir, los datos obtenidos evidencian que existe relación directa y significativa entre el componente de continuidad y el compromiso organizacional ($R_s = 0,912$ $p = 0,000 < 0,05$), es decir, a mayor componente de continuidad, mayor compromiso organizacional y a menor componente de continuidad, menor compromiso organizacional.

– Ritual de la significancia estadística para la hipótesis específica 3

- Plantear hipótesis

H_0 = El componente normativo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

H_1 = El componente de normativo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna en 2018.

- Nivel de significancia

Se adoptó un valor Alfa = 0,05

- Estadístico de prueba

Se utilizó el estadístico *Rho de Spearman*

Tabla 32

Rho de Spearman

			Compromiso organizacional
<i>Rho de Spearman</i>	Componente normativo	Coefficiente de correlación	de 0,934**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	96

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

Interpretación

Según los resultados que presenta la Tabla 32, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_i , es decir, los datos obtenidos evidencian que existe relación directa y significativa entre el componente normativo y el compromiso organizacional ($R_s = 0,934$ $p = 0,000 < 0,05$), es decir, a mayor componente normativo, mayor compromiso organizacional y a menor componente normativo, menor compromiso organizacional.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

La investigación de título “Influencia del compromiso organizacional en el clima laboral de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018” se realizó en base a los conceptos del compromiso organizacional a través del componente afectivo, normativo y de continuidad de Meyer y Allen (1991); mientras que para el clima laboral se desarrolló en base a lo propuesto por (Brown y Leigh, 1996a).

Respecto a las dimensión componente afectivo de la variable compromiso organizacional se encontró que: del total de trabajadores encuestados el 28,13 % se encuentra en la categoría baja, así mismo el 48,96% se encuentra en la categoría media y el 22,92% se encuentra en la categoría alta, es necesario precisar que la dimensión componente afectivo, se calculó a partir de los siguientes indicadores: Identificación con la institución, e involucramiento con la institución; por otra parte estos resultados mencionados guardan cierta relación con lo investigado por De la Puente (2017) quien concluye que el compromiso afectivo del personal administrativo: el 18,00 % presenta un nivel bajo del componente afectivo, el 47,00 % un nivel medio y el 35,00 % en un nivel alto; cómo se puede observar los valores predominantes se encuentran para ambos casos en el nivel medio de compromiso afectivo con un 47,00 % y un 48,96 % en la presente investigación, básicamente, estas diferencias en los niveles calculados para el compromiso afectivo se estaría dando por la utilización de los instrumentos de recolección de datos, ya que De la Puente (2017) utilizó un cuestionario de compromiso organizacional creado por los autores Betanzos y Paz (2007), que tuvo una adaptación Peruana –Trujillana por Asto (2015), mientras que para la presente investigación se utilizó los instrumentos elaborados por Meyer y Allen (1991).

Por otro lado, Vega (2016) encontró que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel bajo predominante con un 53 %, evidenciándose una escala negativa referida al apego emocional, resultados que difieren de la presente investigación, por las características propias de la población de estudio, siendo para este caso una entidad del estado: la Dirección Regional de Educación de Ayacucho.

Respecto al componente continuidad se puede observar que del total de la población de estudio encuestada el 28,13 % se encuentra en la categoría baja, el 44,79 % se encuentra en una categoría media y el 27,08 % se encuentra en la categoría alta, se calculó a partir de los siguientes indicadores: Percepción de alternativas e Inversiones en la institución; por otra parte estos resultados tienen relación con De la Puente (2017), donde el 26 % se encuentra en el nivel bajo, el 57 % se encuentra en el nivel medio y solo el 17 % se encuentran en el nivel alto, para ambos casos el valor que predomina es del nivel medio en un 57 % para de la De la Puente (2017) y 44,79 % en la presente investigación; resultados que también tienen ligeras diferencias por los instrumentos aplicados en cada investigación; por otro lado Vega (2016) sus resultados son totalmente diferentes respecto al nivel de compromiso continuo el cual se encuentra en un nivel bajo con un 49,00%, a pesar que está utilizando el mismo instrumento de recolección de datos de Meyer y Allen.

Respecto a la dimensión componente normativo el 28,13 % se encuentra en la categoría baja, el 47,92 % se encuentra en una categoría media y el 23,96 % se encuentra en la categoría alta, se calculó a partir de los siguientes indicadores: lealtad con la institución y sentido de obligación; los resultados obtenidos guardan relación con De la Puente (2017) quien concluye respecto a la dimensión componente normativo el 29 % se encuentran en un nivel bajo, el 40,00% se encuentra en un nivel medio y el 31 % se encuentra en un nivel alto; mientras que para la presente de investigación se encuentra en 47,92 %; estos resultados varían por la diferencia en los instrumentos de investigación; mientras que Vega (2016) halló resultados que difieren totalmente con los dos estudios mencionados ya que el valor que predomina es del 53 % en el nivel bajo, estos

resultados que presentan una gran diferencias en los encontrados y pueden estar influenciados por las características de la población de estudio, teniendo en cuenta que Vega (2016) aplico el cuestionario a trabajadores de institución pública, mientras que para la nuestra fue de institución privada.

En cuanto a los niveles de la variable compromiso organizacional el valor que predomina es de la categoría medio que obtuvo un 52,08 %; se calculó a partir de las siguientes dimensiones: componente afectivo, normativo y de continuidad, resultados que son similares a lo encontrado por Tejada (2016) donde el valor que predomina es del nivel medio con 69,00%, por otro parte López y González (2014) obtuvieron resultados que difieren de las investigación mencionadas: donde el 82 % de sus trabajadores sienten un alto grado de compromiso con la organización, esto puede estar influenciado a que los instrumentos aplicados para López y González (2014) son analizadas a través de otras dimensiones sub categorizadas en tres: componentes, dimensiones y modelos; por otra parte la tesis de Vega (2016) a pesar de utilizar el mismo instrumento de recolección de datos elaborado por Meyer y Allen el valor que predomina es el nivel bajo con 56 %, estas diferencias pueden estar influenciadas por la naturaleza de la institución, al ser de administración pública.

En cuanto a la dimensión apoyo al superior inmediato de la variable clima laboral, el 18,75 % se encuentra en la categoría baja, el 57,29 % se encontraba en una categoría media y el 23,96 % en la categoría de categoría alta, resultados que guardan relación con la investigación de Loza (2016) siendo su categoría predominante la de satisfecho en un 63,33 %, así mismo en la investigación de Flores (2016) el nivel que predomina es el favorable con 47 %; resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

En cuanto a la claridad del rol, el 22,92 % está en la categoría baja, el 53,13% está en la categoría media y el 23,96 % mientras que para Loza (2016) una gran parte de sus trabajadores, que son el 46,67 %, indican que se

encuentran satisfechos respecto a la claridad del rol, así mismo Flores (2016) obtuvo como valor predominante la categoría favorable con 53,5 %, resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

En cuanto a la contribución personal el 18,75 % se encuentra en la categoría baja, así mismo el 58,33 % en la categoría media y el 22,92% en la categoría alta, en cuanto al aporte de Loza (2016) los resultados difieren siendo su valor predominante la categoría satisfecho con 56,67 %, así mismo Flores (2016) obtuvo valores predominantes en la categoría favorable con 58,9 %; resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

En cuanto al reconocimiento, podemos ver que, de toda la población de estudio encuestada, el 25 % se encuentra en la categoría baja, el 47.92% en la categoría media y el 27,08 % en la categoría baja; resultados que coinciden con lo determinado por Loza (2016) donde obtuvo a la categoría satisfecho con mayor punto porcentual con 60 %; así mismo Flores (2016) determinó que el 53% de los encuestados se encuentran en el nivel favorable; resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

En cuanto a la expresión de sus propios sentimientos, vemos que del total de la población de estudio, el 20,83 % se encuentra en la categoría baja, de igual forma el 55,21% en la categoría media y el 23,96 % en la categoría alta, resultados que guardan similitud con Loza (2016) y Flores (2016) donde el 56,67 % se encuentra satisfecho y el 64,9 % favorable respectivamente; resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

En cuanto al trabajo como reto, vemos que, del total de la población encuestada, el 21,88 % declara tener el trabajo como un desafío en la categoría baja, de igual forma, el 61,46 % se encuentra en una categoría media y el 16.67%

en la categoría alta, resultados que son similares tanto como para Loza (2016) y Flores (2016) donde el 53,33 % se encuentra satisfecho y el 50,08 % se encuentra en la categoría favorable respectivamente; resultados que coinciden con la presente investigación, ya que se utilizaron para ambos el instrumento propuesto por Brown y Leigh.

Con respecto a la variable clima laboral del total de la población encuestada, tiene como valor predominante a la categoría medio con 56,25 %; estos resultados guardan relación con lo obtenido por Loza (2016) donde el valor que predomina se encuentra en la categoría satisfecho que equivale al nivel medio con 76,67 %, así también en la investigación de Flores (2016) se obtuvo un índice porcentual alto en la categoría favorable que es equivalente con el nivel medio con 70,8 %; resultados que coinciden con la presente investigación, esto puede deberse a que se utilizaron para las investigaciones mencionadas los mismos instrumentos propuesto por Brown y Leigh.

Finalmente, con respecto a la comprobación de hipótesis general donde se obtuvo un coeficiente de relación $R = 0,854$ y un R cuadrado = 0,730; que permite decir que el clima laboral está influenciado por el compromiso organizacional en un 73 %; los antecedentes encontrados hasta la culminación de esta tesis ninguno de ellos, tuvo un objetivo similar al de la presente investigación que buscar determinar la relación causa – efecto de las variables de estudio.

CONCLUSIONES

1. El coeficiente de correlación $R= 0,854$ nos está indicando una correlación positiva y alta entre el compromiso organizacional y clima laboral, también podemos observar un R cuadrado = $0,730$ según esto podemos decir que el clima laboral está influenciado por el compromiso organizacional en un 73 %.
2. Existe una correlación alta, positiva y significativa entre el componente afectivo y el comportamiento organizacional ($R_s = 0,925$ $p = 0,000 < 0,05$); es decir, a mayor componente afectivo, mayor compromiso organizacional y a menor componente afectivo, menor compromiso organizacional.
3. Existe una correlación alta, positiva y significativa entre el componente de continuidad y el compromiso organizacional ($R_s = 0,912$ $p = 0,000 < 0,05$), es decir, a mayor componente de continuidad, mayor compromiso organizacional y a menor componente de continuidad, menor compromiso organizacional.
4. Existe una correlación alta, positiva y significativa entre el componente normativo y el compromiso organizacional ($R_s = 0,934$ $p = 0,000 < 0,05$), es decir, a mayor componente normativo, mayor compromiso organizacional y a menor componente normativo, menor compromiso organizacional.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a las autoridades de la FAING - UPT implementar un control periódico de la situación del Compromiso Organizacional y Clima Laboral, puesto que se entregará un informe con los resultados obtenidos según las respuestas de los trabajadores. Al mismo tiempo, enfatizar el proceso de inducción para fomentar el sentido de pertenencia, conocer la misión, visión y valores de la empresa para que se sientan involucrados en el logro de metas y resultados de productividad.
- 2) Se recomienda planificar y efectuar estrategias que permitan a los trabajadores de la FAING - UPT, fortalecer su nivel de compromiso afectivo, Para crear un sentido de pertenencia, es decir, el sentimiento de ser importante, mediante la apertura de canales de comunicación en los que los empleados tengan la confianza necesaria para aportar ideas para la FAING, mediante talleres de sensibilización centrados en la misión, visión y valores institucionales enfocados en lograr la alineación estratégica y significativa.
- 3) Se recomienda mantener el compromiso organizacional a través del componente de continuidad mediante las políticas de gestión actuales e implementar otras estrategias relacionadas a la capacitación, investigación, remuneración, oportunidades de desarrollo personal, beneficios sociales y otras condiciones favorables que distingan o permitan ser la mejor alternativa del mercado laboral universitario de la región sur.
- 4) Se recomienda brindar oportunidades a los trabajadores de la FAING – UPT a través del apoyo y motivación en aspectos como, educación especializada, beneficios de crecimiento profesional, así mismo ofrecerles convenios de salud para que sientan un alto nivel de deber y lealtad a la FAING, a través del compromiso normativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. (1943). The Ego in Contemporary Psychology. *Psychological Review*, 50, 451–478.
- Becker, H. S. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera). Pearson Educación .
- Brown, S., y Leigh, T. (1996a). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Brown, S., y Leigh, T. (1996b). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* (E. Trillas (ed.)).
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Humano*. McGraw-Hill.
- Cornell, F. G. (1979). *Organización y Administración* (Prentice-Hall (ed.)).
- Crespo Bravo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Fidias G. Arias. (2006). *El Proyecto de Investigación*. <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-g-arias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>
- Flores Ticona, M. del R. (2016). *Repositorio de la Universidad Privada de Tacna: Relación Entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal del Ministerio Público de Tacna - 2014*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/209>

- Forehand, G. A., y Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.
- Gallardo, E., y Triado, X. (2007). *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?* https://www.researchgate.net/publication/28203661_Revision_de_las_aportaciones_teoricas_sobre_el_compromiso_organizativo_acaso_importan_la_s_actitudes
- Gan, F., y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales* (U. O. de C. (UOC) (ed.)).
- Gestión. (2018). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? | Tendencias | Gestión.* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178.
- Guillén, C., y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones* (M. Hill (ed.)).
- HALPIN, A. W., y CROFTS, D. B. (1963). The organizational climate of schools. *International Review of Education*, 22, 441–463.
- Hurtado Vargas, O., y Eguía Campana, L. (2018). *Clima y compromiso organizacional, en la entidad hotelera “Chaski Hotel” de la ciudad del Cusco, 2017.* <https://1library.co/document/y6er645z-clima-compromiso-organizacional-entidad-hotelera-chaski-hotel-ciudad.html>
- J., P., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo* (Madrid, Vol. 1).
- Juaneda, E., y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 3590–3609.
- Kahn, W. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* - *PsycNET*. <https://psycnet.apa.org/record/1991-11306-001>
- Lewin, K. (1948). *La Resolución de los Conflictos Sociales, Trabajos Seleccionados en la Dinámica de Grupo.* *New York: Harper y Row.*

- Likert, R., y Gibson Likert, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. (México).
- Litwin, G. H., y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Llumiyinga Guamán, A. P. (2019). *La relación interpersonal jefe-colaborador y el grado de compromiso con la organización en la empresa ABIATAR S.A.*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18870/1/T-UCE-0007-CPS-143.pdf>
- López Mendoza, K. P., y González Miranda, E. J. (2014). *Influencia del Compromiso Organizacional en el Clima Laboral de la Empresa de Desarrollo Industrial de Matagalpa (EDISMAT), durante el periodo 2013.*
<https://repositorio.unan.edu.ni/5921/1/6217.pdf>
- Loza Naranjo, S. L. (2016). *Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- MAYER, R. C., y Schoorman, F. C. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two- dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35, 84–91.
- Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. (Bogotá).
- Meyer, J. ., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 61–89.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance or organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 357–401.
- Mowday, R. ., Porter, L. ., y Steers, R. . (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commmitment, absenteeism, and turnover. *California Academic Press*.
- Mujica, J. (2007). *Economía política del cuerpo. La reestructuración de los grupos conservadores y el biopoder*. (Promsex (1)).
- O'Reilly, C. A., y Chatman, J. A. (1991). *Personas y cultura organizacional: un enfoque de comparación de perfiles para evaluar el ajuste persona-*

organización.

https://www.researchgate.net/publication/234021797_People_and_Organizational_Culture_A_Profile_Comparison_Approach_to_Assessing_Person-Organization_Fit

- O'Reilly, C., y Chatman, J. (1986). Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento prosocial. *Revista de Psicología Aplicada*, 492–499. <https://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. (S. Psicología. (ed.); Vol. 1).
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Robbins, P., y Judge, A. (2009). *Organizational behavior* (P. P. Hall (ed.); 13th Editi).
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de desarrollo socialt*. <https://es.scribd.com/document/427356964/T-ESPE-049607-docx>
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10, 78–82.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447–479.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143–150.
- TAGIURI, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*. Harvard University Division of Research.
- Tejada Quispe, C. A. J. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/236>
- Toro, F. (2005). *Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas*. (CINCEL.).

- Tuirán, R. (2011). La educación superior en México: avances, rezagos y retos. *Suplemento Campus Milenio*.
- Valderrama Mendoza, S., y León Mucha, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos de la investigación científica* (S. M. E.I.R.L (ed.)).
- Vásquez Mattos, J. E. (2017). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Docentes de los CEBAS Públicos de la Región Callao – 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13111?show=full>
- Vega Mendoza, W. J. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015*. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1396>
- Vila, M. (2005). *Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa del sector financiero*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización* (S. . Herder (ed.)).
- Yapo Laura, M. (2011). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Ciudad Nueva en el año 2007*. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/651>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado: *INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018*. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario. Tiene el carácter de ANÓNIMA y su procesamiento será reservado.

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

DIMENSIÓN 1: APOYO DEL SUPERIOR INMEDIATO					
Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	5	4	3	2	1
Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	5	4	3	2	1
Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	5	4	3	2	1
Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas	5	4	3	2	1
Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: CLARIDAD DEL ROL					
Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	5	4	3	2	1
La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	5	4	3	2	1
Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: CONTRIBUCIÓN PERSONAL					
Me siento muy útil en mi trabajo	5	4	3	2	1
Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	5	4	3	2	1
Me siento pieza clave en la organización	5	4	3	2	1
El trabajo que hago es muy valioso para esta organización	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO					
Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido	5	4	3	2	1
Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo	5	4	3	2	1
La organización reconoce el significado de la contribución que hago	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 5: EXPRESIÓN DE LOS PROPIOS SENTIMIENTOS					
Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos	5	4	3	2	1
Me siento libre para ser yo mismo en esta organización	5	4	3	2	1
Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente	5	4	3	2	1
No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 6: TRABAJO COMO RETO					
Mi trabajo es retante	5	4	3	2	1
Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.	5	4	3	2	1

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 02. Matriz de datos en SPSS v.25 (vista de datos)

Data General Edwin tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9 : P14 3 Visible: 85 de 85 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
9	4	3	4	5	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
10	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
11	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	5	1	1	5	4	3	3	3	4	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5
13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
18	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
19	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 3. Matriz de datos en SPSS v.25 (Vista de variables)

*Data General Edwin tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	
1	P1	Numérico	8	0	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
2	P2	Numérico	8	0	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
3	P3	Numérico	8	0	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organizaci...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
4	P4	Numérico	8	0	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
5	P5	Numérico	8	0	No me siento integrado plenamente en mi organización.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
6	P6	Numérico	8	0	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
7	P7	Numérico	8	0	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesid...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
8	P8	Numérico	8	0	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
9	P9	Numérico	8	0	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización e...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
10	P10	Numérico	8	0	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensa...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
11	P11	Numérico	8	0	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
12	P12	Numérico	8	0	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, e...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
13	P13	Numérico	8	0	No ciento obligaciones algunas de permanecer en mí actual trabajo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
14	P14	Numérico	8	0	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organiz...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
15	P15	Numérico	8	0	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
16	P16	Numérico	8	0	Esta organización merece mi lealtad.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
17	P17	Numérico	8	0	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un s...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
18	P18	Numérico	8	0	Estoy en deuda con la organización	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
19	X1	Numérico	8	0	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
20	X2	Numérico	8	0	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
21	X3	Numérico	8	0	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	
22	X4	Numérico	8	0	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frec...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	4	

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unico 2 nuevas notificaciones

Anexo 4. Validación por jueces de los instrumentos de investigación.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Organizacional	Componente Afectivo	Identificación con la organización.	1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					X		X		X		X		
			2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					X		X		X		X		
		Involucramiento con la organización	3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					X		X		X		X		
			4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					X		X		X		X		
			5	No me siento integrado plenamente en mi organización.					X		X		X		X		
			6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					X		X		X		X		
			7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					X		X		X		X		
	Componente de Continuidad	Percepción de alternativas	8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					X		X		X		X		
			9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					X		X		X		X		
			10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					X		X		X		X		
		Inversiones en la organización	11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					X		X		X		X		
			12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					X		X		X		X		
			13	No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actual trabajo.					X		X		X		X		
	Componente Normativo	Lealtad con la organización.	14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					X		X		X		X		
			15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					X		X		X		X		
			16	Esta organización merece mi lealtad.					X		X		X		X		
			17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					X		X		X		X		
		Sentido de obligación.	18	Estoy en deuda con la organización					X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Delgado Cabrera, Norman Tomás

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencia y Tecnología de Alimentos

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Delgado Cabrera, Norman Tomás
DNI: 00419184

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Clima laboral	Apoyo del superior inmediato	Motivación	1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos						X		X		X		X		
			2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas						X		X		X		X		
			3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.						X		X		X		X		
			4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas						X		X		X		X		
			5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo						X		X		X		X		
	Claridad del rol	Percepción adecuada de funciones	6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo						X		X		X		X		
			7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida						X		X		X		X		
			8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas						X		X		X		X		
	Contribución personal	Importancia en tu puesto	9	Me siento muy útil en mi trabajo						X		X		X		X		
			10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia						X		X		X		X		
			11	Me siento pieza clave en la organización						X		X		X		X		
			12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización						X		X		X		X		
	Reconocimiento	Percepción de esfuerzo	13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido						X		X		X		X		
			14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo						X		X		X		X		
			15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago						X		X		X		X		
	Expresión de los propios sentimientos	Manifiesto de opinión acerca de la institución	16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos						X		X		X		X		
			17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización						X		X		X		X		
			18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente						X		X		X		X		
			19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo						X		X		X		X		
	Trabajo como reto	Enfrenta los desafíos en la institución	20	Mi trabajo es retante						X		X		X		X		
			21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.						X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018


DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Delgado Cabrera, Norman Tomás

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencia y Tecnología de Alimentos

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Delgado Cabrera, Norman Tomás
DNI: 00419184

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Organizacional	Componente Afectivo	Identificación con la organización.	1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					X	X	X	X					
			2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					X	X	X	X					
		Involucramiento con la organización	3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					X	X	X	X					
			4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					X	X	X	X					
			5	No me siento integrado plenamente en mi organización.					X	X	X	X					
			6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					X	X	X	X					
			7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					X	X	X	X					
	Componente de Continuidad	Percepción de alternativas	8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					X	X	X	X					
			9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					X	X	X	X					
			10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					X	X	X	X					
		11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					X	X	X	X						
		Inversiones en la organización	12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					X	X	X	X					
	Componente Normativo	Lealtad con la organización.	13	No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actual trabajo.					X	X	X	X					
			14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					X	X	X	X					
			15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					X	X	X	X					
			16	Esta organización merece mi lealtad.					X	X	X	X					
			17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					X	X	X	X					
		Sentido de obligación.	18	Estoy en deuda con la organización					X	X	X	X					


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Burga Vargas, Erika Peggy

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencias con Mención en Administración

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Burga Vargas, Erika Peggy
DNI: 00793747

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Clima laboral	Apoyo del superior inmediato	Motivación	1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos						X		X		X		X		
			2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas						X		X		X		X		
			3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.						X		X		X		X		
			4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas						X		X		X		X		
			5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo						X		X		X		X		
	Claridad del rol	Percepción adecuada de funciones	6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo						X		X		X		X		
			7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida						X		X		X		X		
			8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas						X		X		X		X		
	Contribución personal	Importancia en tu puesto	9	Me siento muy útil en mi trabajo						X		X		X		X		
			10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia						X		X		X		X		
			11	Me siento pieza clave en la organización						X		X		X		X		
			12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización						X		X		X		X		
	Reconocimiento	Percepción de esfuerzo	13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido						X		X		X		X		
			14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo						X		X		X		X		
			15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago						X		X		X		X		
	Expresión de los propios sentimientos	Manifiesto de opinión acerca de la institución	16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos						X		X		X		X		
			17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización						X		X		X		X		
			18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente						X		X		X		X		
			19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo						X		X		X		X		
	Trabajo como reto	Enfrenta los desafíos en la institución	20	Mi trabajo es retante						X		X		X		X		
			21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.						X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Burga Vargas, Erika Peggy

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencias con Mención en Administración

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Burga Vargas, Erika Peggy
DNI: 00793747

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Organizacional	Componente Afectivo	Identificación con la organización.	1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					X	X		X		X			
			2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					X	X		X		X			
		Involucramiento con la organización	3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					X	X		X		X			
			4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					X	X		X		X			
			5	No me siento integrado plenamente en mi organización.					X	X		X		X			
			6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					X	X		X		X			
			7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					X	X		X		X			
	Componente de Continuidad	Percepción de alternativas	8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					X	X		X		X			
			9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					X	X		X		X			
			10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					X	X		X		X			
		11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					X	X		X		X				
	Inversiones en la organización	12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					X	X		X		X				
	Componente Normativo	Lealtad con la organización.	13	No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actual trabajo.					X	X		X		X			
			14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					X	X		X		X			
			15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					X	X		X		X			
			16	Esta organización merece mi lealtad.					X	X		X		X			
		17	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					X	X		X		X				
		Sentido de obligación.	18	Estoy en deuda con la organización					X	X		X		X			


 Bernabé Ortiz Wilfredo Lisbert
 DNI: 00660444

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018

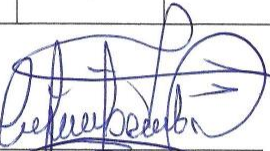
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Bernabé Ortiz, Wilfredo Lisbert

GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencias con Mención en Gestión Empresarial

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Bernabé Ortiz, Wilfredo Lisbert
DNI: 00660444

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2018.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Clima laboral	Apoyo del superior inmediato	Motivación	1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos						X		X		X		X		
			2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas						X		X		X		X		
			3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.						X		X		X		X		
			4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas						X		X		X		X		
			5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo						X		X		X		X		
	Claridad del rol	Percepción adecuada de funciones	6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo						X		X		X		X		
			7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida						X		X		X		X		
			8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas						X		X		X		X		
	Contribución personal	Importancia en tu puesto	9	Me siento muy útil en mi trabajo						X		X		X		X		
			10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia						X		X		X		X		
			11	Me siento pieza clave en la organización						X		X		X		X		
			12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización						X		X		X		X		
	Reconocimiento	Percepción de esfuerzo	13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido						X		X		X		X		
			14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo						X		X		X		X		
			15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago						X		X		X		X		
	Expresión de los propios sentimientos	Manifiesto de opinión acerca de la institución	16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos						X		X		X		X		
			17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización						X		X		X		X		
			18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente						X		X		X		X		
			19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo						X		X		X		X		
	Trabajo como reto	Enfrenta los desafíos en la institución	20	Mi trabajo es retante						X		X		X		X		
			21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo.						X		X		X		X		


 Bernabé Ortiz Wilfredo Esbert
 DNI: 00660444

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y clima laboral en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR: Bernabé Ortiz, Wilfredo Lisbert

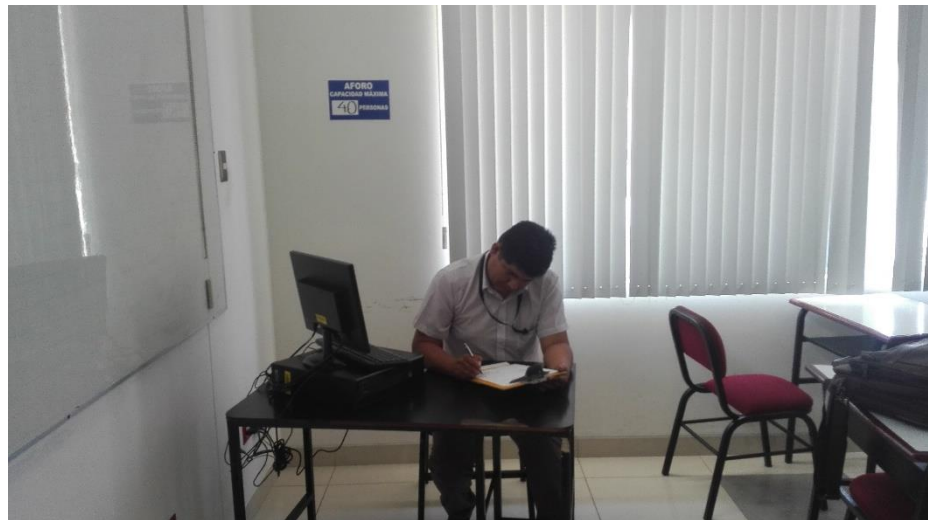
GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR: Maestro en Ciencias con Mención en Gestión Empresarial

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Bernabé Ortiz, Wilfredo Lisbert
DNI. 00660444

Anexo 5. Evidencias fotográficas



Anexo 6.
aplicar el



Autorización para
instrumento de
investigación

Tacna; 27 de noviembre del 2018.

CARTA Nro. 001- ESVC – UPT

DR. OSCAR ANGULO SALAS

DECANO DE FACULTAD DE INGENIERÍA

Presente. -



ASUNTO: Solicito autorización para la aplicación de instrumentos de investigación.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que vengo realizando la investigación científica denominada "*Compromiso organizacional y clima laboral en la facultad de ingeniería de la Universidad Privada de Tacna. 2018*", para fines de optar el grado académico de Maestro en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman - Tacna.

En tal sentido solicito la autorización para poder aplicar los instrumentos que están dirigidos al personal docente y administrativo de la Universidad Privada de Tacna, a fin de recolectar la información para fines estrictamente académicas con el compromiso de no alterar el normal desarrollo de las actividades del personal. Cabe mencionar que se respetaran los criterios éticos de confidencialidad anonimato y libertad de participación.

Sin otro particular, con la seguridad de contar con su anuencia quedo de usted

Atentamente,


EDWIN SAÚL VALENCIA CUTIPA
DNI N° 40179049

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD DE INGENIERÍA		
Pase a	D. E.	
Para: Atención	<input type="checkbox"/>	Evaluación <input type="checkbox"/>
Informe	<input type="checkbox"/>	Opinión <input type="checkbox"/>
Otros:	Autorizado	
Fecha:	28-11-18	
		
		

Anexo 07. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha de técnica del cuestionario de la variable compromiso organizacional

Título: Cuestionario de Compromiso organizacional
Autor: Meyer y Allen (1991)
Tomado por: Bach. Edwin Saúl Valencia Cutipa
Objetivo: Conocer el nivel de compromiso organizacional
Fecha de aplicación: 2019
Administración: Colectiva y/o individual
Duración: 10 a 15 minutos
Escala de medición: Ordinal

Ficha de técnica del cuestionario de la variable clima laboral.

Título: Cuestionario de Clima laboral
Autor: Brown y Leigh (1996)
Tomado por: Bach. Edwin Saúl Valencia Cutipa
Objetivo: Conocer el nivel de clima laboral
Fecha de aplicación: 2019
Administración: Colectiva y/o individual
Duración: 10 a 15 minutos
Escala de medición: Ordinal