

# Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II

## Climate and organizational commitment of employees of the Peruvian Union University, filial Juliaca, during the period 2014 - II

Alex Daniel Cutipa Gonzales\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Perú

---

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

---

#### *Historia del artículo:*

Recibido el 3 de marzo de 2015

Aceptado el 11 de mayo de 2015

---

#### *Palabras clave:*

Clima organizacional

Compromiso organizacional

Organización

---

#### *Keywords:*

Organizational climate

Organizational commitment

Organization

---

### Resumen

---

El clima organizacional y el compromiso de los trabajadores son relevantes en el comportamiento de las personas, y fundamentales en el desarrollo estratégico de toda organización. Por estos motivos se hace importante averiguar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca en el periodo 2014-II. La población para este trabajo de investigación estuvo constituida por 320 trabajadores distribuida en diferentes áreas de trabajo y la muestra estuvo conformada por 113 mediante muestreo aleatorio simple. La determinación del tamaño ha seguido un proceso probabilístico. Por asignación proporcional. Los resultados muestran que existe relación directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

---

### Abstrac

---

The organizational climate and employee commitment are relevant to the behavior of people, and fundamental in the strategic development of the entire organization. For these reasons it becomes important to find out the relationship between organizational climate and organizational commitment of employees of the Peruvian Union University Juliaca subsidiary in the period 2014-II. The population for this research were 320 distributed in different areas of work and the sample consisted of 113 determined by a simple random sampling workers. Sizing, it has followed a probabilistic process. For this sample size proportional allocation was made. The results show that there is a direct relationship between organizational climate and organizational commitment among workers in the Peruvian Union University Subsidiary Juliaca, which turns out to be positive and significant. That is, as you improve the organizational climate of the institution, correspondingly improved employee commitment to the institution.

---

\* Autor de correspondencia: Carretera Arequipa Km. 6 - Chullunquiani, Universidad Peruana Unión, Juliaca  
Correo electrónico: alexdgc@upeu.edu.pe

## Introducción

Las dinámicas de los centros de trabajo han pasado de estables y previsibles a cambiantes e inciertas, de la permanencia en el trabajo a la temporalidad, de unos patrones de trabajo estándar a patrones flexibles y de un periodo fijo para el aprendizaje de por vida. (Furnham, 2005). Estos giros han sido provocados por los cambios en las demografías laborales, el crecimiento de la economía del conocimiento, la globalización, la digitalización y la llegada de las redes sociales, la cultura de la conectividad y la evolución de una sociedad participativa (Meister, 2010). En la actualidad se ha acrecentado el interés por estudiar el clima organizacional, por la gran relevancia que reviste tanto para las instituciones como para las organizaciones el saber la manera en la que el personal percibe su ambiente de trabajo. Por ello, el objetivo de este trabajo de investigación busca establecer si el factor humano asume el compromiso organizacional a través del clima que prevalece en la organización en donde se desenvuelve, ya que es importante proporcionar a los trabajadores calidad de vida laboral, aprovechando al máximo el talento humano disponible. Un clima organizacional estable es una inversión a largo plazo, y cuando realmente lo percibe el trabajador, como consecuencia asumirá el compromiso organizacional.

El clima organizacional se encarga del comportamiento humano; por ello se vuelve una estrategia en toda organización estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización, según lo explica Edel Navarro, García Santillán, & Casiano Bustamante (2007). En tal sentido, el clima organizacional, constituye la personalidad de toda empresa productiva y de servicio, como elemento fundamental de las instituciones, el clima organizacio-

nal condiciona el comportamiento de las personas profesionales y no profesionales que trabajan unidas por un bien común, así como la del usuario de los servicios que integran la compleja estructura organizativa de una institución.

Si tenemos en cuenta que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir para favorecer este compromiso

En opinión de Soberanes Romas & De la Fuente Rivas (2009), las organizaciones deben implementar un clima organizacional favorable para tener la seguridad de que su personal asumirá el compromiso organizacional, factor importante y fundamental dentro de cada organización.

Es en este contexto que el trabajo de investigación realizado tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca durante el periodo 2014-II.

## Clima organizacional

Las nociones implicadas en un intento de conceptualizar al clima organizacional pueden realizarse mediante los siguientes criterios: el clima organizacional como elemento asociado a la motivación, también como vínculo, además de constituirse en un elemento de influencia, y por último como una percepción por parte de los trabajadores.

Según Chiavenato (2009), el clima organizacional está estrechamente ligado al

grado de motivación de las personas: en cuanto mayor motivadas estén las personas el clima mejora. Por otro lado, Dessler (1976), citado por García Solarte (2009) asume que el clima cumple la función de ser un vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores. Además, el clima organizacional se constituye en la suma de las características experimentadas por los miembros de la organización que influye poderosamente en su comportamiento (Chiavenato, 2009). Por último, el clima organizacional, según Pelaes León (2010) se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tiene en el entorno y las diversas relaciones formales que afectan dicho trabajo.

En esta perspectiva, Rodríguez M. (2005), agrega que el clima debe ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional.

Por otro lado, Gonçalves (2000) sostiene que el clima organizacional es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

### Compromiso organizacional

El término compromiso organizacional tiene diversas definiciones, mencionaremos algunas de ellas. Para Steers citado por Arias Galicia (2001), el compromiso es como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Según Robbins & Judge (2009), el compromiso organizacional es uno de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Mowday, citado por Rivera Carrascal (2010) generó unos constructos o axiomas que daban ciertos parámetros o características respecto a la actitud de compromiso que involucra una fuerte creencia en la interrelación de objetivos y valores de la organización; asimismo, señala que el trabajador debe contar con una preparación para gastar considerable esfuerzo en nombre de la organización y fuertes deseos de mantenerse en ella.

Edel Navarro, García Santillán, & Casiano (2007) están de acuerdo con algunos autores, como Davis y Newstrom, quienes definen el compromiso organizacional como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. También se asume el concepto de compromiso institucional de Hellriegel, la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

Arias Galicia (2001) resalta también la concepción de compromiso organizacional esbozada por Meyer y Allen quienes sostienen que es un estado psicológico que caracteriza la reacción de los empleados con su organización y que la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Actualmente, las organizaciones están cada vez más preocupadas por alcanzar

objetivos que se proponen, porque así lo exige el entorno competitivo actual en la que se desarrollan. Un elemento primordial en toda organización es el recurso humano, sin el cual ninguna empresa podría desarrollar sus actividades y alcanzar resultados óptimos.

Las personas que integran la organización, forman un grupo de trabajo guiado por reglas y normas que regulan su funcionamiento, su conducta, su actitud y su responsabilidad y cuya actuación reflejará la situación social de la empresa. Además, llevan a cabo los avances, los logros, así como, los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado e imprescindible para el logro del éxito empresarial.

En este panorama se considera necesario poner mayor atención en el capital humano, puesto que, al igual que las organizaciones, los trabajadores también tienen metas y objetivos que lograr. Es por ello que la relación entre las organizaciones y las personas que lo conforman es compleja y a la vez dinámica.

Tanto el clima organizacional como el compromiso son elementos fundamentales en el desarrollo estratégico de toda organización. Así lo afirma Soberanes Rivas y De la Puente Isla (2009) al asumir que es importante medir el clima organizacional porque constituye un factor determinante que influye en los miembros de la organización, a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Tal como Edel Navarro, García Santillán, & Casiano Bustamante (2007) lo refieren, toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que

influye en la conducta de sus miembros. Los líderes, por lo tanto, deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal.

En este contexto se han desarrollado varios trabajos de investigación que estudian el clima y el compromiso organizacional y la relación que existe entre ellos.

Chiang, Núñez; Martín, Salazar (2010) realizaron un estudio en Chile denominado *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad*. Se encontró que hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso organizacional y de clima organizacional y que los trabajadores mayores a 40 años, muestran mayor compromiso organizacional

En otro trabajo de investigación *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*, llevado a cabo en México por Domínguez Aguirre, Ramírez Campos, García Méndez, (2013), quienes obtuvieron como resultados que el clima organizacional y el compromiso organizacional mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión.

Otra investigación a favor de la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con todas las dimensiones del clima organizacional en estudio, fue el de Gómez Sánchez, David; Recio Reyes, Ramón Gerardo; López Gama, Héctor bajo el título *El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández*.

Habiendo contextualizado nuestro ámbito de estudio, planteamos la hipótesis

principal, que sostiene que existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca durante el periodo 2014-II. Así, al tener conocimiento sobre el clima y el desarrollo organizacional y la relación que existe entre ellos, se puede evaluar si los beneficios que proporciona tanto el clima laboral favorable como un alto compromiso incide en la cultura de trabajo en la institución, identificar en qué grado o nivel y, en consecuencia, contar con los elementos y conocimientos necesarios para proporcionar opciones de intervención que formulen un clima laboral adecuado para el crecimiento del compromiso.

## Materiales y método

El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La investigación se llevó a cabo en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca.

## Participantes

La población fueron 320 trabajadores de la organización que trabajan a tiempo completo. El procedimiento de muestreo fue aleatorio simple que se realizó mediante un proceso probabilístico, determinando la muestra por asignación proporcional. (Colocar las proporciones)

## Instrumento

Para medir el clima organizacional se utilizó la escala de Vilma, Palma Carrillo que contiene 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

El compromiso se midió con un cuestionario de Meyer y Alles de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Ambos instrumentos cumplen con los criterios de validez y confiabilidad, por lo que se desarrolla un análisis sobre la información obtenida con un nivel de seguridad aceptable.

En esta investigación se determinó la confiabilidad de los cuestionarios a través del programa SPSS v17. El instrumento del clima organizacional obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.958. Las dimensiones estuvieron entre los coeficientes de 0.813 y 0.867.

Tabla 1  
*Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional y de las dimensiones*

Variable / Dimensión	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional	0.958
Realización personal	0.813
Involucramiento laboral	0.842
Supervisión	0.861
Comunicación	0.843
Condiciones laborales	0.867

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

En cuanto al instrumento de compromiso organizacional dicho coeficiente es de 0.771. Las dimensiones obtuvieron un coeficiente entre 0.640 y 0.782.

Tabla 2  
*Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach de la variable compromiso organizacional y de las dimensiones*

Variable- Dimensión	Alfa de Cronbach
Compromiso organizacional	,771
Afectivo	,782
Continuidad	,774
Normativo	,640

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

## Resultados

Toda la data que se recopiló a través de los instrumentos aplicados en el presente estudio se trabajó en el programa informático SPSS. Para el análisis se utiliza la estadística descriptiva y correlacional para así describir los datos y las puntuaciones obtenidas por cada variable a través de diversas tablas de distribución de frecuencia y estadísticos de correlación como el de Pearson. La población objeto

de nuestro estudio presentó los siguientes resultados.

En la Tabla 3 se observa que no existe un claro predominio de ningún género. Existe un mayor porcentaje de trabajadores del sexo masculino 53.1 %, y un 46.9 % del sexo femenino. Esto nos da a conocer que no existe una tendencia optativa por el sexo de los trabajadores en la Filial Juliaca.

Tabla 3

*Clima laboral de trabajadores según sexo*

	Clima organizacional									
	Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
Sexo	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculino	0	0.0%	16	14.2%	38	33.6%	6	5.3%	60	53.1%
Femenino	1	.9%	15	13.3%	30	26.5%	7	6.2%	53	46.9%
Total	1	.9%	31	27.4%	68	60.2%	13	11.5%	113	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

En la Tabla 4 se aprecia que existe más trabajadores en el área académica de las facultades, representado por el 31.8%, lo que refleja la naturaleza del trabajo de la institución. La Facultad de Ingeniería y Arquitectura con un 12.4 %. Otra área que posee un fuerte predominio es el centro de aplicación Colegio Adventista del Titicaca con un 18.6 %, esto también refleja el predominio de las áreas académicas, puesto que es un área dedicada a la formación básica.

En la Tabla 5 se observa que la mayor parte de los trabajadores (80.5%) aún no cuenta con estabilidad laboral y un porcentaje menor (19.5%) sí son estables.

Según la Tabla 6, la población de trabajadores es bastante joven. El 64.6 % de los trabajadores no sobrepasan los 35

años, resultando el intervalo de edad predominante los trabajadores entre 26 y 30 años con un significativo 27.4%. Según Sánchez M., citado por Rivera Carrascal (2010), los trabajadores jóvenes son más accesibles y más predispuestos al cambio y también a asumir retos que muchas veces las personas mayores no están dispuestos a asumir por sus experiencias vividas, por su personalidad más consolidada y, a veces poco, tolerante.

En la Tabla 7 se observa que el 55.8% de trabajadores se encuentra en la jerarquía de empleado, entendiéndose que son trabajadores que no desempeñan puestos de trabajo directivos o estratégicos (9.7%), y cuyo trabajo está en un nivel medio o táctico dentro de la estructura organizacional de la institución. El siguiente grupo significativo está conformado por

Tabla 4

*Clima laboral de trabajadores según área de trabajo*

Área de trabajo	Clima organizacional									
	Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Área Financiera Administrativa	0	0,0%	0	0,0%	3	2,7%	0	0,0%	3	2,7%
Fac. Cs. Empresariales	0	0,0%	3	2,7%	5	4,4%	2	1,8%	10	8,8%
Fac. Cs. Salud	0	0,0%	1	0,9%	4	3,5%	1	0,9%	6	5,3%
Fac. Ingeniería y Arq.	1	0,9%	0	0,0%	12	10,6%	1	0,9%	14	12,4%
Fac. Cs. Hum. y Educación	0	0,0%	2	1,8%	3	2,7%	1	0,9%	6	5,3%
Infraestructura	0	0,0%	2	1,8%	3	2,7%	0	0,0%	5	4,4%
Servicios	0	0,0%	9	8,0%	11	9,7%	4	3,5%	24	21,2%
Bienestar Universitario	0	0,0%	0	0,0%	3	2,7%	1	0,9%	4	3,5%
Área de Apoyo Académico	0	0,0%	8	7,1%	10	8,8%	2	1,8%	20	17,7%
Colegio Adventista del Titicaca	0	0,0%	6	5,3%	14	12,4%	1	0,9%	21	18,6%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>31</b>	<b>27,4%</b>	<b>68</b>	<b>60,2%</b>	<b>13</b>	<b>11,5%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

Tabla 5

*Clima laboral de trabajadores según condición laboral*

Condición laboral	Clima organizacional									
	Desfavo- rable		Media		Favorable		Muy favo- rable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Contrato tiempo completo	0	0,0%	25	22,1%	57	50,4%	9	8,0%	91	80,5%
Contrato a tiempo indeterminado (empleado)	0	0,0%	5	4,4%	7	6,2%	2	1,8%	14	12,4%
Contrato dedicación exclusiva (misionero)	1	0,9%	1	0,9%	4	3,5%	2	1,8%	8	7,1%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>31</b>	<b>27,4%</b>	<b>68</b>	<b>60,2%</b>	<b>13</b>	<b>11,5%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

personal auxiliar u operativo cuya función es realizar, en forma eficaz, las tareas que se realizan en la organización programadas por el nivel medio, que representa un 34.5% distribuido en obreros personal de áreas como ornato, mantenimiento, etc. (12.4%), y auxiliares, asistentes, jefes de laboratorio, etc. (22.1%).

La Tabla 8 muestra que existe un alto porcentaje de trabajadores con un tiempo de servicio menor a 5 años (85.0%), lo

cual indica una gran rotación de personal en la institución. Este dato concuerda con el alto porcentaje de trabajadores contratados que aún no poseen estabilidad laboral y también con el predominio de personal en mayoría joven que actualmente labora en la institución.

En general, el nivel de clima organizacional en la Universidad Peruana Unión es favorable y muy favorable lo que se puede observar en el siguiente cuadro.

Tabla 6  
Clima laboral de trabajadores según edad

Edad	Clima organizacional									
	Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
< a 25 años	0	0,0%	6	5,3%	12	10,6%	3	2,7%	21	18,6%
26 a 30 años	0	0,0%	14	12,4%	16	14,2%	1	0,9%	31	27,4%
31 a 35 años	0	0,0%	2	1,8%	16	14,2%	3	2,7%	21	18,6%
36 a 40 años	0	0,0%	2	1,8%	12	10,6%	4	3,5%	18	15,9%
41 a 45 años	1	0,9%	3	2,7%	5	4,4%	1	0,9%	10	8,8%
46 a 50 años	0	0,0%	0	0,0%	3	2,7%	1	0,9%	4	3,5%
51 a 55 años	0	0,0%	2	1,8%	2	1,8%	0	0,0%	4	3,5%
> a 56 años	0	0,0%	2	1,8%	2	1,8%	0	0,0%	4	3,5%
Total	1	0,9%	31	27,4%	68	60,2%	13	11,5%	113	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

Tabla 7  
Clima laboral de trabajadores según jerarquía laboral

Jerarquía laboral	Clima organizacional									
	Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Directivo	0	0,0%	3	2,7%	5	4,4%	3	2,7%	11	9,7%
Empleado	0	0,0%	17	15,0%	41	36,3%	5	4,4%	63	55,8%
Obrero	1	0,9%	5	4,4%	6	5,3%	2	1,8%	14	12,4%
Auxiliar, asistente, etc.	0	0,0%	6	5,3%	16	14,2%	3	2,7%	25	22,1%
Total	1	0,9%	31	27,4%	68	60,2%	13	11,5%	113	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español.

Tabla 8  
Clima laboral de trabajadores según años de servicio

Años de servicio	Clima organizacional									
	Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
< a 5 años	1	.9%	26	23.0%	59	52.2%	10	8.8%	96	85.0%
6 - 10 años	0	0.0%	5	4.4%	7	6.2%	1	.9%	13	11.5%
11 - 15 años	0	0.0%	0	0.0%	1	.9%	2	1.8%	3	2.7%
16 - 20 años	0	0.0%	0	0.0%	1	.9%	0	0.0%	1	.9%
Total	1	.9%	31	27.4%	68	60.2%	13	11.5%	113	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

En cuanto al nivel de compromiso los resultados indican que un 54.9% de trabajadores tiene un compromiso medio, como observamos en la Tabla 9.

Tabla 9  
*Clima organizacional en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca*

Nivel de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	0.9
Media	31	27.4
Favorable	68	60.2
Muy favorable	13	11.5
Total	113	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

Para comprobar la hipótesis principal se procedió a determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca durante el periodo 2014-II. Se obtuvieron los siguientes resultados a partir de la Tabla 10.

Tabla 10  
*Compromiso organizacional en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca*

Nivel de compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Mediano	62	54.9
Alto	51	45.1
Total	113	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

Tabla 12  
*Relación entre clima y compromiso organizacional*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
(Constante)	15.436	3.639		4.242	.000
Total_Clima	.273	.020	.793	13.736	.000

a. Variable dependiente: Total compromiso

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

La hipótesis planteaba que existe relación directa entre el *clima organizacional* y el *compromiso organizacional* en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca, según la Tabla 11, se ha encontrado una correlación entre ambas variables en un R de 0.799 expresando una relación positiva.

Tabla 11  
*Relación entre clima y compromiso organizacional*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
.793a	.630	.626	5.13691

a. Predictores: (Constante), Total clima

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

En la Tabla 12 de Coeficientes de correlaciones se encuentran los valores de P-valor (que SPSS llama Sig.) que expresan el contraste de la hipótesis con coeficientes cero frente a la hipótesis alternativa con otros valores diferentes a cero. Al ser tan pequeños esos valores, indican que la correlación es significativa.

Por tanto se considera comprobada la hipótesis principal, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

Así mismo se obtuvo como resultados que las dimensiones del clima organizacional, también tienen relación directa y significativa con el compromiso laboral según lo podemos observar en la Tabla 13.

Tabla 13

*Relación entre clima y compromiso organizacional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Realización personal	,704a	.496	.491	5.99421
Involucramiento laboral	,715a	.511	.507	5.90194
Supervisión	,696a	.485	.480	6.05686
Comunicación	,668a	.446	.441	6.28462
Condiciones laborales	,708a	.501	.496	5.96347

a. Predictores: (Constante), realización personal; involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 22.0 en español

### Conclusión

El clima organizacional favorable se encuentra entre los bienes más preciados de las personas y las organizaciones, es vital no solamente para la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye positivamente a la productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Habiendo realizado un análisis de los contenidos teóricos sobre el clima organizacional y el compromiso organizacional se concluye que ambas variables son relevantes y prácticas para la organización.

La relación que se obtuvo entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca vale fue positiva y estadísticamente significativa con un  $r=0.793$  y  $r^2 = 0.630$ , indicando que a medida que mejora el clima organizacional de la institución también mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores de la institución de educación superior universitaria.

Este resultado concuerda con concepciones teóricas que efectivamente encuentran una relación entre estas dos variables de una organización.

Toro (1998), en una investigación que explora relaciones de dependencia entre el compromiso de las personas con la organización y el clima organizacional, encontró resultados que mostraron que sí existe una relación de dependencia entre el clima con el compromiso organizacional.

Gonçalves (2000), define el clima institucional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. Dentro de estos aspectos señalados por el autor, y de acuerdo con su teoría, se puede incluir al compromiso institucional, ya que éste, en la medida en que se desarrolle, puede repercutir positiva o negativamente sobre las instituciones.

Debemos destacar que también las cinco dimensiones del clima organizacional, obtuvieron correlaciones directas, positivas y significativas con el compromiso laboral, lo cual confirma y sustenta la relación principal de las dos variables de estudio.

Un clima organizacional favorable contribuye a que el trabajador de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca, asuma el compromiso organizacional, factor importante y vital dentro de cada organización, que aportará a la eficacia, productividad y el éxito organizacional de la institución.

## Recomendaciones

Se recomienda realizar con mayor frecuencia y sistemáticamente evaluaciones de los niveles de clima organizacional, para que, a partir de ello, el área de gestión de talento humano y la administración puedan realizar intervenciones para mejorar el comportamiento de los trabajadores.

También se sugiere mejorar el nivel de comunicación entre los diferentes niveles de las áreas de trabajo de la institución. Para lograr este objetivo se deberán establecer o mejorar canales de comunicación fluidos, ágiles, claros y coherentes al interior de la organización. Además, mantener el buen nivel de involucramiento de los trabajadores, a través del continuo fortalecimiento de la cultura organizacional de la organización.

Finalmente, se debe continuar investigando el clima organizacional de las diferentes áreas de trabajo en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca, con el fin de determinar los factores que lo promueven y el tipo de compromiso que requiere la institución para lograr sus fines de desarrollo hacia el éxito.

## Referencias

- Furnham A. (2005). *The Psychology of Behaviour at Work: the Individual in the Workplace*. New York: Routledge Press.
- Arias Galicia, F. (Enero-marzo de 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 5-10.
- Arredondo Baquerizo, D. L. (2008). *Inteligencia emocional y clima laboral en el personal del hospital "Félix Mayorca Soto"*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina - Unidad de Posgrado, Lima.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Chiang V., M., Núñez P., A., Martín, M. J., & Salazar B., M. (Julio de 2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Núñez Partido, A. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: McGraw-Hill.
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & García Méndez, A. (Enero - Junio de 2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. (Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>)

- García Solarte, M. (Julio-diciembre de 2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Revista Cuadernos de Administración* (42), 43-61.
- Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G. & Gómez Gania, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Revista Administración Desarrollo*, 38(52), 97-104.
- Gonçalvez, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Gonzales Santa Cruz, F. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizativo: Estudio aplicado al sector hotelero en la Provincia de Córbova. Córdoba.
- Guillén Gestoso, G., & Guil Bozal, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*.
- Meister, J. C. (2010). *The 2020 Workplace: How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees*. New York: Harper Collins Publishers,.
- Monteza Chanduvi, N. E. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud Chiclayo. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Palma Carrillo, S. (2002). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Investigación psicología*. UNMSM.
- Palma Carrillo, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana.
- Páramo Contreras, P. (2004). *Enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*. Tesis Especialización, Universidad de la Sabana, Dirección de Posgrados, Cundinamarca-Colombia.
- Pelaes León, O. C. (2010). *Relación entre clima organizacional y las satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado, Lima-Perú.
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con las variables demográficas. Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados, Lima-Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez M., D. (2005). Diagnóstico del clima organizacional. Diagnóstico organizacional, 159 - 177. Recuperado: [data-beca.uncd.edu.co/contenido/102025/haciala\\_organización\\_flexible.php](http://data-beca.uncd.edu.co/contenido/102025/haciala_organización_flexible.php)
- Saccca Campos, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porras*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Unidad de Posgrado, Lima-Perú.

Soberanes Romas, L. T., & De la Fuente Islas, A. H. (Julio-Diciembre de 2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional* (9), 120-127.

Toro Álvarez, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 14, (3), 333-344.

