

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Tarapoto, 2019

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

Por:

Guadalupe Ramirez Gómez

Asesor:

Mtro. José Tarrillo Paredes

Tarapoto, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

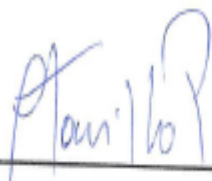
Magister. José Tarrillo Paredes, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Tarapoto, 2019”*** constituye la memoria que presenta el estudiante Guadalupe Ramírez Gómez; para aspirar al grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Tarapoto, a los 29, noviembre del año.



José Tarrillo Paredes

Asesor

Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional
de los colaboradores de la institución Educativa Tarapoto 2019

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el grado de bachiller en Administración y
Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Mtro. Robin Alexander Diaz Savedra
Presidente



Mtro. David Troya Palomino
Secretario



Mtro. Jose Tarrillo Paredes
Asesor

Morales, 1 de diciembre del 2019

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. El diseño fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 colaboradores. Los resultados que mostraron las variables clima organizacional y compromiso organizacional se pueden observar que su P valor fue de ,000 que indica una relación de dependencia; el Compromiso afectivo mostró un P-valor de ,000 que indica que si hay una relación de dependencia entre la variable y la dimensión; el compromiso normativo mostró un P-valor de ,000 esto indica que tienen una relación de dependencia; el compromiso de continuidad mostró un P-valor de ,001 lo que indica que existe una relación de dependencia. En conclusión, se pudo observar que sí existe una relación significativa entre la variable clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional.

Palabras claves: Clima organizacional, compromiso organizacional, colaboradores, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Abstract

The research focused on the objective of determining the relationship between the Organizational Climate and the Organizational Commitment of the collaborators of the city of Tarapoto. The design was cross-sectional experimental. The population consisted of 40 employees. The results that variable variables organizational climate and organizational commitment can be observed that its P-value was of, 000 indicating a dependency relationship; Affective Commitment showed a P-value of, 000 that indicates that there is a dependency relationship between the variable and the dimension; the normative commitment shown in Pvalue of, 000 this indicates that they have a dependency relation; the continuity commitment showed a Pvalue of, 001 which indicates that there is a dependency relationship. In conclusion, it could be observed that there is a significant relationship between the organizational climate variable and the dimensions of organizational commitment.

Keywords: Organizational climate, organizational commitment, collaborators, affective commitment, normative commitment, commitment to continuity.

1. Introducción

Hoy en día, podemos notar que las organizaciones vienen sometiéndose a grandes cambios, estos cambios son cruciales para que éstas puedan sobrevivir y mantenerse dentro del mercado. El crecimiento global trae consigo muchas cosas, las cuales las organizaciones deben identificar para así poder brindar a la sociedad productos o servicios de calidad.

Antes de esto, las organizaciones deben ver cómo se encuentran internamente, es decir, deben preocuparse por mantener un ambiente de trabajo en condiciones óptimas y a sus colaboradores contentos.

El clima organizacional viene a ser aquellas cosas que el trabajador va a percibir sobre su ambiente de trabajo, ya sea la infraestructura del lugar donde labora, los procesos, reglas, etc. Que se tiene dentro de la organización, los cuales son de suma importancia para un mejor desempeño en las actividades que éstos realizan.

Según Chiavenato (1999) el clima organizacional es la “cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (p.8). El clima organizacional influye en el compromiso que van a tener los colaboradores con la organización, ahí se puede notar cuán ligados están, si es que estarían dispuestos a seguir laborando, si se sienten satisfechos de hacerlo, etc. Juan Carlos Cruz Antón y Sandra Judith Salirrosas Campos (2017) en su investigación titulada Clima

Organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C, en el periodo 2015-II; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C; la metodología de la investigación fue de diseño no experimental de corte transversal; la población del estudio estuvo conformada por 137 trabajadores de la empresa; de acuerdo a los resultados se afirma lo siguiente, existe relación directa altamente significativa entre el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores de la empresa industrial Cerraduras Nacional S.A.C, por otro lado, entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso normativo no existe relación directa, sin embargo no es significativa; en conclusión se puede decir que existe relación causa-efecto

entre las variables de estudio, de esta manera podemos afirmar que, un clima organizacional positivo o negativo influye en el comportamiento de los trabajadores. Es por ello que la presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución educativa Tarapoto.

2. Materiales y Métodos

2.1. Materiales

- **Carnet de estudiante para la identificación**
- Cuestionarios
- lapiceros (lápiz, sacapuntas y borrador)
- Tabla de apoyo
- Carta de consentimiento informado que se presenta a cada persona que desarrollara el cuestionario

2.2. Métodos

2.1.1. Reconocimiento del terreno de los lugares que hemos obtenido los datos

Para tomar las encuestas tuvimos que realizar una pre visita al colegio para identificar a quienes se tomara la encuesta, identificar las áreas y conocer el recorrido que se dará.

2.1.2. Recolección de datos

Las Muestras se tomaron en cada área de la institución, salón por salón hasta culminar con nuestro público objetivo.

2.1.3. Manipulación de la Muestra

No se manipulo la muestra, todos estaban en su ambiente y estado natural.

2.1.4. Procedimiento para el análisis de datos

ingresamos todos los datos al sistema de análisis estadístico SPSS versión 20 para Windows el mismo que ayudó para poder sacar los datos estadísticos de la investigación; también se utilizó técnicas estadísticas descriptivas a un nivel de significancia $p < 0.05$.

2.1.5. Procedimiento en el programa Spss 20

En primer lugar, arme la estructura para procesar mis datos. Luego codifique los datos en el SPSS versión 20.0, después realice mi análisis estadístico mediante la correlación Kendall para obtener mis resultados.

Participantes

Para la siguiente investigación se contó con la ayuda de 40 colaboradores de la institución educativa Tarapoto, dichos colaboradores se encontraban entre los 20 y 40 años de edad. Los mismos que tienen diferente tiempo laborando en la empresa.

Instrumentos

- ✓ Peachimetro
- ✓ Multiparámetro

Análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 20 para Windows, el mismo que ayudó para poder sacar los datos estadísticos de la investigación; también se utilizó técnicas estadísticas descriptivas a un nivel de significancia $p < 0.05$.

3. Resultados y discusión

Resultados 1

Tabla 1.
relación entre clima organizacional y compromiso organizacional

Compromiso Organizacional			
	Kendall	p	N
Clima Organizacional	,525**	.000	40

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 1 se presenta la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. Mediante el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,525 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 (p -valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna, es decir el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso organizacional de los colaboradores.

Resultado 2

Tabla 2.
Relación entre el clima organizacional y compromiso afectivo

	Compromiso Afectivo		
	Kendall	p	N
Clima Organizacional	,443**	.000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 2 se presenta la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. Mediante el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,443 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 (p -valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso Afectivo de los colaboradores.

Resultados 3

Tabla 3.
Relación entre el clima organizacional y compromiso normativo.

	Compromiso Normativo		
	Kendall	p	N
Clima Organizacional	,539**	.000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3 se presenta la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Normativo de los colaboradores de la institución educativa de Tarapoto. Mediante el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,539 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 (p -valor > 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso Normativo de los colaboradores.

Resultados 4

Tabla 4:
Relación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad.

	Compromiso de Continuidad		
	Kendall	p	N
Clima Organizacional	,368**	.000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4 se presenta la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. Mediante el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,368 (correlación directa) y un p valor igual a 0.001 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso de Continuidad de los colaboradores.

Resultados 5

Clima Organizacional según el género de los colaboradores de la institución.

		Edad					
		Masculino		Femenino		Total	
Clima organizacional	Bajo	1	2.50%	1	2.50%	2	5.00%
	Medio	18	45.00%	18	45.00%	36	90.00%
	Alto	2	5.00%	0	0.00%	2	5.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Estructura	Bajo	1	2.50%	1	2.50%	2	5.00%
	Medio	9	22.50%	9	22.50%	18	45.00%
	Alto	11	27.50%	9	22.50%	20	50.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Responsabilidad	Bajo	3	7.50%	5	12.50%	8	20.00%
	Medio	17	42.50%	14	35.00%	31	77.50%
	Alto	1	2.50%	0	0.00%	1	2.50%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Recompensa	Bajo	6	15.00%	8	20.00%	14	35.00%
	Medio	15	37.50%	11	27.50%	26	65.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Riesgo	Bajo	3	7.50%	1	2.50%	4	10.00%
	Medio	15	37.50%	17	42.50%	32	80.00%
	Alto	3	7.50%	1	2.50%	4	10.00%

Relación/Calor	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
	Bajo	1	2.50%	1	2.50%	2	5.00%
	Medio	18	45.00%	15	37.50%	33	82.50%
	Alto	2	5.00%	3	7.50%	5	12.50%
Estándares de Desempeño	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
	Bajo	1	2.50%	1	2.50%	2	5.00%
	Medio	6	15.00%	10	25.00%	16	40.00%
	Alto	14	35.00%	8	20.00%	22	55.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%

Fuente: elaboración propia

Para la variable clima organizacional, los colaboradores que tienen un nivel alto son los del género masculino con un 5%, mientras que el género femenino mostró un 0%.

Resultados 6

Compromiso Organizacional según el género de los colaboradores de la institución

		Edad					
		Masculino		Femenino		Total	
Compromiso organizacional	Bajo	5	12.50%	4	10.00%	9	22.50%
	Medio	9	22.50%	14	35.00%	23	57.50%
	Alto	7	17.50%	1	2.50%	8	20.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Compromiso Afectivo	Bajo	2	5.00%	2	5.00%	4	10.00%
	Medio	6	15.00%	13	32.50%	19	47.50%
	Alto	13	32.50%	4	10.00%	17	42.50%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Compromiso Normativo	Bajo	5	12.50%	7	17.50%	12	30.00%
	Medio	9	22.50%	11	27.50%	20	50.00%
	Alto	7	17.50%	1	2.50%	8	20.00%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%
Compromiso de continuidad	Bajo	4	10.00%	5	12.50%	9	22.50%
	Medio	11	27.50%	13	32.50%	24	60.00%
	Alto	6	15.00%	1	2.50%	7	17.50%
	Total	21	52.50%	19	47.50%	40	100.00%

Fuente: elaboración propia

Para la variable compromiso organizacional, los colaboradores que tienen un nivel alto son los del género masculino con un 17,5%, mientras que el género femenino mostró un 2,5%.

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

A través de este estudio bajo la interpretación y el análisis de los resultados del trabajo de investigación titulado Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto, 2018, se aborda las siguientes conclusiones en función a los objetivos planteados.

De acuerdo con el resultado obtenido se concluye que el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto, ya que se como resultado del análisis estadístico Kendall se obtuvo un coeficiente de 0,525 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo con el resultado obtenido se concluye que el Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. Esto es reflejado en el análisis estadístico Kendall donde se obtuvo un coeficiente de 0,443 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo con el resultado obtenido se concluye que el Clima Organizacional tiene poca relación con el el Compromiso Normativo de los colaboradores de la institución educativa de Tarapoto. Esto es reflejado en el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,539 (correlación directa) y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo con el resultado se concluye que Clima Organizacional tiene poca relación con el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la institución educativa Tarapoto. Esto, es reflejado en el análisis estadístico Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,368 (correlación directa) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2. Recomendaciones

La institución educativa, debe mantener un buen Clima Organizacional ya que actualmente vemos que influye en cierto grado al Compromiso Organizacional que tienen los colaboradores.

Construir un clima idóneo, que promueva una mayor motivación para mejorar la productividad con el propósito de sensibilizar al personal y de esa manera obtener el compromiso y la lealtad deseada para la organización

5. Referencias

- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos 5ta ed. McGraw Hill. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA145&dq=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+5ta+edici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwihgrPv_JTmAhVJzIkKHSLaCZQQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false.
- Juan Carlos Cruz Antón, S. J. (Mayo de 2017). Clima Organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C, en el periodo 20515-II. Lima, Perú.
- Malhotra, N. K. (2008). Investigación de mercados 5ta ed. México: Pearson Education.
- Müggenburg, M. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Revista Enfermería Universitaria, 35-38.
- Roberto Hernandez, C. F. (2010). Metodología de la Investigación 5ta ed. Ciudad de México: McGraw-Hills/Interamericana editores S.A. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf