



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores
administrativos de la Universidad San Pedro. Filial Huaraz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Santos Miguel Esquivel Infantes (ORCID.0000-0001-8299-2645)

ASESORA:

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID.0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por fortalecerme para la culminación de este proyecto. A Giovanna mi esposa, Tatiana y Fabián mis hijos. Gracias por su apoyo.

Santos Miguel

Agradecimiento

Mi mayor agradecimiento a mi asesora Dra. Carmen Carbonell por su constante apoyo, guía y motivación.

Debo expresar mi agradecimiento al director y trabajadores de la universidad San Pedro filial Huaraz. Por proporcionarme la información lo cual puso de manifiesto para la ejecución de la presente investigación.

El Autor

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Santos Miguel Esquivel Infantes, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro. filial Huaraz, 2019" presentado en 157 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señalados en este trabajo,
- Este trabajo de Investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 17 de enero del 2020



Santos Miguel Esquivel Infantes

DNI: 32945437

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
RESUMO	xii
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	45
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	51
VII. Propuesta	53
REFERENCIAS	58
ANEXOS	65
Anexo 01: Matriz de consistencia	66
Anexo 02: Instrumentos	68
Anexo 03: Validez y confiabilidad	79

Anexo 04: Autorización de la USP para realizar la investigación	105
Anexo 05: Base de datos	107
Anexo 06: Artículo científico	134
Anexo 07: Autorización de publicación del artículo científico	141
Anexo 08: Pantalla de Turnitin	142
Anexo 09: Acta de originalidad de tesis	143
Anexo 10. Formulario de autorización de publicación electrónica de la tesis	144
Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	145

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Caracterización de la muestra	15
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
Tabla 3: Relación de validores	17
Tabla 4: Nivel de clima organizacional	19
Tabla 5: Caracterización de clima organizacional según sexo	19
Tabla 6: Nivel de Clima Organizacional según muestra caracterizada	20
Tabla 7: Nivel de aplicación por dimensiones del clima organizacional	21
Tabla 8: Nivel de Compromiso institucional	22
Tabla 9: Caracterización de compromiso institucional según sexo	22
Tabla 10: Nivel de compromiso institucional según muestra caracterizada	23
Tabla 11: Nivel de aplicación por dimensiones del compromiso institucional	25
Tabla 12: Relación caracterizada del sistema individual y el compromiso institucional	26
Tabla 13: Relación entre el sistema individual y el compromiso institucional	29
Tabla 14: Relación caracterizada del sistema interpersonal y el compromiso institucional	30
Tabla 15: Relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional	33
Tabla 16: Relación caracterizada del sistema organizacional y el compromiso institucional	34
Tabla 17: Relación entre el sistema organizacional y el compromiso institucional	35
Tabla 18: Relación caracterizada del clima organizacional y el compromiso institucional	36
Tabla 19: Relación entre el clima organizacional y el compromiso institucional	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Relación del clima organizacional y el compromiso institucional	39
Figura 2: Análisis de la espina de pescado	53
Figura 3: Síntesis operativa del plan de mejora	57

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación del clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019.

La investigación posee un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. Propositivo. La población muestral estuvo conformada por 46 trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz. Asimismo, para la presente investigación se utilizaron datos cualitativos con el fin de recoger información complementaria a los datos recogidos cuantitativamente, de las variables clima organizacional y compromiso institucional, para las variables de estudio utilizándose el coeficiente rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Después del proceso de desarrollo de los datos y análisis de los resultados alcanzados de la aplicación de los instrumentos se concluyó: que la variable clima organizacional se relaciona con el compromiso institucional ($Rho=0.550$), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables. Teniendo un nivel de significancia ($p=0.000$). Toda vez que el p valor es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, lo cual nos indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San de Pedro Huaraz – 2019.

Palabras clave: Clima organizacional, compromiso institucional, sistema interpersonal.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of the organizational climate and the institutional commitment of the administrative workers of the San Pedro University subsidiary Huaraz, 2019.

The research has a quantitative approach, non-experimental, with a descriptive, correlational and cross-sectional design. Purposeful. The sample population was made up of 46 administrative workers from the San Pedro University subsidiary Huaraz. Likewise, qualitative data were used for the present investigation in order to collect complementary information to the quantitatively collected data, of the organizational climate and institutional commitment variables, for the study variables using Spearman's rho coefficient for hypothesis testing

After the process of data development and analysis of the results achieved from the application of the instruments, it was concluded: that the organizational climate variable is related to the institutional commitment ($Rho = 0.550$), which represents a moderate linear association between variables. Having a level of significance ($p = 0.000$). Since the p value is less than 0.05. In this sense, the null hypothesis is rejected, which indicates that there is a statistically significant relationship between the variables organizational climate and institutional commitment of the administrative workers of the San Pedro Huaraz University

Keywords: Organizational climate, institutional commitment, interpersonal system

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação do clima organizacional e o compromisso institucional dos trabalhadores administrativos da subsidiária da Universidade de San Pedro, Huaraz, 2019.

A pesquisa possui abordagem quantitativa, não experimental, com desenho descritivo, correlacional e transversal. Finalidade. A população da amostra foi composta por 46 trabalhadores administrativos da subsidiária da Universidade de San Pedro, Huaraz. Da mesma forma, dados qualitativos foram utilizados para a presente investigação, a fim de coletar informações complementares aos dados coletados quantitativamente, das variáveis clima organizacional e compromisso institucional, para as variáveis do estudo utilizando o coeficiente rho de Spearman para teste de hipóteses.

Após o processo de desenvolvimento dos dados e análise dos resultados obtidos com a aplicação dos instrumentos, concluiu-se: que a variável clima organizacional está relacionada ao compromisso institucional ($Rho = 0,550$), o que representa uma associação linear moderada entre as variáveis. Ter nível de significância ($p = 0,000$). Como o valor de p é menor que $0,05$. Nesse sentido, a hipótese nula é rejeitada, o que indica que existe uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis clima organizacional e comprometimento institucional dos trabalhadores administrativos da Universidade San Pedro Huaraz - 2019.

Palavras-chave: clima organizacional, comprometimento institucional, sistema interpessoal.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad del conocimiento las competencias centrales de una organización residen en su rol estratégico del talento humano y esto es lo que caracteriza. Un desarrollo efectivo en la estrategia de clima y compromiso de los colaboradores para que contribuyan con una institución más eficiente y productiva.

A nivel internacional, según una encuesta publicada por Eurobarómetro (2014), en relación a la calidad de trabajo el 53 % consideran que las condiciones de trabajo en su país son favorables, pero un porcentaje mayor 57 % tiene una percepción negativa porque se han deteriorado en los últimos cinco años. Sin embargo, la mayoría están satisfechos porque mantienen sentimientos positivos en relación a su trabajo 77 %, existiendo diferencias en países que oscilan entre el 94 % de Dinamarca y el 38 % de Grecia. En conclusión, los trabajadores están muy satisfechos con la suma de horas que laboran 80%, y la seguridad y salud en el trabajo 85%. (Comisión Europea,2014). En otro estudio, una importante mayoría de líderes de gestión de personas de empresas de escala mundial 87% se identifica la carencia del personal comprometido. Es decir, un 60% señalaron escasez de programas eficientes de medición y mejora del compromiso (Deloitte, 2015).

Las instituciones destinadas a la enseñanza superior no son distantes al escenario antes descrito; la OCDE manifiesta que las organizaciones de enseñanza superior tienen que contar con una estructura y organización efectiva adaptable a un entorno cambiante en estos tiempos (Brunner, 2010). El clima organizacional debe propiciar un ambiente donde los comportamientos sean los apropiados. En ese sentido, los estudios de Aptitus demostraron que el 86% de peruanos estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera una percepción negativa del clima laboral. Además, el 81% de los colaboradores señalan que el clima condiciona el desempeño y un 19% que este resultado no afecta en sus funciones. (Diario Gestión, 20.08.2018). Asimismo, Landy & Conte (2016), precisan que la psicología en las organizaciones como la ciencia que evalúa el lugar de trabajo. Asimismo, el estudio se desarrolla a través de fundamentos psicológicos, partiendo de la evaluación tanto de las conductas en el trabajo, y los factores psicológicos, laborales y sociales que pueden incidir sobre dicho comportamiento. Las últimas investigaciones señalan que aliviar el clima en el trabajo es esencial para alcanzar que los trabajadores se comprometan y así lograr mejoras a largo plazo en la productividad y en el rendimiento del negocio (Gadow, 2010).

La universidad San Pedro; una institución de educación superior universitaria privada con 23 años de servicio en la formación profesional. Actualmente es la institución líder en la provincia de Huaraz. Por la magnitud de su población estudiantil y docentes, cerca de 3000 estudiantes matriculados para el periodo 2019-I, con aproximadamente 180 docentes y 46 trabajadores administrativos y de servicios. Dentro de este horizonte, surge la actual investigación, como un informe de consulta y gestión para conocer el estado presente de los colaboradores de la universidad San Pedro, con respecto a las relaciones entre los trabajadores y la institución representada por sus directivos y los distintos procedimientos formales que impactan en el trabajo, y cómo incide en el nivel de identificación de los integrantes de la organización.

Para los fines de la investigación, se ha considerado al clima como resultado de la interacción social del trabajador y el compromiso institucional referido al nivel de identificación de los colaboradores de la universidad San Pedro de Huaraz, teniendo como informantes al personal administrativo. Es importante evaluar el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Asimismo, se percibe aspectos deficitarios en la interacción del trabajador con sus compañeros, existe la percepción del personal que están trabajando de acuerdo a lo que dice los procedimientos, pero la realidad es otra, la carencia de espacios para generar comunicación. También el flujo de trabajo no está claramente definido de manera que algunos trabajadores desconocen lo que tienen que hacer y la relación que estos guardan con los objetivos institucionales, la ausencia de un sentido de pertenencia de algunos trabajadores, de este modo perciben que todos están trabajando hacia objetivos diferentes y que puede impactar en la identificación con la organización.

Las revisiones de otras investigaciones similares en relación al clima organizacional, Así tenemos a Puch, Ruiz y Almeida (2012) encontraron que el clima organizacional del nosocomio resultó no satisfactorio entre las cuatro dimensiones que lo conforman. Resultados diferentes a lo encontrado por González, Manríquez y Venegas (2014) en sus hallazgos concluyeron que el clima organizacional es favorable, en la organización estudiada encontraron similitudes en la medición del clima de los varones y las mujeres, Además, Hernández y Ponce (2016) afirmaron que la percepción del clima con respecto al sexo, los

varones tienen una sensación positiva del clima, con relación a la antigüedad resulto que el mejor clima lo perciben los nuevos y los más antiguos de manera contraria.

Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) en sus resultados arrojaron que las relaciones de los individuos en el trabajo inciden significativamente en la satisfacción laboral. Pero, sobre todo, en la relación con los jefes. Asimismo, Moreno y Pérez (2018) señalaron resultados favorables, que manifiestan buenas relaciones interpersonales, basado por buenos vínculos de amistad, ayuda mutua y solidos equipos de trabajo en la institución evaluada.

Loor (2018), Restrepo y López (2013) encontraron que la realización personal, las oportunidades de promociones y crecimiento profesional, autonomía y satisfacción como factores principales que constituyen el clima organizacional. En cambio, Ojeda (2013) concluye que el trabajo personal fue la dimensión que menos calificación tuvo por parte de los trabajadores.

Cenkci y Otken, (2012), y Calderón (2012) concluyen que existe buenas relaciones interpersonales, énfasis en la cooperación grupal del clima organizacional en las compañías. En cambio, Toala (2014), y Alvez (2007) concluyen que las relaciones interpersonales no son armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros.

Cueva (2017), Açıkgoz, y Günsel (2011) encontraron como resultados que el apoyo observado por la gestión y el factor liderazgo del clima organizacional se evidencia en un grado de percepción favorable del clima organizacional. Asimismo, Afsar y Badir (2016) mencionaron que la ayuda organizacional percibida modera el vínculo entre persona y organización y como en resultados en sus comportamientos En cambio, Fernández, Cobos y Figueroa (2015) en sus resultados demostraron una apreciación desfavorable del nivel de motivación laboral y ayuda del directivo.

Ramírez y Domínguez (2012) determinaron que existe una relación positiva entre la importancia relativa que los trabajadores de las organizaciones de educación superior otorgan al clima organizacional en sus componentes de liderazgo, comunicación y motivación, y sus niveles de compromiso institucional en sus dimensiones afectivo, normativo y continuo. Reafirmando lo señalado por Salvador y Sánchez (2018) encontrando la asociación significativamente moderada del liderazgo del director y el compromiso en los profesores de la R. E - N° 22-UGEL 01. Estos resultados se aproximan a lo afirmado por Guzley (1992) muestra que las evaluaciones de los individuos sobre el clima organizacional se relacionan positivamente con el nivel de compromiso de los colaboradores.

A continuación, describimos brevemente investigaciones referidas al compromiso. institucional las de mayor relevancia y aporte al presente estudio se considera a un estudio realizado por Loli (2006) identificó que la relación de las dimensiones del compromiso organizacional es compacta de ahí que señala la predisposición favorable de los colaboradores no docentes hacia el compromiso organizacional. Asimismo, Maldonado, Guillén y Carranza (2012) encontraron que el nivel de identificación de los docentes y no docentes de una universidad estatal, se define como bueno, a través de un vínculo psicológico fuerte con la institución la cual laboran y tienen un sentido de pertenecía. Por el contrario, Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) en sus hallazgos indican un nivel promedio de identificación de los docentes con su institución. Además, las variables género, edad y antigüedad, determina una inclinación hacia los varones a estar más identificados que las mujeres. Y los docentes en edades de 46 y 55 años tienen intensos resultados hacia compromiso. Finalmente, la antigüedad es mayor la identificación de los docentes con 21 a 25 años de antigüedad. Algo parecido, Ribeiro y Bastos (2010) señalaron en su investigación que las correlaciones entre los componentes del compromiso en un nivel bajo.

Chiang, Gómez y Wackerling (2016), Peña, Chávez y Alarcón (2016), y De Lemos, Alves, Bittencourt, Santos y Rodríguez (2015) en sus hallazgos concluyeron que existe una actitud favorable del compromiso afectivo, les enorgullece de manera significativa pertenecer a la institución. El compromiso del trabajador con su institución se asocia con su conducta en el lugar de trabajo y como resultado, incide en el logro de los objetivos organizacionales.

Aldana, Tafur y Leal (2018) encontraron en su investigación que el compromiso se valora por el componente normativo reflejado en el factor identificación y lealtad. hacia la organización. En general, los colaboradores comprometidos generan que los directivos desarrollen prácticas de retención en beneficios de la organización. (Recio, Gómez, López, Martínez, 2012)

En lo que concierne a la relación de las variables de estudio, tenemos a lo encontrado por Ramírez y Domínguez (2012), y Recio, Gómez, López y Martínez (2012). Los resultados indican que el clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de los trabajadores. Así mismo, Lapo (2018) en sus resultados sostiene que el clima organizacional incide en forma directa en las actitudes en el trabajo del personal sanitario de la organización estudiada.

A continuación, se describe las teorías sobre el cual se fundamenta la investigación. El clima organizacional se manifiesta en las organizaciones a través de un desarrollo de información social. Con respecto al juicio que los trabajadores otorgan a las características organizacionales. Por lo tanto, el clima condiciona los comportamientos y resultados. (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013). En este sentido, las conductas es el resultado tanto de las características del trabajador como de la situación de su entorno. (Patterson, Warr y West 2004). De esta manera, la productividad en la empresa está parcialmente intercedida por el clima organizacional (Gelade & Ivery, 2003). De este modo Jones y James, (1979) definieron que el clima psicológico se refiere a la evaluación de las personas de las situaciones dentro de la organización, generando un conocimiento de estas situaciones un conocimiento cognitivo, transformador y estructurado en situaciones percibidas. Asimismo, los estudios de clima en las organizaciones se refieren a la percepción de las personas en relación al medio ambiente interno donde trabajan para comprobar sentimientos de realización personal acorde a sus expectativas (Litwin & Stinger, 1968). Los estudios sobre clima en el trabajo contribuyen a describir la forma en que los individuos perciben su ambiente laboral, su función, la productividad, la actitud y las relaciones humanas con sus compañeros y superiores.

Lewin, Lippit y White (1939) fueron los pioneros en ejercer los primeros acercamientos al concepto de clima organizacional a manera de una atmósfera social. Se puede distinguir cuatro enfoques de clima en las organizaciones, es decir, que ha pasado del enfoque estructural al enfoque cultural. 1) el enfoque estructural, con sus Investigadores más representativos con (Indik ,1965; Inkson et al,1970) se refiere a que el clima surge de los aspectos de la estructura de la organización, 2) el enfoque perceptual con (James y Jones 1974 ; Schneider y Reichers ,1983) responden a poner énfasis en las percepciones de los individuos de los aspectos organizacionales, 3) el enfoque interactivo finalizando los años 80 con Rousseau (1988) este enfoque es crucial porque se conforma del enfoque estructural y perceptual , 4) el enfoque cultural consiste en la interpretación de las personas de la realidad, y teniendo en cuenta las creencias que forman una cultura y esta influye en el clima de la organización. Algunos autores de este enfoque debemos citar a (Allaire y Firsirotu ,1984; Chiang, Martin y Nuñez, 2010). La percepción de la satisfacción en el trabajo tiene como eje varios elementos que los individuos consideran valioso correspondiente a su trabajo; tales como complacer con las necesidades y cumplir con sus expectativas (Buitendach & De Witte, 2005).

Es importante señalar los tipos de modelos del clima: 1) los aditivos, son los más sencillos de emplear y numerosos en la literatura, sostiene en tratar de modo independiente cada variable, 2) los mediadores, argumentan que ciertas variables ejercen su contribución de manera indirecta y directa en otras variables, considerando que el clima actúa con variables inmediatas que afectan de manera directa a las conductas, y 3) los interactivos, sostienen que el clima organizacional no sólo afecta, también es afectado por otras variables. (Chiang, et. al,2010).

Se ha identificado cinco corrientes en su evolución que involucra la sensación de las personas, con respecto al ambiente laboral: 1) la corriente tradicional, sustenta que el trabajador valora lo material, no le agrada trabajar, y necesita órdenes del jefe sobre lo que tiene que hacer. Representadas por la teoría de la administración científica de Fayol (1916) y la sociológica de Max Weber (1922), 2) la corriente sociológica, se refiere que las personas trasladan al interior de las organizaciones valores, actitudes, motivaciones y la articulación de los grupos afecta en el comportamiento de las personas y a la vez en su desempeño, representada por el autor Elton Mayo de la escuela denominada relaciones humanas en Western Electric Company (1924 y 1933), 3) la corriente humanista, considera la importancia del factor humano a través de su desarrollo personal en el trabajo, es disciplinado, las personas en conjunto satisfacen sus necesidades de orden superior. Los grandes teóricos de la motivación como Abraham Maslow (1943), Frederick Herzberg (1959), 4) la corriente sistémica, las organizaciones son sistemas abiertos que está en interrelación con su medio ambiente, está formado por un conjunto de subsistemas interconectados entre sí, que buscan la integración de tareas humanas con los recursos tecnológicos, para así aumentar la probabilidad de que se tomen acciones administrativas efectivas, donde resalta la teoría de sistemas con Daniel Katz y Robert Kahn (1966) y, por último., 5) la perspectiva estratégica; desde principios del siglo XXI, donde se considera que el logro de toda organización depende de dos actores claves los clientes y los trabajadores que son seres humanos con necesidades y emociones por tal motivo las organizaciones deben caracterizarse por un lado más humano (Bordas, 2016).

Alles (2015) sostuvo que los recursos humanos constituyen el capital con mayor valor en toda organización. Por eso es recomendable una adecuada gestión. A sí mismo, Uribe (2015) señala que el enfoque interaccionista, es la integración entre características organizacionales y características individuales generando interacciones sociales en el

trabajo. En el modelo interactivo las variables como el clima organizacional pueden ser practicadas tanto como variables independientes como dependientes (Chiang, et. al,2010). En cuanto la perspectiva estratégica define que las personas son generadoras de ventaja competitiva y enrumban a la organización hacia el objetivo anhelado. (Bordas, 2016). De este modo, la teoría de Brunet (1987) argumenta que el clima se puede medir a través de tres modos diferentes: 1) La medida múltiple de los atributos organizacionales, está representado por la dimensión física de la organización, el clima está influenciado por diversos elementos estructurales y detallan a una organización y la distinguen de otras y deja de lado la interpretación que hace el trabajador del ambiente laboral, 2) La medida perceptiva de los atributos individuales, está relacionado con el clima apreciado por cada uno de los trabajadores en base a sus características propias y el agrado que las empresas le pueden ofrecer y 3) La medida perceptiva de los atributos organizacionales, se refiere a las particularidades del que percibe con las particularidades de la organización y de la interrelación de ambos. En resumen, mencionaremos que los tres componentes se refieren: a) Las variables del medio que son la estructura y la gestión en el personal que son exteriores al trabajador, b) las variables personales como las actitudes, motivaciones y aptitudes que son inherentes del empleado, y c) la variable resultante como la productividad y la satisfacción que es el resultado de ambas variables.

De esta manera, de acuerdo a la teoría de Brunet. El instrumento que se utiliza en esta investigación es de Gómez y Vicario (2010) citado por Uribe (2015), sosteniendo que los factores personales, interpersonales y organizacionales pueden ayudar a comprender la percepción de los trabajadores en relación al contexto de la organización. Además, Vergara (2017) señala que el sistema interpersonal es el grado de percepción de las formas de socialización en el trabajo para mejorar el desempeño grupal. Por lo que es relevante en el presente estudio debido a que se basó en el EMCO para desarrollar la encuesta de clima organizacional. Por lo tanto: Gadow (2010) sostuvo que la complejidad del recurso humano hace muy importante su proceso de gestión, y el estudio del clima organizacional ha tomado mayor significancia por que condiciona el compromiso en la organización. Las teorías que adopta la investigación presente corresponden al enfoque interaccionista, el modelo interactivo, la corriente de la perspectiva estratégica, la teoría de Brunet y el instrumento EMCO de Gómez y Vicario (2010).

Brunet (1987) señaló que las consecuencias del clima organizacional son considerables. Así, la manera en la que un trabajador percibe el clima puede impactar en su satisfacción en el trabajo, su compromiso y también su rendimiento. La identificación del clima en el trabajo es un elemento importante que sirve para entender los comportamientos de los trabajadores dentro de una organización que pueden ser medidos y cuyos efectos pueden reconocerse.

A continuación, se describe las teorías relacionadas al compromiso organizacional. En los últimos cuarenta años el compromiso organizacional ha sido delimitado y medido de formas diferentes, pero con la existencia de un convencimiento generalmente aprobado de que el compromiso es un constructo positivo tanto para los individuos como para la compañía (Modway, 1998). Uno de los primeros autores que se refirió al respecto fue desarrollado por Katz y Kahn (1977) puntualiza que entender a la organización es establecer su ubicación e identificación, y que conductas de los individuos pertenecen a la organización, una congruencia entre las metas y los objetivos individuales. El compromiso organizacional se ha estudiado como constructo consecuente de características personales del empleado (Mathieu & Zajac, 1990), particularidades del trabajo (Bishop & Scott, 2000), atmósfera laboral (Meyer & Allen, 1997) y roles de los trabajadores (Black, Mendenhall & Oddou, 1991).

Se ha identificado tres corrientes del compromiso organizacional: 1) intercambio social, consiste en el lazo que el trabajador tiene con la organización teniendo en cuenta las inversiones tanto de tiempo como de esfuerzo que incide en la continuidad del colaborador en la organización. Becker (1960), 2) la psicológica, la identificación con una organización son sus valores y metas, el lazo emocional y una fuerte aspiración de mantenerse en la organización, (Mowday, Steers & Poter, 1979), 3) de atribución, obligación que el individuo adquiere luego de haber reconocido trabajar en la organización. Tiene coherencia con la ética en el trabajo. La responsabilidad y la eficiencia de la persona al momento de hacer su trabajo. (Reichers, 1986) y (Morrow, 1983). (Salvador y García, 2010,)

Estas tres corrientes descritas anteriormente forjan el concepto multidimensional sobre el compromiso en la organización fundamentado posteriormente por (Meyer y Allen, 1991, citado por Loli, 2006), los tres componentes del compromiso: 1) compromiso afectivo (establece lazos emocionales con la organización), 2) compromiso continuo (conciencia del trabajador respecto al costo que implicaría para él en caso de dejar la organización, es decir

se mantiene en ella porque lo necesita), 3) compromiso normativo (sentimiento de deber de mantenerse en la organización por sentirse en correspondencia a ciertos beneficios). Para el presente trabajo de investigación recoge las tres corrientes teóricas de forma simultánea por Mayer y Allen (1991): a) de intercambio, b) la psicológica, y c) la de atribución que da origen a los tres componentes: de continuidad, la afectiva y la normativa.

El compromiso organizacional se refiere aquel estado psíquico que implanta el colaborador con su organización (Meyer y Allen, 1991). En cuanto Lagomarsino (2003) sostuvo que el compromiso organizacional es tener colocada la camiseta de la empresa. Esto indica que el compromiso es más sólido cuando se aprecia que la organización es comprometida y fraternal con los trabajadores. Resaltando la significancia del estilo gerencial, la contribución de la toma de decisiones y la respuesta de los colaboradores (Soltani y Hajikarimi, 2016)

Arias (2001) sostuvo que las dimensiones más referenciada del compromiso planteados por Mayer y Allen (1991) identificados en la dimensión afectiva, dimensión de continuidad y la dimensión normativa. El primer componente, refleja el orgullo de trabajar, siente que sus intereses personales están alineados a los objetivos y valores organizacionales, constituye el vínculo emocional intenso con el trabajo. El segundo componente, visualiza la obligación de mantenerse en la organización. Impera en su medida inversiones en tiempo y esfuerzo o en los costos que incidiría al dejar la organización y de las mínimas oportunidades que tendría para hallar otro trabajo, considerando a Becker (1960) que el trabajador continúa cooperando en la compañía porque modificar su situación implicaría resignarse a las inversiones ejecutadas que son un estímulo para mantenerse en la compañía. El tercer componente, manifiesta el propósito de seguir trabajando en la organización, mantenerse con la organización por razones de reciprocidad. El deber moral de seguir perteneciendo a la organización por haberle dado oportunidad de pertenecerá ella (Robins, y Judge, 2009).

A continuación, presentamos los enfoques conceptuales que determinan la investigación: las dimensiones que corresponde al constructo clima organizacional: 1) el sistema individual, grado de percepción de los colocadores en aquello que lo satisface para efectuar sus tareas y los sentimientos con la organización, 2) el sistema interpersonal, grado de percepción de las formas de socialización en el trabajo para mejorar el desempeño grupal, 3) el sistema organizacional, grado de juicio de los colaboradores con relación a sus superiores. (Gómez y Vicario, 2010, citado por Uribe, 2015). En ese sentido se considera

también los elementos asociadas a la unidad de gestión de la organización ligadas al management es decir la manera que se conduce y dirige la gestión (Vergara, 2017).

Las dimensiones que corresponde al constructo compromiso institucional: 1) el componente afectivo, relación afectiva, la cual se manifiesta a través de la identidad con los valores y objetivos organizacionales, se evidencia un interés del trabajador por los problemas que se presentan y satisfacción de pertenecer a la organización, 2) el componente de continuidad, la aportación que hace el trabajador en relación a los beneficios percibidos por la organización, y 3) el componente normativo, la obligación moral al compromiso voluntario, definitivo que pacta el trabajador con la empresa. (Betanzos y Paz, 2011).

La pregunta de investigación es la siguiente: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019?

La investigación se justifica porque permitirá que un efectivo clima institucional motive a los colaboradores a tener mejores actitudes en el trabajo. Lo que constituye la percepción de la realidad psicológica de la organización para ayudar a la buena decisión y voluntad de los colaboradores administrativos de la USP filial Huaraz. Además, en la justificación social, al conocer la situación actual de los colaboradores administrativos de la USP filial Huaraz se podría ser capaz de promover mecanismos de clima organizacional y compromiso institucional importante para los comportamientos de los colaboradores administrativos, es aportar a la institución para su crecimiento y como consecuencia a su adecuación a las demandas del mercado y de la sociedad, En la justificación práctica la información servirá para mejorar los niveles de clima y compromiso en los trabajadores administrativos. Por esta razón que contribuir a la eficacia de los procesos organizacionales a través de las conductas de las personas, y revisando en preferencia al clima organizacional y el compromiso, hace que incida positivamente en la eficiencia del trabajo y mejora de las relaciones con los usuarios. En la justificación metodológica, los métodos, procedimientos y herramientas propuestas en el tratamiento de la investigación, tienen confiabilidad y validez. Por lo tanto, serán empleados en otras investigaciones.

Para dar respuesta a la interrogante anterior se formulan los siguientes objetivos.

El objetivo general de la investigación es:

- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP- filial Huaraz 2019.

Se ha elaborado seis objetivos específicos para la presente investigación:

- Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores administrativos de la USP- filial Huaraz.

- Identificar el nivel compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP- filial Huaraz.

- Determinar la relación entre el sistema individual y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP- filial Huaraz.

- Determinar la relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial – Huaraz.

- Determinar la relación entre el sistema organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial- Huaraz.

- Proponer un plan de mejora según lo que demanda los resultados.

Para comprobar la relación para estas variables se han formulado las siguientes hipótesis.

En la hipótesis de investigación se formularon la hipótesis alternativa (Hi) y la hipótesis nula (Ho):

- **Hi:** Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz 2019.

- **Ho:** No existe relación entre el Clima y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz 2019.

II. MÉTODO

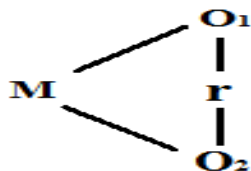
2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

Se eligió el tipo no experimental, porque la variable independiente adolece de tratamiento intencionado, y no cuentan con grupo de control, estudian los hechos después de su ocurrencia (Carrasco, 2009), y de enfoque cuantitativo porque busca a través de la medición numérica y el análisis estadístico identificar la relación que existe entre los componentes del clima organizacional y el compromiso institucional. El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (Hernández et al.,2010)

Diseño de investigación

El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal. Propositivo. Es descriptivo, porque buscará describir características de una realidad problemática identificada. (Hernández et al.,2014). Es correlacional porque busca conocer la asociación entre las variables de estudio. (Hernández et al. 2014), y diseño de corte transversal porque investiga los hechos de la realidad en un momento determinado de tiempo. (Carrasco, 2009), El diseño, se sintetiza en la siguiente fórmula:



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O₁: Observación de la variable: Clima organizacional

O₂: Observación la variable: Compromiso institucional

P: Propositivo.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Evaluación objetiva y subjetiva del trabajador sobre el entorno laboral y que dificulta o contribuye en el desempeño individual de los trabajadores. Tomado como referencia a Gadow. (2010, p.49)	La variable clima organizacional se mide a través de la percepción de los indicadores referentes a las dimensiones del sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores.	1,2,3 y 4	Escala ordinal
				Autonomía en el trabajo	5,6 y 7	
			Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	8,9,10 y 11	
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	12,13 y 14	
		Sistema organizacional	Consideración de directivos.	15,16,17, 18 y 19		
			Beneficios y recompensas.	20,21,22 y 23		
			Motivación y esfuerzo	24,25 y 26,		
			Liderazgo del directivo	27,28 y 29		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso institucional	Estado psicológico que enlaza al trabajador con un curso de acción de significancia con respecto a los objetivos organizacionales. Tomado como referencia a Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2015, p.295)	La variable compromiso institucional se mide a través del grado en que un individuo se identifica con la organización en relación a los indicadores de las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.	Componente afectivo	Identificación con la organización. Apego emocional	1,2,3 y 4 5,6,7 y 8	Escala ordinal
			Componente normativo	Lealtad con la organización Sentido de obligación.	9,10,11 y 12 13,14,15 y 16	
			Componente de continuidad.	Percepción de alternativas Inversiones en la organización	17,18,19 y 20 21, 22, 23 y 24	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio comprende a todos los colaboradores administrativos que laboran en la universidad San Pedro en Huaraz, los cuales corresponde a 46 colaboradores, pertenecientes al periodo 2019.

Muestra

Se trabajó con toda la población que representa la muestra poblacional por todo el personal administrativo. La conforman 46 trabajadores administrativos de la universidad San Pedro en Huaraz 2019. En la Tabla 1 se describe las características de la muestra.

Tabla 1

Caracterización de la muestra

Sexo	Grado de Instrucción	Cargo Laboral	Antigüedad
Hombres 26	Secundaria 4	Res. Área 13	0 a 5 años 22
Mujeres 20	Tec. Incompleto 1	Asistente 14	6 a 10 años 17
	Tec. Completo 6	Secretaria 5	11 a 20 años 7
	Univers. Inc. 5	Auxiliar 9	
	Univers. Comp. 17	Mantenimiento 5	
	Post grado 13		
Total 46	46	46	46

Fuente: La población

Interpretación

En la Tabla 1, se describe la muestra, la cual está constituida por 46 trabajadores administrativos conformados por 26 hombres, 17 con grado de instrucción superior universitaria completa, 14 con cargo laboral asistentes y 22 trabajadores de 0 a 5 años de antigüedad.

Muestreo

No existe muestreo porque la forma en que los seleccionamos es el total de personal administrativo en condición de contrato indeterminado y contrato plazo fijo pertenecientes al periodo 2019. Según registro del área de personal de la universidad.

Criterios de selección

En la elección de la muestra, se consideró al total del personal administrativo de la institución educativa. Desde los responsables de áreas hasta los encargados de mantenimiento, pero se excluyeron a trabajadores que tengan el nivel de director y coordinador académico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	encuesta	cuestionario EMCO
	entrevista	ficha de entrevista
	observación	ficha de observación
Compromiso institucional	encuesta	cuestionario
	observación	ficha de observación
	análisis documental	ficha de análisis documental

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la Tabla 2, se describe las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos de la investigación.

Validez

La validez consiste en evaluar con objetividad, exactitud y legitimidad lo que se aspira valorar de las variables de estudio. (Carrasco, 2009) Para establecerla se empleó la opinión de cuatro expertos, que determinaron sus criterios de evaluación de validez interna por existir una concordancia con las dimensiones e indicadores formulados en la operacionalización y validez de la variable.

Tabla 3

Relación de validores

Nombre del Experto	Valoración del instrumento
Dr. Ramírez Asís Edwin	Muy Bueno
Dr. Vigo Moya Jorge	Muy Bueno
Dr. Salinas Gamboa José	Muy Bueno
Dr. Cabanillas Max Alexander	Muy Bueno

Fuente: Certificados de validez del instrumento

En la Tabla 3, se observa para medir la valoración de los instrumentos con la opinión de Muy bueno suficiente para ser aplicados a los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz.

Confiabilidad

La confiabilidad consiste en obtener resultados semejantes al aplicarse de manera reiterada al mismo individuo o grupos de personas en distintos periodos de tiempo. (Carrasco, 2009)

La confiabilidad se hizo calculándose mediante la prueba Alfa de Cronbach, con resultados confiables. El coeficiente de confiabilidad de 0,72 y 0.70, de las variables de estudio clima y compromiso respectivamente con lo cual se consideró confiable para su utilización.

Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional

$\alpha = 0.72$: Confiabilidad respetable

Análisis de confiabilidad de la variable compromiso institucional

$\alpha = 0.7049$: Confiabilidad respetable

2.5. Procedimientos

Los procedimientos a desarrollar se presenta a continuación: a) Se solicitó al director de la institución, la autorización para la ejecución de la presente investigación, b) Se confecciono los instrumentos de investigación que fueron los cuestionarios, las fichas de

observación, las fichas de entrevistas y las fichas de análisis documental, así como la impresión de estos instrumentos según la suma necesaria para su aplicación, c) Se basó en comunicar el propósito de la investigación a la población de estudio (trabajadores administrativos de la institución) y una vez aprobado su consentimiento, se les pidió su apoyo correspondiente en esta investigación, d) Consistió en la ejecución de los instrumentos de investigación seleccionadas, e) Consistió en el procesamiento de la información recolectada, y por último, f) la presentación y sustentación del informe final.

2.6. Método de análisis de datos

Marshall y Rossman (1999) consideraron que el método de análisis de datos es una sucesión estructurada para el análisis de la información recopilada. Es un proceso, completo, confuso, que requiere de un periodo, creatividad. Es así, Una vez que se concluye con la recolección de información de la muestra, estas se tabularon y analizaron a través del soporte estadístico SPSS 22.0 y el programa Microsoft Excel. En cuanto para estudiar la asociación entre las variables ordinales se ha calculado a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman. Consiste en una prueba no paramétrica que calcula la interdependencia o asociación entre dos variables discretas calculadas, al menos una de ellas, en escala ordinal. (Tomas, 2010).

2.7. Aspectos éticos

El estudio involucro la recolección de datos e información de autores relacionados al tema, respecto al clima organizacional y compromiso institucional. Una de las consideraciones éticas fue la de no excluir a ningún trabajador para el estudio de la investigación, así como explicar a la unidad de análisis que el estudio serviría para mejorar sus condiciones laborales, y que es de carácter anónimo. Por lo tanto, se desarrolló dentro de la base de valores morales y normas correspondientes. Considerando de manera personal y muy particular, la confidencialidad, respecto al manejo de la información.

III. RESULTADOS

Tabla 4

Nivel de clima organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz. 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: base de datos de instrumento de medición.

Interpretación

Esta Tabla 4, da cuenta de 46 trabajadores evaluados de la universidad San Pedro en Huaraz, el total de trabajadores que constituyen el 100% perciben un clima organizacional como bueno.

Tabla 5

Caracterización de clima organizacional según sexo en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz. 2019.

		Clima Organizacional						Total	
		Deficiente		Regular		Bueno			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Hombre	0	0.0%	0	0.0%	26	56.5%	26	56.5%
	Mujer	0	0.0%	0	0.0%	20	43.5%	20	43.5%

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación

Esta Tabla 5, muestra los resultados, donde se indica que en función al sexo los hombres con un 56.5% tienen una mayor apreciación favorable del clima en el trabajo con respecto a las mujeres que cuentan con un 43.5%, esto puede estar influenciado por el porcentaje menor de mujeres con que cuenta la institución. Evidenciando así que los colaboradores perciben un clima de apoyo para el desarrollo de la institución. Estos resultados fueron obtenidos antes de la denegatoria del licenciamiento institucional.

Tabla 6

Nivel de clima organizacional según muestra caracterizada en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019.

		Clima Organizacional						Total
		Deficiente		Regular		Bueno		
		f	%	f	%	f	%	
Sexo	Hombre	0	0.0%	0	0.0%	26	56.5%	26
	Mujer	0	0.0%	0	0.0%	20	43.5%	20
Edad	18 a 25 años	0	0.0%	0	0.0%	2	4.3%	2
	26 a 35 años	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14
	36 a 45 años	0	0.0%	0	0.0%	16	34.8%	16
	Más de 45 años	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14
Estado civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	16	34.8%	16
	Soltero	0	0.0%	0	0.0%	24	52.2%	24
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	1
	Conviviente	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5
Grado de instruc.	Primaria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	4	8.7%	4
	Técnica incompleta	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	1
	Técnica completa	0	0.0%	0	0.0%	6	13.0%	6
Cond. laboral	Sup. univ. incompleta	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5
	Sup. univ. completa	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17
	Post grado	0	0.0%	0	0.0%	13	28.3%	13
	Plazo fijo	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17
Cargo laboral	Plazo indeterminado	0	0.0%	0	0.0%	29	63.0%	29
	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Responsable de área	0	0.0%	0	0.0%	13	28.3%	13
	Asistente	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14
Antigüedad	Secretaria	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5
	Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	9	19.6%	9
	Mantenimiento	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5
Antigüedad	0 a 5 años	0	0.0%	0	0.0%	22	47.8%	22
	6 a 10 años	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17
	11 a 20 años	0	0.0%	0	0.0%	7	15.2%	7
	Más de 20 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 6, da cuenta el nivel de clima organizacional según muestra caracterizada donde se aprecia que los hombres con un 56.5% perciben el clima organizacional como bueno, un 34.8% entre 36 a 45 años de edad aprecian un buen clima organizacional, el 52.2% con estado civil solteros aprecian un buen clima organizacional, el 37.0% con grado de instrucción universitaria perciben un buen clima organizacional, un 63.0% con condición laboral indeterminado aprecian un buen clima organizacional, el 30.4% con cargo de asistentes perciben el clima organizacional como bueno y por último un 47.8% con una antigüedad entre 0 a 5 años perciben un clima organizacional como bueno en la institución.

Tabla 7

Nivel de aplicación por dimensiones del clima organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019.

		Clima Organizacional						Total	
		Deficiente		Regular		Bueno			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sistema individual	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	12	26.1%	12	26.1%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	34	73.9%	34	73.9%
Sistema interpersonal	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	36	78.3%	36	78.3%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	10	21.7%	10	21.7%
Sistema organizacional	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	46	100.0%	46	100.0%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 7, da cuenta el nivel de aplicación por dimensiones del clima organizacional, el 100.0% aprecia un buen nivel de la dimensión sistema organizacional evidenciando una buena percepción del clima organizacional. Igualmente, un 73.9% señala un buen nivel de la dimensión sistema individual, mientras que, un 26.1% sostiene una percepción regular del sistema individual evidenciando un buen clima organizacional. En cambio, en un 78.3% aprecia un nivel regular de la dimensión sistema interpersonal; en cuanto, el 21.7% sostiene, un buen sistema interpersonal, pero evidenciando también un buen clima organizacional. Lo cual indica que los encuestados tienen una percepción favorable de las dimensiones sistema individual y sistema organizacional en cambio hay una apreciación regular del sistema interpersonal.

Tabla 8

Nivel de Compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 8, da cuenta de 46 colaboradores administrativos evaluados de la universidad San Pedro en Huaraz, que constituyen el 100 % de los participantes valoran y se comprometen con su institución.

Tabla 9

Caracterización del compromiso institucional según sexo en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.2019.

		Compromiso institucional							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Hombre	0	0.0%	0	0.0%	26	56.5%	26	56.5%
	Mujer	0	0.0%	0	0.0%	20	43.5%	20	43.5%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 9, muestra los resultados, donde se indica que en función al sexo los hombres con un 56.5% tienen una mayor identificación con su trabajo con respecto a las mujeres que cuentan con un 43.5%, esto puede estar influenciado por el porcentaje menor de mujeres con que cuenta la institución. En este sentido, los colaboradores se sienten vinculados con la institución y que implica el aporte de acciones relevantes para la organización. Estos resultados fueron obtenidos antes de la denegatoria del licenciamiento institucional.

Tabla 10

Nivel de Compromiso institucional según muestra caracterizada en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019.

		Compromiso institucional							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Hombre	0	0.0%	0	0.0%	26	56.5%	26	56.5%
	Mujer	0	0.0%	0	0.0%	20	43.5%	20	43.5%
Edad	18 a 25 años	0	0.0%	0	0.0%	2	4.3%	2	4.3%
	26 a 35 años	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14	30.4%
	36 a 45 años	0	0.0%	0	0.0%	16	34.8%	16	34.8%
	Más de 45 años	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14	30.4%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	16	34.8%	16	34.8%
	Soltero	0	0.0%	0	0.0%	24	52.2%	24	52.2%
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	1	2.2%
	Conviviente	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5	10.9%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Grado de Instrucción	Primaria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	4	8.7%	4	8.7%
	Tec incompleta	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	1	2.2%
	Tec. completa	0	0.0%	0	0.0%	6	13.0%	6	13.0%
	Sup. univ. incompleta.	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5	10.9%
	Sup. univ. compl	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17	37.0%
	Post grado	0	0.0%	0	0.0%	13	28.3%	13	28.3%
Cond. Laboral	Plazo fijo	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17	37.0%
	Plazo indeterminado	0	0.0%	0	0.0%	29	63.0%	29	63.0%
	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cargo Laboral	Responsable de área	0	0.0%	0	0.0%	13	28.3%	13	28.3%
	Asistente	0	0.0%	0	0.0%	14	30.4%	14	30.4%
	Secretaría	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5	10.9%
	Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	9	19.6%	9	19.6%
	Mantenimiento	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5	10.9%
Antigüedad	0 a 5 años	0	0.0%	0	0.0%	22	47.8%	22	47.8%
	6 a 10 años	0	0.0%	0	0.0%	17	37.0%	17	37.0%
	11 a 20 años	0	0.0%	0	0.0%	7	15.2%	7	15.2%
	Más de 20 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 10, da cuenta el nivel de compromiso institucional según muestra caracterizada, donde se aprecia que los hombres con un 56.5% poseen un mayor compromiso. Por otro lado, las personas en un 34.8% con edades entre 36 a 45 años poseen un mayor compromiso. Con respecto al estado civil los solteros con un 52.2% poseen un mayor compromiso. Con respecto los de grado superior universitaria en un 37.0 % cuentan con mayor compromiso. Con respecto a los de contrato plazo indeterminado con un 63.0% poseen mayor compromiso. Asimismo, los de cargo asistente con un 30.4% posee mayor compromiso. Con respecto a la antigüedad entre 0 a 5 años con un 47.8% poseen mayor compromiso. Según los resultados, se observa que tienen mayor compromiso los hombres, los solteros y los de condición laboral plazo indeterminado poseen una mayor identificación con la institución.

Tabla 11

Nivel de aplicación por dimensiones del compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.

		Compromiso Institucional							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso Afectivo	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	1	2.2%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	45	97.8%	45	97.8%
Compromiso Normativo	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	46	100.0%	46	100.0%
Compromiso de Continuidad	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	5	10.9%	5	10.9%
	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	41	89.1%	41	89.1%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 11, da cuenta el nivel de aplicación por dimensiones del compromiso institucional, el 100.0% poseen un mayor compromiso en la dimensión compromiso normativo manifestando también un buen compromiso institucional. Igualmente, un 97.8% tienen un buen compromiso en la dimensión compromiso afectivo señalando también un compromiso institucional bueno. Asimismo, el 89.1% señalan tener un buen nivel de compromiso en la dimensión compromiso de continuidad, indicando también un buen compromiso institucional.

Tabla 12

Relación caracterizada del sistema individual y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.2019.

			Compromiso Institucional		
			Bueno		
			f	%	
Sistema individual	Regular	Sexo	Hombre	6	13.0%
			Mujer	6	13.0%
		Edad	18 a 25 años	0	0.0%
			26 a 35 años	2	4.3%
			36 a 45 años	6	13.0%
			Más de 45 años	4	8.7%
			Estado civil	Casado	5
		Soltero		6	13.0%
		Divorciado		0	0.0%
		Conviviente		1	2.2%
		Viudo		0	0.0%
		Grado de instruc.	Primaria	0	0.0%
			Secundaria	2	4.3%
			Técnico. incompleto	0	0.0%
			Técnico. completo	0	0.0%
	Superior Univ. incompleta.		2	4.3%	
	Cond. laboral	Superior universitaria	3	6.5%	
		Post grado	5	10.9%	
		Plazo fijo	Plazo fijo	0	0.0%
			Plazo indeterminado	12	26.1%
		Cargo laboral	Nombrado	0	0.0%
	Responsable de área		3	6.5%	
	Asistente		3	6.5%	
	Secretaría		3	6.5%	
	Auxiliar		2	4.3%	
	Antigüedad	Mantenimiento	1	2.2%	
		0 a 5 años	2	4.3%	
		6 a 10 años	8	17.4%	
		11 a 20 años	2	4.3%	
		Más de 20 años	0	0.0%	
Bueno	Sexo	Hombre	20	43.5%	
		Mujer	14	30.4%	
	Edad	18 a 25 años	2	4.3%	
		26 a 35 años	12	26.1%	
		36 a 45 años	10	21.7%	
		Más de 45 años	10	21.7%	
		Estado civil	Casado	11	23.9%
	Soltero		18	39.1%	
	Divorciado		1	2.2%	
	Conviviente		4	8.7%	
	Viudo		0	0.0%	
	Grado de instruc.	Primaria	0	0.0%	
		Secundaria	2	4.3%	
		Técnica. incompleta	1	2.2%	

		Técnica. completa	6	13.0%
		Superior. Univ. incompleto.	3	6.5%
		Superior. universitaria	14	30.4%
		Post grado	8	17.4%
		Plazo fijo	17	37.0%
Cond.		Plazo indeterminado	17	37.0%
laboral		Nombrado	0	0.0%
Cargo		Responsable de área	10	21.7%
laboral		Asistente	11	23.9%
		Secretaria	2	4.3%
		Auxiliar	7	15.2%
		Mantenimiento	4	8.7%
Antigüedad		0 a 5 años	20	43.5%
		6 a 10 años	9	19.6%
		11 a 20 años	5	10.9%
		Más de 20 años	0	00.0%
Sexo		Hombre	26	56.5%
		Mujer	20	43.5%
Edad		18 a 25 años	2	4.3%
		26 a 35 años	14	30.4%
		36 a 45 años	16	34.8%
		Más de 45 años	14	30.4%
Estado civil		Casado	16	34.8%
		Soltero	24	52.2%
		Divorciado	1	2.2%
		Conviviente	5	10.9%
		Viudo	0	0.0%
Grado de		Primaria	0	0.0%
instruc.		Secundaria	4	8.7%
		Técnica incompleta	1	2.2%
		Técnica completa	6	13.0%
Total		Sup. univ. incompleta.	5	10.9%
		Sup. univ. completa	17	37.0%
		Post grado	13	28.3%
Cond.		Plazo fijo	17	37.0%
laboral		Plazo indeterminado	29	63.0%
		Nombrado	0	0.0%
Cargo		Responsable de área	13	28.3%
laboral		Asistente	14	30.4%
		Secretaría	5	10.9%
		Auxiliar	9	19.6%
		Mantenimiento	5	10.9%
Antigüedad		0 a 5 años	22	47.8%
		6 a 10 años	17	37.0%
		11 a 20 años	7	15.2%
		Más de 20 años	0	0.0%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Esta Tabla 12, da cuenta de los resultados de la caracterización del sistema individual del clima organizacional y su relación con el compromiso en la institución, en el sistema individual donde los colaboradores lo perciben como favorable y poseen un buen compromiso, en la relación se aprecia en el sexo que los hombres poseen mayor relación en un 43.5% con el buen compromiso , y las edades de los trabajadores comprendidos entre 26 a 35 años poseen mayor relación en un 26.1% con el buen compromiso, en el estado civil los solteros poseen mayor relación en un 39.1% con el buen compromiso , en el grado de instrucción los de superior universitaria poseen mayor relación en un 30.4% con el buen compromiso , la condición laboral plazo fijo y plazo indeterminado ambos con un 37.0% poseen mayor relación con el buen compromiso , en el cargo laboral los asistentes poseen mayor relación en un 23.9% con el buen compromiso y los trabajadores comprendidos entre 0 a 5 años de antigüedad poseen mayor relación en un 47.8% con el buen compromiso institucional.

En conclusión, las características en el sistema individual del clima organizacional y su relación con el compromiso donde lo aprecian como bueno. Los de mayores diferencias significativas son los hombres se relacionan con un 56.5% con el buen compromiso. Con respecto a los de 36 a 45 años de edad se relaciona con un 34.8% con el buen compromiso, Asimismo, los solteros se relacionan con un 52.2% con el buen compromiso. Con respecto a los de grado superior universitario se relacionan con un 37.0% con el buen compromiso. Con respecto a la condición laboral, plazo indeterminado se relacionan con un 63.0% con el buen compromiso. Asimismo, los de cargo asistentes se relacionan en un 30.4% con el buen compromiso y por ultimo las personas de 0 a 5 años de antigüedad se relacionan con un 47.8% con el buen compromiso.

Tabla 13

Relación entre el sistema individual y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz.

		Sistema individual	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Sistema individual	1.000	,346*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.019
	N	46	46
	Compromiso institucional	,346*	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.019	
	N	46	46

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 13, da cuenta el coeficiente Rho de Spearman (Rho= 0.346), lo que representa una débil asociación entre las variables, se concluye que la dimensión sistema individual tiene una relación baja con la variable compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro Huaraz, 2019.

Tabla 14

Relación caracterizada del sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz.

				Compromiso Institucional		
				Bueno		
				f	%	
Sistema interpersonal	Regular	Sexo	Hombre	21	45.7%	
			Mujer	15	32.6%	
		Edad	18 a 25 años	2	4.3%	
			26 a 35 años	12	26.1%	
			36 a 45 años	14	30.4%	
			Más de 45 años	8	17.4%	
			Estado civil	Casado	12	26.1%
		Soltero		22	47.8%	
		Divorciado		1	2.2%	
		Conviviente		1	2.2%	
		Viudo		0	0.0%	
		Grado de instruc.		Primaria	0	0.0%
				Secundaria	2	4.3%
			Técnica incompleta	1	2.2%	
			Técnica completa	3	6.5%	
			Sup. univ. incompleta	4	8.7%	
			Sup. univ. completa	16	34.8%	
			Post grado	10	21.7%	
		Cond. laboral	Plazo fijo	12	26.1%	
			Plazo indeterminado	24	52.2%	
			Nombrado	0	0.0%	
		Cargo laboral	Responsable de área	11	23.9%	
			Asistente	12	26.1%	
			Secretaria	4	8.7%	
			Auxiliar	6	13.0%	
			Mantenimiento	3	6.5%	
		Antigüedad	0 a 5 años	16	34.8%	
6 a 10 años	14		30.4%			
11 a 20 años	6		13.0%			
Más de 20 años	0		0.0%			
Bueno	Sexo	Hombre	5	10.9%		
		Mujer	5	10.9%		
	Edad	18 a 25 años	0	0.0%		
		26 a 35 años	2	4.3%		
		36 a 45 años	2	4.3%		
		Más de 45 años	6	13.0%		
		Estado civil	Casado	4	8.7%	
	Soltero		2	4.3%		
	Divorciado		0	0.0%		
	Conviviente		4	8.7%		
	Viudo		0	0.0%		
	Grado de instruc.		Primaria	0	0.0%	
			Secundaria	2	4.3%	
		Técnica incompleta	0	0.0%		

		Técnica completa	3	6.5%	
		Sup. univ. incompleta	1	2.2%	
		Sup. univ. completa	1	2.2%	
		Post grado	3	6.5%	
Cond. laboral		Plazo fijo	5	10.9%	
		Plazo indeterminado	5	10.9%	
		Nombrado	0	0.0%	
Cargo laboral		Responsable de área	2	4.3%	
		Asistente	2	4.3%	
		Secretaría	1	2.2%	
		Auxiliar	3	6.5%	
Antigüedad		Mantenimiento	2	4.3%	
		0 a 5 años	6	13.0%	
		6 a 10 años	3	6.5%	
		11 a 20 años	1	2.2%	
		Más de 20 años	0	0.0%	
Sexo		Hombre	26	56.5%	
		Mujer	20	43.5%	
Edad		18 a 25 años	2	4.3%	
		26 a 35 años	14	30.4%	
		36 a 45 años	16	34.8%	
		Más de 45 años	14	30.4%	
		Casado	16	34.8%	
Estado civil		Soltero	24	52.2%	
		Divorciado	1	2.2%	
		Conviviente	5	10.9%	
		Viudo	0	0.0%	
Grado de instruc.		Primaria	0	0.0%	
		Secundaria	4	8.7%	
		Técnica incompleta	1	2.2%	
		Técnica completa	6	13.0%	
Total		Sup. univ. incompleta	5	10.9%	
		Sup. univ. completa	17	37.0%	
		Post grado	13	28.3%	
	Cond. laboral		Plazo fijo	17	37.0%
			Plazo indeterminado	29	63.0%
			Nombrado	0	0.0%
	Cargo laboral		Responsable de área	13	28.3%
			Asistente	14	30.4%
			Secretaría	5	10.9%
			Auxiliar	9	19.6%
			Mantenimiento	5	10.9%
	Antigüedad		0 a 5 años	22	47.8%
			6 a 10 años	17	37.0%
		11 a 20 años	7	15.2%	
		Más de 20 años	0	0.0%	

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 14, da cuenta de los resultados, de la caracterización del sistema interpersonal y su relación con el compromiso institucional, sobre el sistema interpersonal los trabajadores lo perciben de manera regular, pero con un buen compromiso con la institución, Con respecto al sexo los hombres poseen mayor relación en un 45.7% con el buen compromiso. En la comparación por edades los trabajadores comprendidos entre 36 a 45 años poseen mayor relación con un 30.4% con el buen compromiso. Con respecto al estado civil los solteros poseen mayor relación con un 47.8% con el buen compromiso. Con respecto al grado de instrucción los de superior universitaria poseen mayor relación con un 34.8% con el buen compromiso. Con respecto a la condición laboral plazo indeterminado posee mayor relación con un 52.2% con el buen compromiso. Con respecto al cargo laboral los asistentes poseen mayor relación en un 26.1% con el buen compromiso y los trabajadores comprendidas entre 0 a 5 años de antigüedad poseen mayor relación en un 34% con el buen compromiso.

En resumen, las características en el sistema interpersonal del clima organizacional y su relación con el compromiso calificándolo como bueno. Las de mayores diferencias significativas son los hombres se relacionan con un 56.5% con el buen compromiso, en edades, de 36 a 45 años se relacionan con un 34.8% con el buen compromiso, los solteros se relacionan con un 52.2%. con el buen compromiso, en el grado de instrucción los de superior universitario se relacionan con un 37.0% con el buen compromiso., en la condición laboral, plazo indeterminado se relaciona con un 63.0%. con el buen compromiso. Con respecto al cargo laboral, los asistentes se relacionan en un 30.4% con el buen compromiso y por último con respecto a los años de servicio, las personas de 0 a 5 años de antigüedad se relacionan con un 47.8% con el buen compromiso.

Tabla 15

Relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz.

		Sistema interpersonal	Compromiso institucional
Rho de Spearman	de Sistema interpersonal	1.000	,525**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	46	46
	Compromiso institucional	,525**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	46	46

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 15, da cuenta el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.525$), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables, se concluye que la dimensión sistema interpersonal se relaciona moderadamente con la variable compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz, 2019.

Tabla 16

Relación caracterizada del sistema organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz

				Compromiso Institucional	
				Bueno	
				f	%
Sistema organizacional	Sexo	Hombre		26	56.5%
		Mujer		20	43.5%
	Edad	18 a 25 años		2	4.3%
		26 a 35 años		14	30.4%
		36 a 45 años		16	34.8%
		Más de 45 años		14	30.4%
		Estado civil	Casado		16
		Soltero		24	52.2%
		Divorciado		1	2.2%
		Conviviente		5	10.9%
		Viudo		0	0.0%
	Grado de instruc.	Primaria		0	0.0%
		Secundaria		4	8.7%
		Técnica incompleta		1	2.2%
		Técnica completa		6	13.0%
		Sup. univ. incompleta		5	10.9%
		Sup. univ. completa		17	37.0%
		Post grado		13	28.3%
		Cond. laboral	Plazo fijo		17
	Plazo indeterminado			29	63.0%
	Nombrado			0	0.0%
	Cargo laboral	Responsable de área		13	28.3%
		Asistente		14	30.4%
		Secretaría		5	10.9%
		Auxiliar		9	19.6%
		Mantenimiento		5	10.9%
	Antigüedad	0 a 5 años		22	47.8%
6 a 10 años			17	37.0%	
11 a 20 años			7	15.2%	
Más de 20 años			0	0.0%	

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 16, da cuenta la caracterización del sistema organizacional y su relación con el compromiso, donde los colaboradores lo perciben como bueno. En el sexo, los hombres se relacionan en un 56.5%, con el buen compromiso, en las edades los comprendidos entre 36 a 45 años se relacionan en un 34.8% con el buen compromiso, los solteros se relacionan en un 52.2% con el buen compromiso, en el grado de instrucción los de superior universitaria se relacionan en un 37.0% con el buen compromiso, en la condición laboral plazo indeterminado se relacionan en un 63.0% con el buen compromiso, en el cargo laboral los asistentes se relacionan en un 30.4% con el buen compromiso y las personas comprendidas entre 0 a 5 años de edad en un 47.8% se relacionan con el compromiso institucional.

Tabla 17

Relación entre el sistema organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP- filial Huaraz.

		Sistema organizacional	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Sistema organizacional	1.000	,619**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	46	46
	Compromiso Institucional	,619**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	46	46

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta tabla 17, da cuenta el coeficiente Rho de Spearman (Rho=0.619), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables, se concluye que la dimensión sistema organizacional se relaciona significativamente con la variable compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro de Huaraz 2019.

Tabla 18

Relación caracterizada del clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz.

				Compromiso Institucional Bueno	
				f	%
Clima Organizacional	Bueno	Sexo	hombre	26	56.5%
			Mujer	20	43.5%
		Edad	18 a 25 años	2	4.3%
			26 a 35 años	14	30.4%
			36 a 45 años	16	34.8%
			Más de 45 años	14	30.4%
			Estado civil	Casado	16
		Soltero		24	52.2%
		Divorciado		1	2.2%
		Conviviente		5	10.9%
		Viudo		0	0.0%
		Grado de instrucción	Primaria	0	0.0%
			Secundaria	4	8.7%
			Técnica incompleta	1	2.2%
			Técnica completa	6	13.0%
			Sup. univ. incompleta	5	10.9%
			Sup. univ. completa	17	37.0%
			Post grado	13	28.3%
		Cond. laboral	Plazo fijo	17	37.0%
			Plazo indeterminado	29	63.0%
	Nombrado		0	0.0%	
	Cargo laboral	Responsable de área	13	28.3%	
		Asistente	14	30.4%	
		Secretaría	5	10.9%	
		Auxiliar	9	19.6%	
		Mantenimiento	5	10.9%	
	Antigüedad	0 a 5 años	22	47.8%	
		6 a 10 años	17	37.0%	
		11 a 20 años	7	15.2%	
		Más de 20 años	0	0.0%	

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 18, da cuenta la relación caracterizada del clima organizacional y el compromiso institucional. Con respecto al sexo los hombres con un 56.5%, perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Con respecto a las edades los trabajadores comprendidos entre 36 a 45 años en un 34.8% perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Por otro lado, en el estado civil los solteros con un 52.2%, perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Con respecto al grado de instrucción los de superior universitaria con un 37.0% perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Por otro lado, los trabajadores en la condición laboral plazo indeterminado con un 63.0% %, perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Con respecto al cargo laboral los asistentes con un 30.4% perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Los trabajadores con antigüedad entre 0 a 5 años con un 47.8%. perciben un clima organizacional bueno y poseen un buen compromiso institucional. Lo cual significa una percepción favorable del clima en la organización y un nivel bueno del compromiso con la institución.

Tabla 19

Relación entre el clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP filial Huaraz.

			Clima organizacional	Compromiso institucional
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de	1.000	,550**
	Sig. (bilateral)			.000
	N		46	46
Compromiso Institucional	Coefficiente de correlación	de	,550**	1.000
	Sig. (bilateral)		.000	
	N		46	46

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

Esta Tabla 19, da cuenta el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.550$), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables. Teniendo un nivel de significancia ($p=0.000$). Toda vez que el p valor es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, Lo cual nos indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San de Pedro Huaraz – 2019.

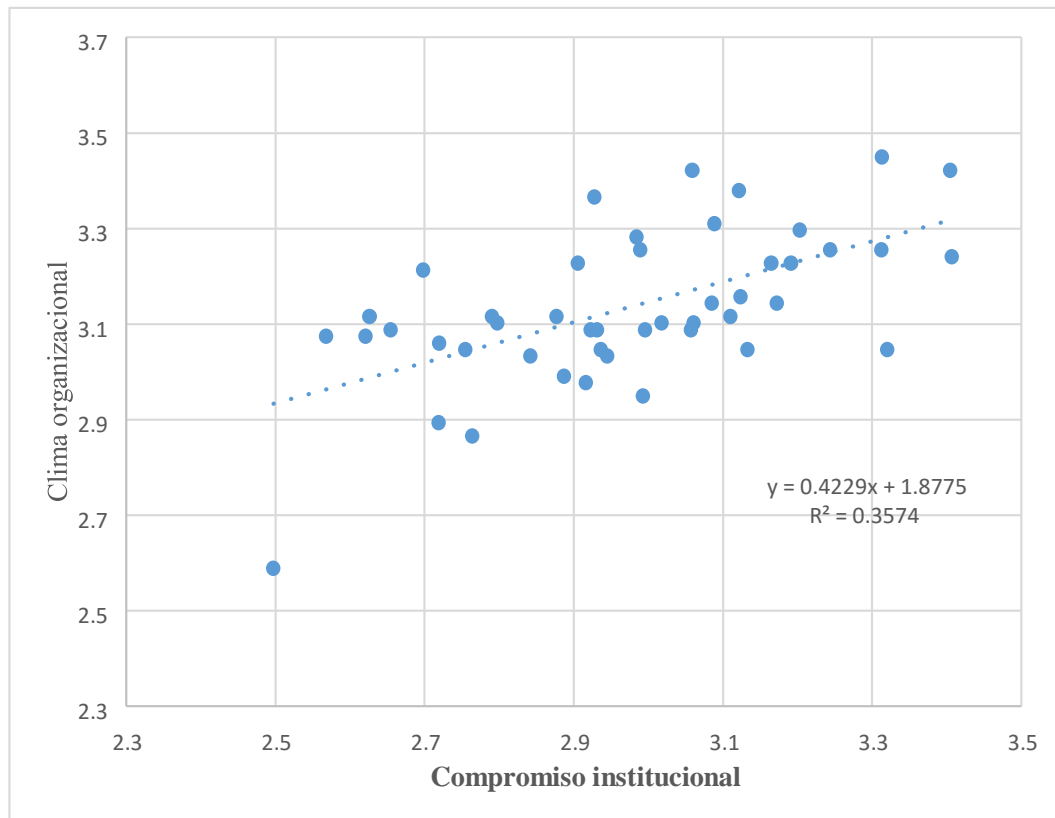


Figura 1

Diagrama de dispersión de la relación del clima organizacional y el compromiso institucional

Interpretación

En la figura1, se muestra el diagrama de dispersión para evidenciar la relación lineal entre las variables: clima organizacional y compromiso institucional. Por lo tanto, se observa que la nube de puntos alcanza acercarse a la línea recta positiva; por lo tanto, se asume que existe una relación lineal positiva entre el clima organizacional y compromiso institucional.

i. DENOMINACIÓN:

PLAN DE MEJORA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
--

ii. AUTOR:

Apellidos y Nombres	DNI	Correo electrónico
Esquivel Infantes Santos Miguel	32945437	santosesqui@hotmail.com

iii. LOCALIZACIÓN:

Región	Ancash
Provincia	Huaraz
Distrito	Independencia
Localidad	Independencia
Institución	Universidad San Pedro

iv. RESPONSABLE:

Mg. Santos Miguel Esquivel Infantes

v. BENEFICIARIOS:

5.1 Directos.

- Los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro en Huaraz.

5.2 Indirectos.

- Los estudiantes de la universidad San Pedro en Huaraz.

vi. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA:

Para la propuesta de mejora de las relaciones interpersonales del clima organizacional de la universidad San Pedro filial Huaraz tiene como característica principal mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores administrativos. Asimismo, desarrollar la convivencia social, este permitirá que las relaciones entre trabajadores sean más fluidas el sentido de equipo, trazando metas, situaciones significativas, reforzamiento de capacidades, practica de normas de convivencia social e institucionales, a través del desarrollo de

estrategias que nos permitan fortalecer nuestra convivencia armoniosa en la institución educativa, el director asume su papel como el principal promovedor de las convivencia armoniosa, fomentando espacios de dialogo y solución de problemas de la manera más justa para todos.. Esta propuesta diseñada para intervenir en el nivel de actitudes de los miembros plantea nuevos retos y prever posibles soluciones a las dificultades ya que el comportamiento y reacciones de los colaboradores en el trabajo están regulados por las percepciones individuales de la realidad en la institución y, pese al carácter individual de dichas percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas.

vii. INTRODUCCIÓN:

7.1 Fundamento teórico

La propuesta de solución se sustenta en base a los aportes de las distintas modelos que se ha consultado. En este sentido, tenemos a Vergara (2017) con su aporte “Construir inteligencia colectiva en la organización”. Donde hace un aporte al clima en la organización. Una buena gestión hace que se avance hacia una mayor madurez en la forma de relacionarse y trabajar. Asimismo, a Martínez (2014) con “Relaciones Interpersonales.” De este modo, el autor explica a que los colaboradores aprendan a entablar relaciones positivas, constructivas y ampliamente satisfactorias en el trabajo y en los demás ambientes que se desenvuelven y por ultimo a Ovejero. (2010). Con su manual “Psicología Social”, donde el autor ofrece las herramientas para el estudio de las interacciones sociales de los integrantes de la organización.

7.2 Justificación

Social

Desde su significancia social, nos da a conocer la percepción actual de las relaciones en la institución, así como para que los involucrados logren comprender las implicancias que tiene su rol dentro del sistema institucional, de tal modo que el directivo y los trabajadores puedan generar cercanía, permitiendo así establecer programas de intervención y desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación continua que mejorara la eficacia de la institución educativa.

Práctica

Mejorar las relaciones interpersonales del clima organizacional de la universidad San Pedro filial Huaraz, permitirá realizar una descripción del modo en que los trabajadores aprendan a relacionarse con la autoridad, los pares y puedan expresar los que les pasa, lo que necesitan o como están vivenciando las situaciones, obteniendo así un diagnóstico de su situación real. A partir de lo anterior, la importancia de esta investigación a nivel práctico, contribuye al desarrollo y mejoramiento de las relaciones interpersonales de la universidad San Pedro, facilitando dotar a los trabajadores de un conjunto de estrategias para mejorar sus relaciones interpersonales y por ende mejorar el clima institucional. Este programa se llevará con la participación de un especialista en el tema y el responsable.

viii. OBJETIVOS:

8.1 Objetivo general

Mejorar las prácticas de las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos en el clima organizacional de la universidad San Pedro en Huaraz, período 2020; a través del desarrollo de talleres que se dirija a quienes integran la institución, para contribuir con la formación de una interacción social de trabajo cooperativo en pro del desarrollo de la institución.

8.2 Objetivos específicos (relacionados con cada una de las etapas de la propuesta)

- Fortalecer la propuesta de mejora de las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos.
- Evaluar de manera integral la propuesta, para así identificar ámbitos de trabajo de implementación.
- Promover el diseño del plan de la propuesta para mejorar las relaciones interpersonales del clima organizacional.
- Determinar las acciones claves sobre los cuales se requiere tomar decisiones Esto se convertirá en la base de la implementación de la propuesta.

- Generar una evaluación sobre la evaluación e informe de la propuesta de mejora de las relaciones interpersonales.

ix. DISEÑO METODOLÓGICO:

Etapas	Estrategias/actividades	Recursos /Materiales
1ra. Etapa: Diseño de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con el equipo de trabajo. - Jornada de sensibilización con los trabajadores - Planificación de 02 talleres semestrales sobre la aplicación de estrategias que ayuden a la mejora de las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fichas - Cuadernos - Lapiceros - Laptop - Proyector - Internet
2da. Etapa: Evaluación diagnóstica de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las actividades consideradas en de la propuesta con la mejora de las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fichas - Cuadernos - Lapiceros - Laptop - Proyector - Internet
3ra. Etapa: Diseño del plan de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de jornadas programadas. del equipo de trabajo. - Fomentar la práctica de estrategias de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos multimedia - Papelotes - Plumones - Hojas Bond - Cinta - Tijeras

4ta. Etapa: Ejecución de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación y ejecución de la propuesta. - Ejecución de las sesiones de trabajo por áreas afines. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos multimedia - Papelotes - Plumones - Hojas Bond - Cinta - Tijeras
5ta. Etapa: Evaluación e informe de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la adopción de las medidas correctivas y flexibles durante la implementación de la alternativa de solución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fichas - Hojas de evaluación

x. METAS:

- 100% de los colaboradores administrativos participan en los talleres sobre estrategias para mejorar las relaciones interpersonales.
- Los responsables del trabajo promueve la participación del 100% de los trabajadores administrativos en los talleres programados para mejorar las relaciones grupales.

xi. BIBLIOGRAFÍA

- Martínez, F. (2014). *Relaciones Interpersonales*. Cartagena. Universidad San Buenaventura Cartagena
- Ovejero. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Vergara, S. (2017). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Ediciones Universidad Católica de Chile

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados con respecto al nivel de clima organizacional, según la tabla 4,5, 6 y 7, se puede observar que el total de trabajadores que constituyen el 100% perciben un buen clima organizacional. Además, se aprecia que el buen del clima organizacional se dan en los hombres con un 56.5%, y los de condición laboral indeterminado en un 63.0%, y con respecto a la antigüedad los de 0 - 5 años en un 47.8%. La dimensión que predomina es el sistema organizacional ya que se encuentra en nivel bueno en el 100% de los colaboradores. Por otro lado, lo que respecta a dimensión menos valorada es el sistema interpersonal ya que se encuentra en un nivel regular en un 78.3%. Estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista y la observación. Estos resultados coinciden con los hallazgos de González, Manríquez y Venegas. (2014), quienes encontraron un buen clima de trabajo en la institución estudiada. Asimismo, Hernández y Ponce (2016), en sus hallazgos encontraron que la percepción del clima los varones tienen una sensación mejor del clima, con relación a la antigüedad resultado que el mejor clima lo perciben los nuevos y los más antiguos de manera contraria. En cambio, Puch, Ruiz y Almeida (2012), encontraron que el clima en la organización de salud resultado no satisfactorio entre las cuatro componentes que lo conforman. En ese sentido como apunta Brunet (1987), las consecuencias del clima organizacional son considerables. Así, la manera en la que un trabajador percibe el clima puede impactar en su satisfacción en el trabajo, su compromiso y también su rendimiento. La identificación del clima en el trabajo es un elemento importante que sirve para entender los comportamientos de los trabajadores dentro de una organización que pueden ser medidos y cuyos efectos pueden reconocerse. Además, Schneider, Ehrhart y Macey, (2013) definieron que el clima se manifiesta en las organizaciones por medio de un desarrollo de información social. Con respecto al juicio que los trabajadores otorgan a las políticas, estructura y prácticas de la organización. Por lo tanto, el clima condiciona los comportamientos y resultados. Para culminar el personal administrativo de la universidad San Pedro de Huaraz tiene la percepción sobre la existencia de un grato ambiente en el trabajo con respecto al estilo del director y la autonomía individual, pero no se ve fortalecido por una percepción regular en las relaciones con los pares. Esto se da en las relaciones interpersonales y apoyo en el grupo. Es más, comprende e interpreta adecuadamente el clima de su propia organización

como resultado de una interacción social, cada trabajador asume lo que le corresponde, pues todos colaboran al clima que finalmente predomina en la institución.

Los resultados encontrados con respecto al nivel de compromiso institucional según las tablas 8, 9, 10 y 11, se puede observar que el total de trabajadores evaluados, que constituyen el 100 % de los trabajadores valoran y se identifican con la institución. Además, se aprecia el mayor nivel de compromiso institucional según muestra caracterizada en los hombres con un 56.5%, las edades de 36 a 45 años en un 34.8%, y la antigüedad de 0 a 5 años con un 47.8%. En cuanto a las dimensiones con mayor valor en un 100% es el compromiso normativo y el compromiso afectivo con un 97.8% y en menor nivel el compromiso de continuidad con un 89.1%. Asimismo, estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista y análisis documental. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Loli (2006), encontrando en su investigación que la relación de las dimensiones del compromiso organizacional es compacta de ahí que señala la predisposición favorable de los colaboradores no docentes hacia el compromiso organizacional. Asimismo, lo encontrado por Maldonado, Guillén y Carranza (2012), en el sentido que el grado de compromiso de los profesores y colaboradores administrativos de una universidad estatal, se define como bueno, a través de un vínculo psicológico fuerte con la institución la cual laboran y tienen un sentido de pertenecía. Por el contrario, Maldonado, Ramírez, García, Chairez (2014) en sus resultados manifestaron un grado medio de compromiso de los docentes con la Institución. Además, en la caracterización de la muestra sus hallazgos tienen similitud porque se inclina hacia los varones por estar más comprometidos que las mujeres. Pero discrepan en la edad encontrando que los profesores entre 46 y 55 años tienen un mayor compromiso. En lo que respecta al tiempo de trabajo los docentes entre los 21 a 25 años de antigüedad es mayor el compromiso de los profesores. Algo parecido Ribeiro y Bastos (2010) señalaron en su investigación que las correlaciones entre los componentes del compromiso en un nivel bajo. Como sostiene Meyer y Allen (1991) el compromiso con la organización se refiere aquella situación psíquica que caracteriza el vínculo entre el colaborador con la organización. Además, Lagomarsino (2003) señaló que el compromiso organizacional es tener colocada la camiseta de la empresa. Para culminar el personal administrativo de la universidad San Pedro en Huaraz, tiene la capacidad para identificarse con las metas de la institución teniendo la disposición a desarrollar esfuerzos para lograrlo y la aspiración de

mantenerse como miembro activo de la misma, demostrando adhesión por los valores deseando mantener su vínculo con ella. generando en todos los trabajadores la capacidad de percibirlos como propios.

En lo que concierne a la relación entre el sistema individual y el compromiso institucional. Los resultados encontrados según la tabla 13, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho= 0.346$), lo que indica una débil asociación entre las variables, se concluye que el componente sistema individual tiene una relación baja con la variable compromiso institucional. Estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista, guía de observación y el análisis documental. Asimismo, se contradice a los hallazgos de Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) encontraron que los componentes del clima organizacional (cohesión, autonomía y confianza) mostraron correlaciones significativas con el compromiso. En ese sentido, los resultados de Loor (2018), Restrepo y López (2013) identificaron que la realización personal, las oportunidades de promociones y crecimiento profesional, autonomía y satisfacción como factores principales que constituyen el clima organizacional. En ese sentido, como apunta Schneider, Ehrhart y Macey, (2013) las conductas es el resultado tanto de las características del trabajador como de la situación de su entorno. Asimismo, Alles (2015) sostiene que los recursos humanos constituyen el capital con mayor valor en toda organización. Podemos decir que el abordaje está basado en la dimensión individual que es el más notorio para todos los trabajadores de la institución que tiene un impacto sobre el clima y a través de éstas inducir directamente en sus comportamientos.

En lo que concierne la relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional. Los resultados encontrados según la tabla 15 donde el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.525$), representa una moderada relación entre las variables, concluyendo que la dimensión sistema interpersonal se asocia moderadamente con la variable compromiso institucional. Estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista, guía de observación y el análisis documental. En ese sentido los resultados reafirman los hallazgos de Yáñez, Arenas y Ripoll (2010), quienes encontraron que las relaciones interpersonales tienen efectos significativos en la satisfacción en el trabajo, especialmente en las relaciones con los jefes. Asimismo, Cenkci, y Otken (2015) y Calderón (2012) identificaron hallazgos favorables que evidencian

sólidas relaciones interpersonales, que se manifiestan por la ayuda mutua buenos lazos de amistad y trabajo en equipo en las instituciones evaluadas. En cambio, Alvez (2007) concluye que las relaciones interpersonales no son armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros. Además, como apunta Vergara (2017). El sistema interpersonal es el grado de percepción de las formas de socialización en el trabajo para mejorar el desempeño grupal, Además, Gadow (2010) sostiene que la complejidad del recurso humano hace muy importante su proceso de gestión, y el estudio del clima organizacional ha tomado mayor significancia por que condiciona el compromiso en la organización. Para culminar, los trabajadores deben de comprender la importancia de la integración y su rol dentro de la institución contribuye a generar un buen clima y compromiso en el trabajo.

En lo que respecta a la relación entre el sistema organizacional y el compromiso institucional. Los resultados encontrados según la tabla 17 donde el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.619$) representa una moderada relación entre las variables, concluyendo que la dimensión sistema organizacional se asocia significativamente con la variable compromiso institucional. Estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista, guía de observación y el análisis documental. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Ramírez, Álvaro y Domínguez (2012) identificaron que existe una relación positiva entre la importancia relativa que los trabajadores de las organizaciones de educación superior otorgan al clima organizacional en sus componentes de liderazgo, comunicación y motivación, y sus niveles de compromiso institucional en sus dimensiones afectivo, normativo y continuo. Algo parecido encontraron Salvador y Sánchez (2018) concluyendo que existe una asociación significativa moderada entre el liderazgo del director y el compromiso en los profesores de la Red Educativa N° 22-UGEL 01. Como señala Gómez y Vicario (2010). El sistema organizacional es el grado de juicio de los colaboradores con relación a sus superiores. Asimismo, Vergara (2017) considera también los elementos asociadas a la unidad de gestión de la organización ligadas al management esto significa la manera que se conduce y dirige la institución. Es decir, el personal administrativo comprende que la manera como se conduce la institución tiene un enorme impacto en el clima y es percibido de manera directa induciendo en la actitud del trabajador.

En cuanto al objetivo general de la investigación para determinar la relación entre clima organizacional y el compromiso institucional en los colaboradores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz. Los resultados encontrados según la tabla 19 el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.550$) lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables. Teniendo un nivel de significancia ($p=0.000$). Toda vez que el p valor es menor a 0,05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula, Lo cual nos indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro - Huaraz, 2019. Estas afirmaciones se basan en los resultados obtenidos a través del cuestionario, entrevista, guía de observación y el análisis documental. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Recio, Gómez, López y Martínez (2012) encontrando que si existe relación entre el clima organizacional y compromiso. Asimismo, reafirma lo encontrado por Ramírez y Domínguez (2012) donde sus resultados señalan una asociación positiva entre el clima en el trabajo y el compromiso en la organización. También tiene similitud lo encontrado por Lapo (2018), en su resultado el clima organizacional incide en forma directa en las actitudes en el trabajo del personal sanitario. En ese sentido como apunta Brunet (1987) las consecuencias del clima organizacional son considerables. Así, el modo en la que un trabajador percibe el clima que los rodea, puede impactar en su satisfacción en el trabajo, su compromiso y también su rendimiento. La identificación del clima en el trabajo es un elemento importante que sirve para entender las conductas de los trabajadores dentro de una organización que pueden ser medidos y cuyos efectos pueden reconocerse. Asimismo, Robbins (2009) sostiene que el compromiso en la organización es el nivel en que un individuo se identifica con una compañía y los objetivos de ésta, y desea conservar su vínculo con ella. Igualmente, la presente investigación puso de manifiesto la importancia del clima y el compromiso organizacional en los colaboradores administrativos de la universidad San Pedro se puede apreciar como aceptable, por ello, es importante tener en cuenta el contexto de la institución, el clima es la percepción y el compromiso es la actitud de los trabajadores. Es algo que es construido por los trabajadores y les afecta a todos.

V. CONCLUSIONES

Primero: El nivel del clima organizacional de la universidad San Pedro de Huaraz durante el 2019 es bueno en un 100%. Además, que el nivel del sistema organizacional y sistema individual son percepciones en mayor nivel que el sistema interpersonal.

Segundo: El nivel del compromiso institucional de la universidad San Pedro de Huaraz durante el 2019 es bueno en un 100%. Además, que el grado de compromiso organizacional normativo y afectivo son actitudes mostradas por los trabajadores en mayor grado que el compromiso de continuidad.

Tercero: El sistema individual se relaciona de una manera débil con el clima institucional en los colaboradores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz en el año 2019, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= 0.346$), demostrando una baja relación entre las variables.

Cuarto: El sistema interpersonal se relaciona de una manera moderada con el clima institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro - Huaraz en el año 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= Rho=0.525$), demostró una asociación moderada entre las variables.

Quinto. El sistema organizacional se relaciona de una manera moderada con el clima institucional en los colaboradores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz en el año 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho=0.619$), demostrando una relación moderada entre las variables.

Sexto. El clima organizacional se relaciona de una manera moderada con el compromiso en los colaboradores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz en el año 2019, donde el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho=0.550$), demostrando una relación moderada entre las variables, considerando el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Para fortalecer el nivel de clima organizacional, la dirección debe potencializar que los trabajadores se sientan parte del equipo. siendo tratado correctamente lo que va provocar un sentido de pertenecía con la institución, cuando el trabajador siente que tiene espacios para participar y que su trabajo contribuye a un aporte esto provoca motivación, el trabajador tiene que tener claridad hacia donde se dirige la institución. El director tiene que crear un ambiente comunicacional de tipo participativo, para que el trabajador pueda decir, expresarse sin temor y pueda opinar libremente.

Segundo: Para fortificar el nivel de compromiso institucional, se recomienda a la dirección desarrollar cuestionarios para medir el compromiso de los trabajadores y fomentar dinámicas, con el propósito de sensibilizar a los trabajadores con respecto a las formas positivas de vinculación psicológica y desarrollar acciones diferentes para cada grupo de trabajadores de acuerdo a sus caracterizaciones.

Tercero: Para fortalecer el nivel de sistema individual, se sugiere a la dirección implementar Planes de desarrollo de personas teniendo en cuenta sus proyectos personales de los trabajadores y cómo estos se relacionan con la carrera laboral. y el desarrollo de actividades extra laborales que ayuden a mejorar su desempeño. Esto significa que el director debe conocer las políticas de la institución respecto a las oportunidades de carrera que se puedan presentar.

Cuarto: Para mejorar el nivel de sistema interpersonal. Se recomienda que el director tome más en cuenta a sus trabajadores para conocer sus necesidades y a la vez vincularse de manera positiva con los demás compañeros, ofreciendo tiempo, atención, interés y soporte emocional a las personas para el fortalecimiento de los equipos para que sea más eficiente ante los servicios que se ofrece a la comunidad estudiantil.

Quinto: Para fortalecer el nivel de sistema organizacional. Se recomienda al director realizar reuniones, conversar con los trabajadores sobre la marcha de la institución.

Asimismo, con el desarrollo de los diferentes planes de trabajo. Además, apoyar os trabajadores para que cumplan con sus responsabilidades, con el propósito de que se logren desempeños de forma eficaz las tareas que realizan y con la finalidad de garantizar la calidad del servicio institucional.

Sexto: Seguir fortaleciendo los resultados que ubican a las variables clima organizacional y compromiso institucional en la valoración de “bueno”, a través de actividades o talleres que fomentan un ambiente aceptable de trabajo. También desarrollar diagnósticos de talento humano para identificar los puntos fuertes y débiles de los trabajadores. A partir de los resultados proponer acciones de mejora.

VII. PROPUESTA

1. Identificación de problemas para el desarrollo de la propuesta

1.1. Identificación de las principales causas raíz.

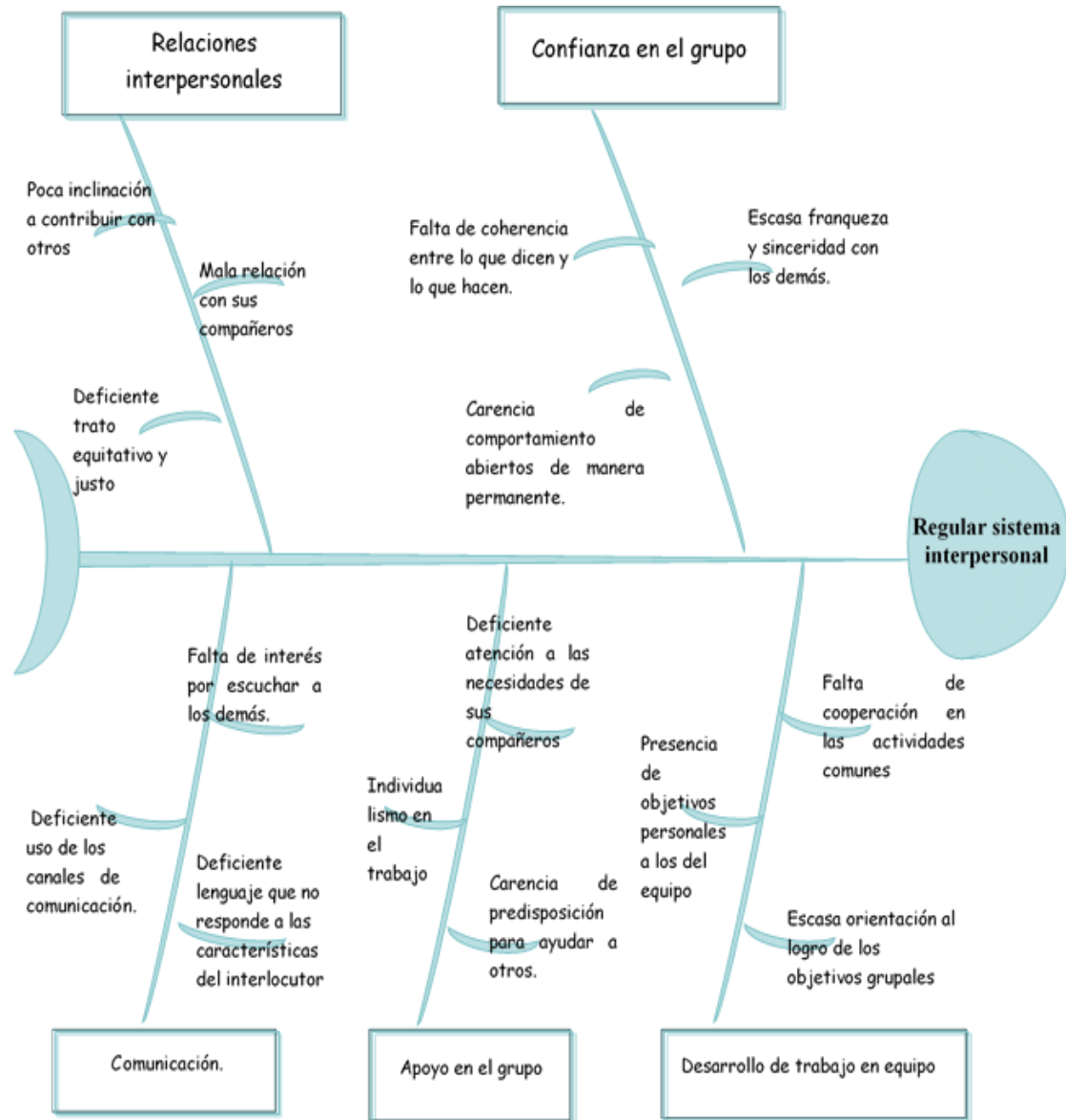


Figura 2

Análisis de espina de pescado

Fuente: Elaboración propia

1.2. Calificación de las causas raíz

CAUSAS	RIESGOS	FRECUENCIA	IMPACTO	EFEECTO
Relaciones interpersonales	Poca inclinación a contribuir con otros	5	9	45
	Mala relación con sus compañeros	3	3	9
	Deficiente trato equitativo y justo	1	1	1
Confianza en el grupo	Falta de coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	3	3	9
	Escasa franqueza y sinceridad con los demás.	3	3	9
	Carencia de comportamiento abiertos de manera permanente	3	3	9
Comunicación	Falta de interés por escuchar a los demás.	3	9	27
	Deficiente uso de los canales de comunicación.	3	3	9
	Deficiente lenguaje que no responde a las características del interlocutor	3	3	9
Apoyo en el grupo	Deficiente atención a las necesidades de sus compañeros	1	3	3
	Carencia de predisposición para ayudar a otros.	3	9	27
	Individualismo en el trabajo	3	9	27
Desarrollo de trabajo en equipo	Presencia de objetivos personales a los del equipo	3	3	27
	Falta de cooperación en las actividades comunes	1	1	1
	Escasa orientación al logro de los objetivos grupales.	3	3	9

Fuente: Causa raíz

1.3. Calificación de los efectos.

Frecuencia		Impacto	
Denominación	Valor	Denominación	Valor
Muy frecuente	5	Muy alto impacto	12
Frecuente	3	Alto impacto	9
Poco frecuente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

Fuente: Elaboración propia

2. Desarrollo de Actividades.

2.1. Título del Plan de Mejora

Plan de mejora de las relaciones interpersonales

2.2. Causas raíz priorizadas

- Poca inclinación a contribuir con otros
- Individualismo en el trabajo
- Falta de interés por escuchar a los demás

2.3. Áreas asistenciales

- Áreas de programas de estudio (secretarias) -
- Área de registro técnico.
- Área de mantenimiento.

2.4. Duración

De marzo a julio del 2020

2.5. Responsable(s)

- Dr. Cabanillas Max Alexander
- Mg. Santos Miguel Esquivel Infantes

3. Objetivos

a) Contribuir al perfeccionamiento de las relaciones interpersonales de los colaboradores administrativos a través del desarrollo de la comunicación eficaz, el trabajo colectivo y las habilidades sociales en su ámbito de trabajo.

b) Desarrollar destrezas de comunicación que contribuyan a lograr una mayor aproximación con los pares y mantenerlo.

4. Desarrollo de actividades

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsable
1. Poca inclinación a contribuir con otros	Taller de soporte y cooperación entre pares.	Fomentar la práctica de estrategias de convivencia para mejorar la capacidad de brindar apoyo a los pares.	Dr. Cabanillas Max Alexander
2. Individualismo en el trabajo	Taller sobre construcción de vínculos.	Generar la práctica de realizar vínculos positivos orientados a relacionarse con los miembros de la institución de acuerdo con los objetivos de trabajo.	Dr. Cabanillas Max Alexander
3. Falta de interés por escuchar a los demás	Taller de comunicación eficaz.	Vitalizar a los colaboradores en habilidades para escuchar y entender a los demás, manteniendo canales de comunicación abiertos.	Mg. Santos Miguel Esquivel Infantes

5. Recursos

- Equipos
- Multimedia
- Papelotes
- Plumones
- Hojas Bond
- Cinta
- Tijeras.

6. Financiamiento

El financiamiento para llevar a cabo la implementación y ejecución en la propuesta de mejora, está asumido por la dirección de la institución por un costo total estimado a S/ 2000.

SÍNTESIS OPERATIVA

PLAN DE MEJORA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

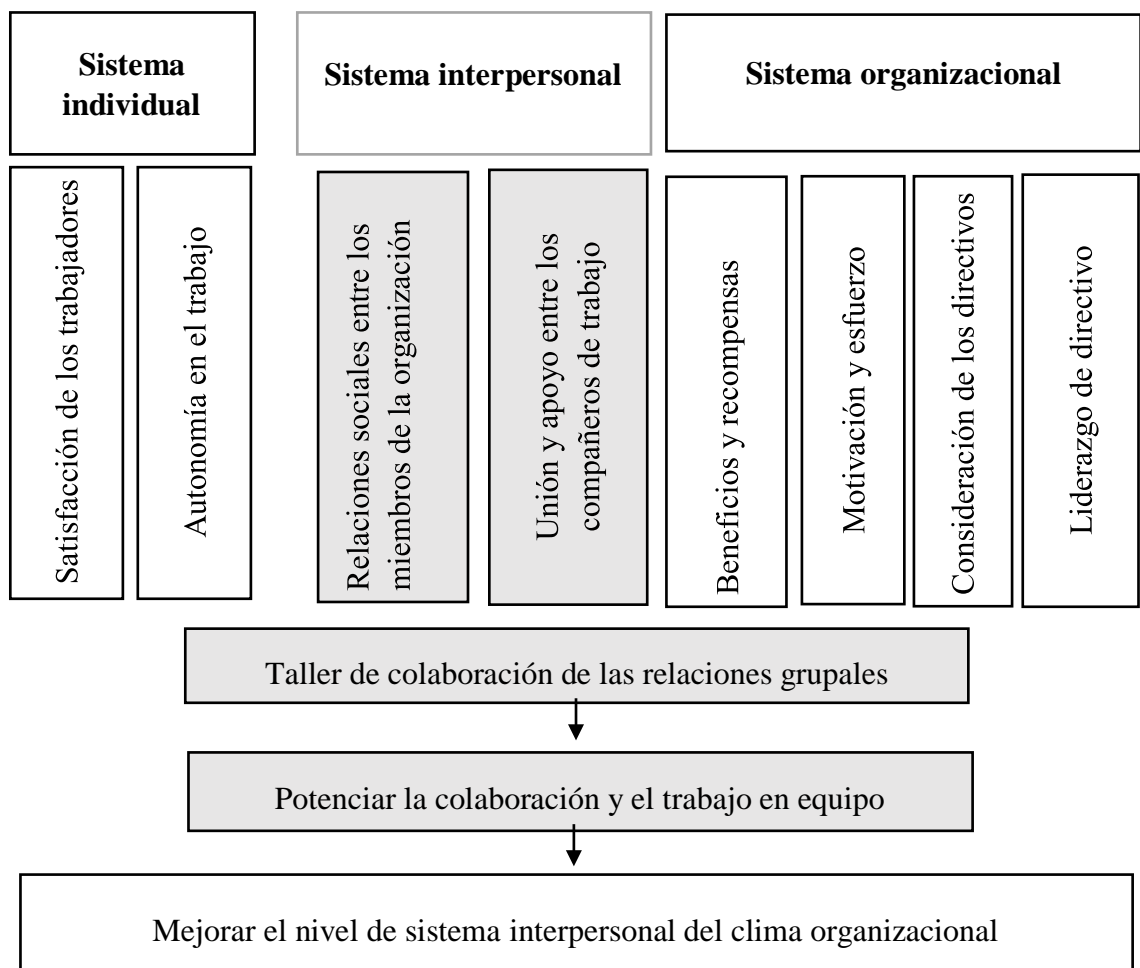


Figura 3

Síntesis operativa del plan de mejora

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Açıköz, A., & Günsel, A. (2011). The effects of organizational climate on team innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 920-927.
- Aldana, E., Tafur, F. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud de Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica. 3ª edición.
- Afsar, B. & Badir Y., (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Alves, J. (2007) *Revista de Psicología del Deporte*. Vol. 9, Universitat de les Illes Balears, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Compromiso Organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Enfermería Instituto Mexicano del Seguro Social*, pp. 35-41.
- Bishop, W., & Scott, K. (2000). An examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 439-450.
- Black, J., Mendenhall, M. & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16, 291-317.

- Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Ediciones UNED. España-Madrid.
- Brunet, L. (1987). *El Clima De Trabajo en las Organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas
- Buitendach, J.H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36 (2), 27-37.
- Calderón, H. (2012) *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*- (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2a. ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Cenkci, T., & Otken, A. (2012). The influence of organizational climate on employee dissent in Turkey. *In 7th Global Mindset Development in Leadership and Management Conference in Los Angeles, CA*, 106-130.
- Comisión Europea (2014). Condiciones de trabajo: una nueva encuesta revela que hay un deterioro y que existen grandes disparidades en el grado de satisfacción de los trabajadores. *Comunicado de prensa. Bruselas: CE.*
https://europa.eu/rapid/pressrelease_IP-14-467_es.htm
- Cueva, O. (2017) *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Chiang M., Gómez N, & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://bit.ly/2NpULVh>

- De Lemos, P., Bittencourt, A., Santos, S., & Rodríguez, J. (2015). Comprometimiento e consentimiento organizacional: un estudio da validade discriminante dos construtos: *Psico-USF*, vol. 20, núm. 1, 51-61.
- Deloitte (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Deloitte University Press. Obtenido de:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humanocapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Fernández, R.; Cobos, P. & Figueroa, M. (2015) Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*; 41(4), 593-602.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Argentina, Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Gelade, G. & Ivery, M. (2003). The impact of human resource management and work climate on organizational performance. *Journal of Personnel Psychology*, 1, 386404.
- González, A, Manríquez C. & Venegas M. (2014). *Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal. Ciencia & Trabajo*. ;16(51):152-7. Disponible en: <https://www.scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art05.pdf>
- Guzley, R. (1992). Organizational climate and communication climate: Predictors of commitment to the organization. *Management Communication Quarterly*, 5(4), 379- 402
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Ed). México: McGraw-Hil Interamericana
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed). México: McGraw-Hil Interamericana
- Hernández, H. y Ponce, C. (2016) Evaluación de factores y dimensiones del clima organizacional percibido por académicos universitarios. Área de investigación: Administración de recursos humanos. *XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*, México.

- Jones, A. & James, L. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior Human Performance*, 23(2), 201–250.
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México DF: Trillas.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. IEEM: *Revista de Antiguos Alumnos*, 1, 79-83. Retirado en 19 de setiembre de 2009 de la Base de Datos Dialnet (Recursos Electrónicos UCA).
- Landy, F. & Conte, J. (2016). *Work in the 21st century, Binder ready version: An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud* (Tesis de doctorado) Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates”. *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Business School Press
- Loli, P. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9 (1), 37-67.
- Loor, T. (2018). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador. (Tesis de Doctorado)
- Maldonado, S., Guillén, A. & Carranza, R. (2011). El Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en una Universidad Pública (versión electrónica) *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 4, 121-131.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Revista Conciencia Tecnológico* 47, 12.

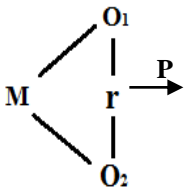
- Marshall, C., & Rossman, G. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4).
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247
- Moreno, S. & Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista Colombiana CES Derecho*, (9), 1, enero – junio, 13-33.
- Ojeda, J. (2013). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. Documento en línea]. Disponible: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cigag/article/viewArticle/257/4062>. [Consulta: 2015, septiembre 19]
- Patterson, M. Warr, P. & West, M. (2004). Organizational Climate and Company Productivity the Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 2, 193-216
- Peña, M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. México: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Puch M, Ruiz D, & Almeida C. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del Hospital de la Mujer Zacatecana. *Revista Salud Pública y Nutrición.*; 13 (4): 1-8. http://www.respyn.uanl.mx/xiii/4/articulos/clima_organizacional.htm

- Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, (109), 21-30.
- Recio, R., Gómez, D., López, H. & Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 3(2), julio, diciembre 2012. San Luis Potosí, México.
- Restrepo, F. & López, A (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Artículo científico cuad. Adm.* Edición Vol. 29 N° 49 (enero - junio de 2013). Medellín Colombia.
- Ribeiro, J., & Bastos, A. (2010). Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (1),4-21.
- Robbins, S y Judge, T (2009). *Comportamiento organizacional*, Decimotercera edición México, Pearson educación.
- Salvador, C & García, Eric. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México, *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, Bogotá, Colombia, vol. 6, núm. 2, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67915140012>
- Salvador, E. & Sánchez, J (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Rev. investig. Altoandin.*, vol.20, n.1, pp.115-124. ISSN 2313-2957. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>.
- Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. (2013). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology*, 64, 361-388
- Soltani, M. & Hajikarimi, A. (2016). A cross-level model of organizational commitment antecedents. *Iranian. Journal of Management Studies*, 9(2), 383-405.

- Toala, S. (2014). *Diseño del clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa*. (Tesis de doctorado) Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual Moderno, ProQuest Ebrary.
- Vergara, S. (2017). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Ediciones Universidad Católica de Chile
- Yáñez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz 2019?	General Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz 2019.	Hi Si existe relación directa y significativa entre clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz 2019.	Clima organizacional	Sistema individual	Diseño El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal. Propositivo 
	Específicos			Sistema interpersonal	
	Objetivo específico 1: Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.	Ho No existe relación entre el Clima y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz 2019		Sistema organizacional	
	Objetivo específico 2: Identificar el nivel compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.				
	Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el sistema individual		Compromiso institucional	Compromiso afectivo	

	<p>y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz.</p>				
	<p>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz</p>			<p>Compromiso normativo</p>	
	<p>Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el sistema organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz</p>			<p>Compromiso de continuidad</p>	
	<p>Objetivo específico 6: Proponer un plan de mejora según lo que demanda los resultados</p>				

Anexo 02: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta el cuestionario que ha sido elaborado para conocer la relación del clima organizacional con el compromiso institucional del personal administrativo de la universidad San Pedro - Huaraz. Usted deberá identificar las respuestas a cada pregunta formulada

Agradezco su colaboración y participación

DATOS DESCRIPTIVOS

A continuación, complete la siguiente información.

1. **Sexo:** *Hombre* *Mujer*
2. **Edad:**
3. **Estado Civil:**
Soltero *Conviviente* *Casado* *Divorciado* *Viudo*
4. **¿Cuál es su grado de instrucción? (coloque un aspa en su opción)**
() *Educación primaria*
() *Educación secundaria*
() *Educación superior universitaria en curso o incompleta*
() *Educación superior universitaria completa*
() *Educación superior universitaria Posgrado*
() *Educación superior técnica en curso o incompleta*
() *Educación superior técnica completa*
5. **Condición laboral:**
Nombrado *Plazo fijo* *Plazo indeterminado*
6. **Ocupación o cargo laboral actual:**
7. **Tiempo de permanencia**
0 – 5 años
6 – 10 años
11- 20 años
+ de 20 años

Estimados colaboradores:

En las siguientes proposiciones marque con una **X** en el valor del casillero que según usted corresponda al Clima organizacional de la Universidad San Pedro. Conteste señalando la que mejor describa su situación presente. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo. Agradezco de antemano su colaboración. Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1)

	ÍTEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Se siente satisfecho con sus actividades en el trabajo					
2.	Se siente realizado en su trabajo					
3.	Se reconoce los logros en el trabajo					
4.	Los objetivos de trabajo son retos					
5.	Goza de libertad para elegir cómo hacer sus actividades					
6.	Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
7.	Se le brinda a Ud. la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades					
8.	Se lleva Usted bien con sus compañeros en el trabajo					
9.	Existe compañerismo en la organización					
10.	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11.	Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo.					
12.	Dentro de la organización, Usted se siente parte de un mismo equipo					
13.	En su trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14.	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
15.	El trato del director hacia usted es de la manera más humana posible					
16.	El trato del director hacia usted es con respeto					
17.	En su trabajo el director le da apoyo en la realización de sus actividades					
18.	El director le trata con amabilidad					
19.	Está usted informado sobre las principales acciones y logros de su institución.					
20.	La institución emplea incentivos para realizar mejor las actividades					
21.	La institución otorga estímulos para mejorar su desempeño					
22.	Considera usted que su retribución está acorde con su esfuerzo					
23.	Existen distintas formas de recompensar su trabajo					
24.	Usted realiza sus actividades con entusiasmo					
25.	Se siente responsable sobre las tareas que realiza					
26.	Usted propone su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27.	El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28.	El director demuestra responsabilidad en todas sus acciones.					
29.	El director toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Estimados colaboradores:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero. La escala de cinco puntos es la siguiente:

Totalmente de Acuerdo (5), De Acuerdo (4), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), En Desacuerdo (2), Totalmente en Desacuerdo (1)

	ÍTEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos					
2.	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos					
3.	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.					
4.	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la organización					
5.	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
6.	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización.					
7.	Esta organización tiene un gran significado para mí.					
8.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
9.	Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización					
10.	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					
11.	Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas					
12.	Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos					
13.	Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí					
14.	El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella					
15.	Aunque quisiera, sería difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo					
16.	Me sentiría culpable si ahora dejaría esta organización					
17.	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.					
18.	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
19.	Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro					
20.	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora					
21.	No me brinda apoyos económicos que otras instituciones si ofrecen.					
22.	Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza					
23.	Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla					
24.	Considero que tengo un mal ingreso económico					

FICHA TÉCNICA: CLIMA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1. Nombre del instrumento	Escala de clima organizacional EMCO
2. Autor: Adaptación:	Gómez y Vicario (2010)
3. N° de ítems	29 ítems
4. Administración	individual
5. Duración	15 minutos aproximadamente
6. Muestra	46 trabajadores
7. Finalidad	Recoger datos sobre el clima organizacional de los trabajadores.
8. Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9. Estructura:	Ésta se integra de ocho factores en tres niveles: a) nivel individual: F1. Satisfacción de los trabajadores y F2. Autonomía en el trabajo; b) nivel interpersonal: F3. Relaciones sociales y F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo; y c) nivel organizacional: F5. Consideración de directivos, F6. Beneficios recompensas, F7. Motivación y esfuerzo y F8. Liderazgo de directivos. Integración de la escala. Por último, Escala: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces (4) Casi Siempre. (5). Siempre. la escala validada se integró de 29 reactivos y se conformó de un cuadernillo y hoja de respuestas.
10. Propiedades psicométricas	<p>Confiabilidad: Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto de 10 trabajadores con características similares; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.72$: Confiabilidad alta para la variable clima organizacional.</p> <p>Validez: El instrumento contiene la validación del contenido por juicio de expertos, con resultado de aplicable</p>
11. Observaciones	<p>Las calificaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se juntaron en escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiente clima organizacional = 0 – 1.3 (Percepción de los individuos sobre la existencia de un ambiente negativo en el trabajo con respecto al estilo del directivo, las relaciones con los pares, la autonomía individual como resultado de una interacción social) ▪ Regular clima organizacional = 1.4 – 2.4 (Percepción de los individuos sobre la existencia de un regular ambiente en el trabajo con respecto al estilo del directivo, las relaciones con los pares, la autonomía individual como resultado de una interacción social) ▪ Buen clima organizacional = 2.5 – 5 (Percepción de los individuos sobre la existencia de un grato ambiente en el trabajo con respecto al estilo del directivo, las relaciones con los pares, la autonomía individual como resultado de una interacción social)

FICHA TÉCNICA: COMPROMISO INSTITUCIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1. Nombre del instrumento	Instrumento para medir el compromiso organizacional
2. Autor: Adaptación:	Mg: Santos Miguel Esquivel Infantes
3. N° de ítems	24 ítems
4. Administración	individual
5. Duración	1 5 minutos aproximadamente
6. Muestra	46 trabajadores
7. Finalidad	Recoger datos sobre el compromiso institucional de los trabajadores.
8. Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9. Estructura:	El instrumento consta de 24 ítems distribuido en tres dimensiones: Compromiso afectivo (8 ítems), Compromiso de continuidad (8 ítems) y Compromiso normativo (8 ítems). Escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo, (4) De acuerdo. (5). Totalmente de Acuerdo
10. Propiedades psicométricas	<p>Confiabilidad: Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto de 10 trabajadores con características similares; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.70$: Confiabilidad alta para la variable compromiso institucional.</p> <p>Validez: El instrumento contiene la validación del contenido por juicio de expertos, con resultado de aplicable</p>
11. Observaciones	<p>Las calificaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se juntaron en escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiente compromiso institucional = 0 – 1.29 (No demuestra identificación con los objetivos de la organización, respeto por los valores y sólo los aplica por obligación) ▪ Regular compromiso institucional = 1.3 – 2.5 (Cumple con sus obligaciones en el trabajo y los objetivos fijados) ▪ Buen compromiso institucional = 2.6 – 5 (Capacidad para identificarse con las metas de la institución, la disposición a desarrollar esfuerzos para lograrlo y la aspiración de mantenerse como miembro activo de la misma)

FICHA TÉCNICA DE ENTREVISTA: CLIMA ORGANIZACIONAL	
DIRECCIÓN	Las entrevistas realizadas en esta investigación fueron llevadas a cabo por Santos Miguel Esquivel Infantes, participante del doctorado en Administración de la universidad Cesar Vallejo.
TÉCNICA	Se desarrollaron entrevistas del tipo semi estructuradas dirigidas a conocer el nivel de clima organizacional y compromiso de los colaboradores administrativos de la USP de Huaraz. Se elaboraron 3 preguntas de investigación enfocadas en citados criterios, tomando como referencia los registros de mediciones del clima organizacional.
ENTREVISTADOS	Trabajadores administrativos de la universidad
DURACIÓN	15 min aprox. / entrevista
FECHA DE REALIZACIÓN	Las entrevistas se realizaron entre el 29 de octubre y el 12 de noviembre del 2019.
LUGAR	Oficinas administrativas de la USP
PUNTAJE	CATEGORÍA
1	Percepción y evaluación desagradable de las características de la institución como las políticas, los procedimientos y las relaciones con los pares y la autonomía en el trabajo como elementos constitutivos de la propia institución.
3	Percepción de una regular relación con sus compañeros, directivo y la autonomía en el trabajo en su propia institución.
5	Percepción y evaluación agradable de las relaciones con el directivo, los pares y la autonomía en el trabajo en su propia institución.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DIRIGIDOS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL- HUARAZ.

N°	Entrevista a los trabajadores administrativos	Respuestas
1	¿Se siente satisfecho con sus actividades que realiza en la institución?	
2	¿En la institución hay compañerismo entre los trabajadores?	
3	¿El directivo le otorga apoyo a su personal en la realización de sus actividades?	

FICHA TÉCNICA DE ENTREVISTA: COMPROMISO INSTITUCIONAL	
DIRECCIÓN	Las entrevistas realizadas en esta investigación fueron llevadas a cabo por Santos Miguel Esquivel Infantes, participante del doctorado en Administración de la universidad Cesar Vallejo.
TÉCNICA	Se desarrollaron entrevistas del tipo semiestructuradas dirigidas a conocer el nivel de clima organizacional y compromiso de los colaboradores administrativos de la USP de Huaraz. Se elaboraron 3 preguntas de investigación enfocadas en citados criterios, tomando como referencia los registros de mediciones del compromiso institucional.
ENTREVISTADOS	Trabajadores administrativos de la universidad
DURACIÓN	15 min aprox. / entrevista
FECHA DE REALIZACIÓN	Las entrevistas se realizaron entre el 29 de octubre y el 12 de noviembre del 2019.
LUGAR	Oficinas administrativas de la USP
PUNTAJE	CATEGORÍA
1	Cumple con los lineamientos señalados para su puesto de trabajo sin demostrar estar identificado con las metas institucionales
3	Demuestra atención por los valores y con su forma de actuar en el trabajo motiva a los integrantes del área a obrar del mismo modo
5	Demuestra adhesión por los valores y se identifica con la institución y las metas de ésta, y desea mantener su vínculo con ella.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL DIRIGIDAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL HUARAZ 2019.

N°	Entrevista a los trabajadores administrativos	Respuestas
1	¿Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución?	
2	¿Crees que una persona debe ser siempre leal a su institución?	
3	¿Te resulta difícil dejar de trabajar para esta institución por temor a no poder encontrar otro?	

FICHA TÉCNICA DE OBSERVACIÓN

TÍTULO; Nivel de clima organizacional de los colaboradores administrativos

INSTITUCIÓN A LA QUE SE APLICA: Universidad San Pedro filial Huaraz

FECHA DE APLICACIÓN: del 30 de octubre al 12 de noviembre del 2019.

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

1	3	5
Comprende e interpreta de manera negativa el clima de su propia organización	Comprende e interpreta regularmente el clima de su propia organización	Comprende e interpreta adecuadamente el clima de su propia organización,

**GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
DIRIGIDAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL HUARAZ 2019.**

N°	INDICADORES	OBSERVACIONES
1.	Demuestra que le reconocen los logros en el trabajo	
2.	Demuestra que se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	
3.	Fomenta el compañerismo en la organización	
4.	Promueve esfuerzos cuando surgen problemas laborales	
5.	Actúa considerando el respeto por parte del director.	
6.	Actúa con determinación a fin de llevar a cabo las acciones propuestas por la dirección.	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL					
TÍTULO	Nivel de compromiso con la institución de los trabajadores administrativos.				
INSTITUCIÓN A LA QUE SE APLICA	Universidad San Pedro filial Huaraz				
FECHA DE APLICACIÓN	El análisis documental se realizó entre el 18 de octubre y el 05 de noviembre del 2019.				
DOCUMENTOS REVISADOS:					
DOCUMENTOS	TIENE		PUNTUACIÓN Y CATEGORÍA		
	SI	NO	1	3	5
Archivos fotográficos			Cumple con los lineamientos señalados para su puesto de trabajo sin demostrar estar identificado con las metas institucionales	Demuestra atención por los valores y las personas, y con su forma de actuar en el trabajo motiva a los integrantes del área a obrar del mismo modo.	Demuestra adhesión por los valores y objetivos de la institución, generando en todos los trabajadores la capacidad de percibirlos como propios.
Legajo personal					
Carpeta personal					
Libro de reclamaciones					
PREGUNTAS			DESCRIPTORES		
1. Siempre es el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos. ▪ Significación del trabajo. ▪ Sentimiento de pertenencia. ▪ Necesidad de satisfacción 		
2. Pone en práctica los valores de la organización porque se identificas con ellos.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducta de lealtad. ▪ Conducta responsable ▪ Obligación moral ▪ Sentido de culpa 		
3. Permanece en la organización actualmente porque es un asunto tanto de necesidad como de deseo.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad por continuar ▪ Costo asociado a irse ▪ Obtención de beneficios ▪ Necesidad económica 		

Anexo 03:

Validez y confiabilidad



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro. filial Huaraz, 2019


NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro - Filial Huaraz, 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	1. Se siente satisfecho con sus actividades en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			2. Se siente realizado en su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			3. Se reconoce los logros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			4. Los objetivos de trabajo son retadores						✓		✓		✓		✓		
		Autonomía en el trabajo	5. Goza de libertad para elegir cómo hacer sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			6. Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			7. Se le brinda a Ud. la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades						✓		✓		✓		✓		
	Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8. Se lleva Usted bien con sus compañeros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			9. Existe compañerismo en la organización						✓		✓		✓		✓		
			10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.						✓		✓		✓		✓		
			11. Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo.						✓		✓		✓		✓		

Clima organizacional	Sistema organizacional	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	12. Dentro de la organización, Usted se siente parte de un mismo equipo																	
			13. En su trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales																	
			14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable																	
		Consideración de directivos	15. El trato del director hacia usted es de la manera más humana posible																	
			16. El trato del director hacia usted es con respeto																	
			17. En su trabajo el director le da apoyo en la realización de sus actividades.																	
			18. El director le trata con amabilidad.																	
		Beneficios y recompensas	19. Está usted informado sobre las principales acciones y logros de su institución.																	
			20. La institución emplea incentivos para realizar mejor las actividades																	
			21. La institución otorga estímulos para mejorar su desempeño.																	
		Motivación y esfuerzo	22. Considera usted que su retribución está acorde con su esfuerzo																	
			23. Existen distintas formas de recompensar su trabajo.																	
			24. Usted realiza sus actividades con entusiasmo																	
		Liderazgo de directivo	25. Se siente responsable sobre las tareas que realiza.																	
			26. Usted propone su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.																	
			27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.																	
			28. El director demuestra responsabilidad en todas sus acciones.																	
			29. El director toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos.																	

				Opción de respuesta																
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO												
Compromiso institucional	Componente Afectivo	Identificación con la organización	30. Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos					✓	✓	✓	✓									
			31. Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos					✓	✓	✓	✓									
			32. Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.					✓	✓	✓	✓									
			33. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la organización.					✓	✓	✓	✓									
		Apego emocional	34. Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					✓	✓	✓	✓									
			35. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización..					✓	✓	✓	✓									
			36. Esta organización tiene un gran significado para mí.					✓	✓	✓	✓									
	Componente Normativo	Lealtad con la organización	37. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					✓	✓	✓	✓									
			38. Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización					✓	✓	✓	✓									
			39. Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					✓	✓	✓	✓									
			40. Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas					✓	✓	✓	✓									
			41. Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos					✓	✓	✓	✓									

	Sentido de obligación	42. Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		43. El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		44. Aunque quisiera, sería difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		45. Me sentiría culpable si ahora dejaría esta organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Percepción de alternativas	46. Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		47. Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		48. Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		49. Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Inversiones en la organización	50. No me brinda apoyos económicos que otras instituciones sí ofrecen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		51. Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		52. Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Considero que tengo un mal ingreso económico		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


 Post firma: José Germán Salinas Gombaa
 DNI: 181 41423

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

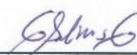
DIRIGIDO A: Los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro - Filial, Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Salinas Gamboa José German

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración


Post firma: José German Salinas Gamboa
DNI: 18141423

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro. filial Huaraz, 2019

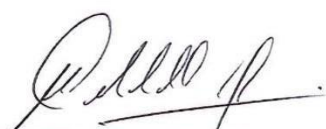
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro - Filial Huaraz, 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	1. Se siente satisfecho con sus actividades en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			2. Se siente realizado en su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			3. Se reconoce los logros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			4. Los objetivos de trabajo son retadores						✓		✓		✓		✓		
		Autonomía en el trabajo	5. Goza de libertad para elegir cómo hacer sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			6. Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			7. Se le brinda a Ud. la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades						✓		✓		✓		✓		
	Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8. Se lleva Usted bien con sus compañeros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			9. Existe compañerismo en la organización						✓		✓		✓		✓		
			10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.						✓		✓		✓		✓		
			11. Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo.						✓		✓		✓		✓		

Clima organizacional	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	12. Dentro de la organización, Usted se siente parte de un mismo equipo								✓	✓	✓	✓					
		13. En su trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales									✓	✓	✓	✓				
		14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable										✓	✓	✓	✓			
	Sistema organizacional	Consideración de directivos	15. El trato del director hacia usted es de la manera más humana posible									✓	✓	✓	✓			
			16. El trato del director hacia usted es con respeto										✓	✓	✓	✓		
			17. En su trabajo el director le da apoyo en la realización de sus actividades.										✓	✓	✓	✓		
			18. El director le trata con amabilidad.										✓	✓	✓	✓		
		19. Está usted informado sobre las principales acciones y logros de su institución.										✓	✓	✓	✓			
		Beneficios y recompensas	20. La institución emplea incentivos para realizar mejor las actividades										✓	✓	✓	✓		
			21. La institución otorga estímulos para mejorar su desempeño.										✓	✓	✓	✓		
			22. Considera usted que su retribución está acorde con su esfuerzo										✓	✓	✓	✓		
		Motivación y esfuerzo	23. Existen distintas formas de recompensar su trabajo.										✓	✓	✓	✓		
			24. Usted realiza sus actividades con entusiasmo										✓	✓	✓	✓		
			25. Se siente responsable sobre las tareas que realiza.										✓	✓	✓	✓		
	Liderazgo de directivo	26. Usted propone su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.										✓	✓	✓	✓			
		27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.										✓	✓	✓	✓			
		28. El director demuestra responsabilidad en todas sus acciones.										✓	✓	✓	✓			
		29. El director toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos.										✓	✓	✓	✓			

				Opción de respuesta															
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO											
Compromiso institucional	Componente Afectivo	Identificación con la organización	30. Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos						✓	✓	✓	✓							
			31. Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos						✓	✓	✓	✓							
			32. Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.						✓	✓	✓	✓							
			33. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la organización.						✓	✓	✓	✓							
		Apego emocional	34. Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.						✓	✓	✓	✓							
			35. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización..						✓	✓	✓	✓							
	Componente Normativo	Lealtad con la organización	36. Esta organización tiene un gran significado para mí.						✓	✓	✓	✓							
			37. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización						✓	✓	✓	✓							
			38. Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización						✓	✓	✓	✓							
			39. Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización						✓	✓	✓	✓							
40. Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas								✓	✓	✓	✓								
			41. Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos						✓	✓	✓	✓							

	Sentido de obligación	42. Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí								✓	✓	✓	✓			
		43. El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella								✓	✓	✓	✓			
		44. Aunque quisiera, sería difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo									✓	✓	✓	✓		
		45. Me sentiría culpable si ahora dejaría esta organización									✓	✓	✓	✓		
		46. Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.									✓	✓	✓	✓		
	Percepción de alternativas	47. Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									✓	✓	✓	✓		
		48. Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.									✓	✓	✓	✓		
		49. Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.									✓	✓	✓	✓		
		50. No me brinda apoyos económicos que otras instituciones sí ofrecen									✓	✓	✓	✓		
	Inversiones en la organización	51. Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza									✓	✓	✓	✓		
		52. Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla									✓	✓	✓	✓		
		53. Considero que tengo un mal ingreso económico									✓	✓	✓	✓		


 Postfirma:
 DNI: 42079368

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

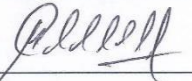
OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

DIRIGIDO A: Los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro - Filial, Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABANILLAS CASTREJÓN MAX ALEXANDER
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN


Post firma: _____
DNI: 42079368

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el Instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro. filial Huaraz, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro - Filial Huaraz, 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	1. Se siente satisfecho con sus actividades en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			2. Se siente realizado en su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			3. Se reconoce los logros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			4. Los objetivos de trabajo son retadores						✓		✓		✓		✓		
		Autonomía en el trabajo	5. Goza de libertad para elegir cómo hacer sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			6. Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades						✓		✓		✓		✓		
			7. Se le brinda a Ud. la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades						✓		✓		✓		✓		
	Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8. Se lleva Usted bien con sus compañeros en el trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			9. Existe compañerismo en la organización						✓		✓		✓		✓		
			10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.						✓		✓		✓		✓		
			11. Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo.						✓		✓		✓		✓		



Clima organizacional	Sistema organizacional	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Escala de valoración															
			1	2	3	4	5	6	7	8								
		12. Dentro de la organización, Usted se siente parte de un mismo equipo								✓		✓		✓		✓		
		13. En su trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales								✓		✓		✓		✓		
		14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable								✓		✓		✓		✓		
	Consideración de directivos	15. El trato del director hacia usted es de la manera más humana posible								✓		✓		✓		✓		
		16. El trato del director hacia usted es con respeto								✓		✓		✓		✓		
		17. En su trabajo el director le da apoyo en la realización de sus actividades.									✓		✓		✓		✓	
		18. El director le trata con amabilidad.									✓		✓		✓		✓	
	Beneficios y recompensas	19. Está usted informado sobre las principales acciones y logros de su institución.								✓		✓		✓		✓		
		20. La institución emplea incentivos para realizar mejor las actividades								✓		✓		✓		✓		
		21. La institución otorga estímulos para mejorar su desempeño.									✓		✓		✓		✓	
		22. Considera usted que su retribución está acorde con su esfuerzo									✓		✓		✓		✓	
	Motivación y esfuerzo	23. Existen distintas formas de recompensar su trabajo.								✓		✓		✓		✓		
		24. Usted realiza sus actividades con entusiasmo								✓		✓		✓		✓		
		25. Se siente responsable sobre las tareas que realiza.									✓		✓		✓		✓	
	Liderazgo de directivo	26. Usted propone su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.								✓		✓		✓		✓		
		27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.								✓		✓		✓		✓		
		28. El director demuestra responsabilidad en todas sus acciones.									✓		✓		✓		✓	
		29. El director toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos.									✓		✓		✓		✓	

				Opción de respuesta															
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO											
Compromiso institucional	Componente Afectivo	Identificación con la organización	30. Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos						✓	✓	✓	✓							
			31. Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos						✓	✓	✓	✓							
			32. Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.						✓	✓	✓	✓							
			33. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la organización.						✓	✓	✓	✓							
		Apego emocional	34. Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.						✓	✓	✓	✓							
			35. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización..						✓	✓	✓	✓							
			36. Ésta organización tiene un gran significado para mí.						✓	✓	✓	✓							
	Componente Normativo	Lealtad con la organización	37. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización						✓	✓	✓	✓							
			38. Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización						✓	✓	✓	✓							
			39. Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización						✓	✓	✓	✓							
			40. Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas						✓	✓	✓	✓							
			41. Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos						✓	✓	✓	✓							

Componente de Continuidad	Sentido de obligación	42. Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí								✓		✓		✓		✓	
		43. El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella								✓		✓		✓		✓	
		44. Aunque quisiera, sería difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo								✓		✓		✓		✓	
		45. Me sentiría culpable si ahora dejaría esta organización								✓		✓		✓		✓	
	Percepción de alternativas	46. Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.								✓		✓		✓		✓	
		47. Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.								✓		✓		✓		✓	
		48. Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.								✓		✓		✓		✓	
	Inversiones en la organización	49. Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.								✓		✓		✓		✓	
		50. No me brinda apoyos económicos que otras instituciones si ofrecen								✓		✓		✓		✓	
		51. Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza								✓		✓		✓		✓	
		52. Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla								✓		✓		✓		✓	
		53. Considero que tengo un mal ingreso económico								✓		✓		✓		✓	


 Post firma:
 DNI: 31668274

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

DIRIGIDO A: Los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro - Filial, Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ramirez Asis Edwin Hernan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración


Post firma: _____
DNI: 31668277

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro. filial Huaraz, 2019

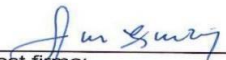
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro - Filial Huaraz, 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	1. Se siente satisfecho con sus actividades en el trabajo.						X		X		X		X		
			2. Se siente realizado en su trabajo.						X		X		X		X		
			3. Se reconoce los logros en el trabajo.						X		X		X		X		
			4. Los objetivos de trabajo son retadores						X		X		X		X		
		Autonomía en el trabajo	5. Goza de libertad para elegir cómo hacer sus actividades						X		X		X		X		
			6. Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades						X		X		X		X		
			7. Se le brinda a Ud. la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades						X		X		X		X		
	Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8. Se lleva Usted bien con sus compañeros en el trabajo.						X		X		X		X		
			9. Existe compañerismo en la organización						X		X		X		X		
			10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.						X		X		X		X		
			11. Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo.						X		X		X		X		

Clima organizacional	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	12. Dentro de la organización, Usted se siente parte de un mismo equipo								X		X		X		X				
		13. En su trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales									X		X		X		X			
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable											X		X		X		X			
Sistema organizacional	Consideración de directivos	15. El trato del director hacia usted es de la manera más humana posible								X		X		X		X				
		16. El trato del director hacia usted es con respeto								X		X		X		X				
		17. En su trabajo el director le da apoyo en la realización de sus. actividades.									X		X		X		X			
		18. El director le trata con amabilidad.									X		X		X		X			
	Beneficios y recompensas	19. Está usted informado sobre las principales acciones y logros de su institución.									X		X		X		X			
		20. La institución emplea incentivos para realizar mejor las actividades									X		X		X		X			
		21. La institución otorga estímulos para mejorar su desempeño.									X		X		X		X			
		22. Considera usted que su retribución está acorde con su esfuerzo										X		X		X		X		
	Motivación y esfuerzo	23. Existen distintas formas de recompensar su trabajo.									X		X		X		X			
		24. Usted realiza sus actividades con entusiasmo									X		X		X		X			
		25. Se siente responsable sobre las tareas que realiza..									X		X		X		X			
	Liderazgo de directivo	26. Usted propone su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.									X		X		X		X			
		27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.									X		X		X		X			
		28. El director demuestra responsabilidad en todas sus acciones.									X		X		X		X			
		29. El director toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos.									X		X		X		X			

				Opción de respuesta																		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO														
Compromiso institucional	Componente Afectivo	Identificación con la organización	30. Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos						X		X		X		X							
			31. Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos						X		X		X		X							
			32. Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.						X		X		X		X							
			33. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la organización.						X		X		X		X							
		Apego emocional	34. Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.						X		X		X		X							
			35. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización..						X		X		X		X							
			36. Ésta organización tiene un gran significado para mí.						X		X		X		X							
				37. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización						X		X		X		X						
	Componente Normativo	Lealtad con la organización	38. Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización							X		X		X		X						
			39. Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización							X		X		X		X						
			40. Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas								X		X		X		X					
41. Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos										X		X		X		X						

	Sentido de obligación	42. Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí								X		X		X		X		
		43. El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella								X		X		X		X		
		44. Aunque quisiera, sería difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo								X		X		X		X		
		45. Me sentiría culpable si ahora dejaría esta organización								X		X		X		X		
	Percepción de alternativas	46. Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.								X		X		X		X		
		47. Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.								X		X		X		X		
		48. Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.								X		X		X		X		
		49. Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.								X		X		X		X		
	Inversiones en la organización	50. No me brinda apoyos económicos que otras instituciones sí ofrecen								X		X		X		X		
		51. Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza								X		X		X		X		
		52. Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla								X		X		X		X		
		53. Considero que tengo un mal ingreso económico								X		X		X		X		


 Post firma:
 DNI: 17913872

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el compromiso institucional de los trabajadores administrativos en la universidad San Pedro- Filial Huaraz, 2019

DIRIGIDO A: Los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro - Filial, Huaraz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Ugo Moya, Jorge Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Administración

Juan Luis
Post firma:
DNI: 17917872

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Crombach

I.: Datos informativos

1. Tesista : Santos Miguel Esquivel Infantes
2. Muestra Piloto : 10
3. Número de ítems : 29
4. Número de unidades muestrales : 10

Datos recolectados:

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Sujetos	Ítems / reactivos / Preguntas																												TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	94
2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	2	1	1	3	5	4	4	3	3	90
3	3	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	1	3	4	4	2	3	3	99
4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	3	4	3	2	3	3	84
5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	2	1	1	1	1	4	5	4	4	3	3	91
6	4	4	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	101
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	4	3	3	90
8	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	93
9	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	1	1	3	5	4	3	3	3	94
10	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3	101
VARIANZA	0.2	0.2	0.2	0.3	0.6	0.5	0.6	0.3	0.5	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.6	0.2	0.1	26.4
TOTAL	8.0																													

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$			
$\alpha =$	$\frac{29}{28}$	1	$\frac{8.0}{26.4}$
$\alpha =$	1.035714	1	0.30254
$\alpha =$	1.035714	0.697 463082	
$\alpha =$	0.722372		0.945552

II.- Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,50	28,056	,249	,715
VAR00002	90,30	25,789	,627	,691
VAR00003	91,40	30,933	-,339	,747
VAR00004	90,20	25,733	,623	,690
VAR00005	89,70	25,344	,405	,701
VAR00006	89,60	22,711	,866	,657
VAR00007	90,40	28,711	-,005	,741
VAR00008	89,80	27,956	,178	,720
VAR00009	89,60	22,711	,866	,657
VAR00010	90,10	26,767	,433	,703
VAR00011	90,30	25,344	,718	,685
VAR00012	90,20	25,289	,713	,684
VAR00013	90,10	27,878	,220	,717
VAR00014	90,10	23,878	,728	,673
VAR00015	89,60	29,156	-,022	,733
VAR00016	89,60	30,044	-,231	,734
VAR00017	90,40	25,156	,816	,681
VAR00018	90,00	30,222	-,209	,740
VAR00019	91,20	28,844	,039	,728
VAR00020	92,40	28,489	,121	,722
VAR00021	92,50	30,278	-,239	,739
VAR00022	92,60	28,267	,291	,715
VAR00023	92,40	31,822	-,497	,755
VAR00024	90,20	27,067	,365	,708
VAR00025	89,30	31,789	-,466	,756
VAR00026	89,80	27,289	,592	,703
VAR00027	90,40	31,378	-,294	,766
VAR00028	90,30	26,456	,494	,699
VAR00029	90,60	27,822	,426	,710

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para los colaboradores administrativos del cuestionario de Clima organizacional, obtuvo un coeficiente de 0.72 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO INSTITUCIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Crombach

I. Datos informativos:

1. Tesista : Santos Miguel Esquivel Infantes
2. Muestra Piloto : 10
3. Número de ítems : 24
4. Número de unidades muestrales : 10

Datos recolectados

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Sujetos	Ítems / reactivos / Preguntas																								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	87	
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	81
3	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	86	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	91	
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	2	4	4	3	86	
6	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	76	
7	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	80	
8	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4	1	91	
9	3	3	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	82	
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	88	
VARIANZA	0.1	0.1	0.4	0.2	0.5	0.6	0.2	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.7	0.2	0.8	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4	21.8	
TOTAL	7.1																									

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$			
$\alpha =$	$\frac{24}{23}$	1	$\frac{7.1}{21.8}$
$\alpha =$	1.043478	1	0.32445
$\alpha =$	1.043478	0.675	551471
$\alpha =$	0.704923		0.945552

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

III. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81,70	24,011	,022	,708
VAR00002	81,70	22,900	,389	,692
VAR00003	81,10	19,878	,639	,657
VAR00004	81,20	21,067	,600	,669
VAR00005	81,30	20,233	,541	,666
VAR00006	80,80	24,400	-,110	,738
VAR00007	81,20	24,400	-,096	,721
VAR00008	82,00	21,556	,378	,684
VAR00009	81,00	22,667	,332	,692
VAR00010	80,60	22,267	,436	,685
VAR00011	81,10	20,989	,668	,666
VAR00012	80,40	20,489	,732	,659
VAR00013	81,70	19,567	,496	,667
VAR00014	80,40	20,489	,732	,659
VAR00015	80,60	18,711	,581	,654
VAR00016	82,00	21,778	,339	,688
VAR00017	80,80	23,511	,097	,707
VAR00018	81,20	24,400	-,096	,721
VAR00019	81,50	23,611	,071	,708
VAR00020	81,50	23,611	,071	,708
VAR00021	82,00	25,333	-,314	,729
VAR00022	80,90	24,989	-,288	,721
VAR00023	81,20	22,844	,216	,699
VAR00024	82,50	26,056	-,339	,749

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Crombach para los colaboradores administrativos del cuestionario Compromiso institucional, obtuvo un coeficiente de 0.70 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Anexo 04: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



SUMILLA: Solicito autorización para recopilación de información y aplicación de encuestas para trabajo de investigación:

Yo, Santos Miguel Esquivel Infantes, identificado con DNI N° 32945437, domiciliado en Prolog. José Olaya Mz A-Prima, Lt. 11 Urb. El Acero-Chimbote, ante usted me presento y con el debido respeto me presento y expongo:

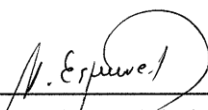
Que, teniendo que elaborar mi Proyecto de Tesis para la Obtención de mi Grado de Doctor, recurro a su despacho para brindarme las facilidades y autorización respectiva para la recopilación de información y aplicación de encuestas en la Universidad San Pedro Filial-Huaraz, la misma que estará dirigido al personal administrativo.

Por lo tanto:

Es gracia que espero alcanzar por ser

de justicia.

Huaraz, 07 de Agosto del 2019.


Mag. Santos Miguel Esquivel Infantes
DNI N° 32945437



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO- HUARAZ

HACE CONSTAR

Que, el Mg. **Santos Miguel Esquivel Infantes**, está autorizado para obtener información del personal administrativo de la Universidad San Pedro Filial Huaraz, para desarrollar su trabajo de tesis titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO - FILIAL HUARAZ, 2019**" para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración, de la universidad Cesar Vallejo, teniendo como área de estudio la universidad San Pedro Filial Huaraz.

Se otorga la presente constancia, a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Huaraz, 05 de Noviembre del 2019



Mg. *Martín L. Chacón Mercedes*
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
DIRECTOR FILIAL HUARAZ

RECTORADO: Av. José Pardo 194 Chimbote / Perú - Telf.: (043) 483320
CAMPUS UNIVERSITARIA: Urb. Los Pinos Telf.: (043) 483222 / 483817 / 483201 - Av. Bolognesi 421 Telf.: (043) 483810
Nuevo Chimbote Av. Pacífico y Anchoqueta Telf.: (043) 483802 / San Luis Telf.: (043) 483826
OFICINA DE ADMISIÓN: Esq. Aguirre y Espinar - Teléfono.: 043 345899 - www.usanpedro.edu.pe - facebook/ Universidad San Pedro

Anexo 05: Base De Datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	GRADO DE INSTRUCC.	COND. LABORAL	CARGO LABORAL	ANTIGÜEDAD	SISTEMA INDIVIDUAL										
								1	2	3	4	5	6	7	Encuesta	Entrevista	Observación	Total D1
1	2	2	2	6	1	1	1	4	4	2	4	4	4	4	3.7	2.9	2.17	2.9
2	1	3	2	7	2	1	3	5	3	1	3	4	3	4	3.3	2.9	2.17	2.7
3	2	2	2	6	1	2	1	3	3	1	4	4	4	3	3.1	2.9	2.17	2.7
4	2	2	1	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2.4	2.9	2.17	2.3
5	2	3	1	6	2	3	2	4	3	1	2	2	4	3	2.7	2.9	2.17	2.6
6	2	4	2	6	2	2	1	3	2	1	4	1	3	2	2.3	2.9	2.17	2.5
7	2	2	2	6	2	2	2	5	4	2	3	4	4	4	3.7	2.9	2.17	2.9
8	2	2	2	7	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3.3	2.9	2.17	2.8
9	1	2	2	6	1	1	1	4	5	1	4	1	5	3	3.3	2.9	2.17	2.8
10	1	4	4	2	2	5	2	5	5	1	4	2	1	1	2.7	2.9	2.17	2.6
11	1	4	3	7	2	1	1	5	5	2	4	4	3	3	3.7	2.9	2.17	2.9
12	2	3	2	6	1	4	1	4	4	3	3	2	2	3	3.0	2.9	2.17	2.7
13	1	4	1	7	2	1	2	3	4	2	3	4	4	3	3.3	2.9	2.17	2.8
14	1	4	1	4	2	1	3	4	4	2	4	3	3	4	3.4	2.9	2.17	2.8
15	2	3	1	7	2	3	2	4	4	2	4	1	1	1	2.4	2.9	2.17	2.5
16	1	4	1	5	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2.1	2.9	2.17	2.4
17	1	4	2	3	2	4	3	4	5	3	4	5	5	2	4.0	2.9	2.17	3.0
18	1	2	2	6	1	1	1	4	4	2	4	3	4	4	3.6	2.9	2.17	2.9
19	1	3	2	6	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2.9	2.9	2.17	2.6
20	1	3	1	7	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2.7	2.9	2.17	2.6

21	2	3	1	7	2	3	2	5	5	2	3	3	3	3	3.4	2.9	2.17	2.8
22	2	4	4	4	1	4	1	4	5	3	3	4	4	3	3.7	2.9	2.17	2.9
23	1	1	2	4	1	2	1	5	4	4	4	3	3	2	3.6	2.9	2.17	2.9
24	1	2	1	2	2	5	2	5	4	1	4	5	4	4	3.9	2.9	2.17	3.0
25	1	3	2	7	2	1	2	4	3	2	1	2	3	3	2.6	2.9	2.17	2.5
26	1	2	2	5	1	4	1	4	4	4	3	5	3	5	4.0	2.9	2.17	3.0
27	2	4	2	7	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2.0	2.9	2.17	2.4
28	2	2	2	6	1	2	1	5	4	3	3	4	3	3	3.6	2.9	2.17	2.9
29	2	3	1	7	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3.7	2.9	2.17	2.9
30	2	3	2	6	1	2	3	5	5	5	4	4	5	5	4.7	2.9	2.17	3.3
31	1	4	1	7	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4.3	2.9	2.17	3.1
32	1	3	2	6	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3.3	2.9	2.17	2.8
33	2	3	2	7	2	3	2	5	3	1	1	2	3	1	2.3	2.9	2.17	2.5
34	1	1	4	6	2	2	1	5	5	3	4	4	4	4	4.1	2.9	2.17	3.1
35	1	3	2	6	1	2	1	4	5	3	2	5	5	4	3.7	2.9	2.17	2.9
36	1	4	2	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5.0	2.9	2.17	3.4
37	1	2	1	6	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3.9	2.9	2.17	3.0
38	2	2	4	7	2	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4.1	2.9	2.17	3.1
39	1	3	2	2	2	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4.6	2.9	2.17	3.2
40	1	4	1	6	1	1	1	4	5	5	3	4	4	4	4.1	2.9	2.17	3.1
41	1	2	2	2	2	4	1	3	4	1	2	3	3	1	2.4	2.9	2.17	2.5
42	2	3	1	5	1	4	1	4	4	3	5	5	5	5	4.4	2.9	2.17	3.2
43	2	4	1	4	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5.0	2.9	2.17	3.4
44	2	2	4	4	2	2	1	3	3	5	4	5	5	3	4.0	2.9	2.17	3.0
45	1	3	2	4	2	5	1	4	4	4	3	5	4	3	3.9	2.9	2.17	3.0
46	1	4	1	6	1	5	1	5	4	4	5	5	3	3	4.1	2.9	2.17	3.1

SISTEMA INTERPERSONAL										
8	9	10	11	12	13	14	Encuest	Entrev	Obs.	Total D2
4	4	3	4	3	3	4	3.6	2.04	1.91	2.5
3	3	3	2	4	4	4	3.3	2.04	1.91	2.4
2	3	2	3	2	2	2	2.3	2.04	1.91	2.1
3	3	2	3	2	3	3	2.7	2.04	1.91	2.2
3	3	2	5	4	3	4	3.4	2.04	1.91	2.5
4	3	3	4	3	3	3	3.3	2.04	1.91	2.4
3	3	3	3	4	4	4	3.4	2.04	1.91	2.5
4	3	3	3	3	3	3	3.1	2.04	1.91	2.4
4	3	2	3	4	3	4	3.3	2.04	1.91	2.4
5	5	5	5	5	5	5	5.0	2.04	1.91	3.0
3	3	4	2	5	5	5	3.9	2.04	1.91	2.6
3	2	2	3	1	3	3	2.4	2.04	1.91	2.1
3	3	3	2	4	4	3	3.1	2.04	1.91	2.4
4	4	3	4	4	4	4	3.9	2.04	1.91	2.6
3	1	1	3	3	1	1	1.9	2.04	1.91	1.9
3	2	3	4	3	3	2	2.9	2.04	1.91	2.3
2	3	3	4	5	4	2	3.3	2.04	1.91	2.4
4	3	2	3	2	3	3	2.9	2.04	1.91	2.3
2	2	2	2	2	2	2	2.0	2.04	1.91	2.0
3	3	3	4	3	3	3	3.1	2.04	1.91	2.4
5	4	2	5	5	5	4	4.3	2.04	1.91	2.7
5	5	3	3	4	4	4	4.0	2.04	1.91	2.7
4	4	3	4	4	4	4	3.9	2.04	1.91	2.6
4	4	3	3	3	3	3	3.3	2.04	1.91	2.4
1	1	1	2	1	2	1	1.3	2.04	1.91	1.7
3	4	2	2	2	3	3	2.7	2.04	1.91	2.2
4	1	3	2	3	2	2	2.4	2.04	1.91	2.1
5	1	2	3	3	2	1	2.4	2.04	1.91	2.1
5	1	2	3	2	1	4	2.6	2.04	1.91	2.2
5	4	3	4	4	4	3	3.9	2.04	1.91	2.6
5	5	4	5	5	5	4	4.7	2.04	1.91	2.9
4	3	2	5	2	3	3	3.1	2.04	1.91	2.4
4	1	1	3	2	3	2	2.3	2.04	1.91	2.1
3	3	3	3	3	3	3	3.0	2.04	1.91	2.3
5	4	3	4	3	3	4	3.7	2.04	1.91	2.6
5	5	4	5	5	5	4	4.7	2.04	1.91	2.9
4	2	2	4	4	4	3	3.3	2.04	1.91	2.4
5	3	4	5	4	5	5	4.4	2.04	1.91	2.8

5	3	4	5	4	5	4	4.3	2.04	1.91	2.7
5	5	4	5	5	5	5	4.9	2.04	1.91	2.9
5	3	1	5	3	1	3	3.0	2.04	1.91	2.3
4	4	4	4	4	3	3	3.7	2.04	1.91	2.6
4	4	4	4	5	5	5	4.4	2.04	1.91	2.8
5	5	4	3	5	3	3	4.0	2.04	1.91	2.7
4	2	2	3	5	4	3	3.3	2.04	1.91	2.4
4	3	3	4	5	3	5	3.9	2.04	1.91	2.6

SISTEMA ORGANIZACIONAL																			
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Encuest.	Entrev	Obs	Total D3	Total V1
5	5	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4.0	3.2	4	3.7	3.1
5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3.5	3.2	4	3.6	2.9
5	4	3	4	3	1	3	1	1	3	4	3	3	4	4	3.1	3.2	4	3.4	2.7
3	4	3	4	1	2	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3.1	3.2	4	3.4	2.7
5	5	3	4	3	3	3	1	3	3	5	3	4	4	4	3.5	3.2	4	3.6	2.9
4	3	3	4	4	1	3	1	1	3	4	4	2	4	4	3.0	3.2	4	3.4	2.8
4	4	4	5	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3.1	3.2	4	3.4	2.9
4	4	3	4	4	1	1	1	1	2	5	3	3	4	4	2.9	3.2	4	3.4	2.8
5	5	5	5	3	3	4	1	4	4	5	4	5	5	3	4.1	3.2	4	3.8	3.0
5	5	3	4	3	3	4	1	1	5	5	5	1	5	4	3.6	3.2	4	3.6	3.1
5	5	4	5	4	3	3	1	4	5	5	5	5	5	4	4.2	3.2	4	3.8	3.1
5	5	3	5	3	1	1	2	1	4	5	4	5	5	4	3.5	3.2	4	3.6	2.8
4	5	4	4	4	2	3	1	3	4	5	4	4	4	3	3.6	3.2	4	3.6	2.9
3	4	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3.4	3.2	4	3.5	3.0
5	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3.1	3.2	4	3.4	2.6
4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	3	3	4	3	3.1	3.2	4	3.4	2.7
2	5	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	2	4	4	3.0	3.2	4	3.4	2.9
5	5	5	4	3	4	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3.7	3.2	4	3.6	2.9
2	2	2	4	4	5	3	1	3	4	5	4	4	4	4	3.4	3.2	4	3.5	2.7
3	3	3	4	3	1	1	1	1	3	5	3	3	4	4	2.8	3.2	4	3.3	2.8
5	5	5	5	4	4	2	1	1	5	5	5	4	3	4	3.9	3.2	4	3.7	3.1
5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4.3	3.2	4	3.8	3.1
5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4.5	3.2	4	3.9	3.1
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.7	3.2	4	4.0	3.1
1	3	2	4	2	1	1	1	1	4	4	4	2	3	3	2.4	3.2	4	3.2	2.5
5	5	5	5	5	1	2	1	3	4	4	5	5	5	5	4.0	3.2	4	3.7	3.0

2	3	2	3	2	2	1	2	1	4	4	4	2	2	3	2.5	3.2	4	3.2	2.6
5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	5	5	5	5	5	4.1	3.2	4	3.8	2.9
4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	5	5	5	5	5	3.8	3.2	4	3.7	2.9

5	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4.4	3.2	4	3.9	3.2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.7	3.2	4	4.0	3.3
4	3	4	4	4	1	1	2	2	4	5	5	4	4	3	3.3	3.2	4	3.5	2.9
4	4	4	4	2	1	1	1	1	3	4	4	4	3	2	2.8	3.2	4	3.3	2.6
3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3.8	3.2	4	3.7	3.0
5	5	5	5	4	1	1	2	2	5	5	5	5	4	4	3.9	3.2	4	3.7	3.1
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.7	3.2	4	4.0	3.4
5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4.4	3.2	4	3.9	3.1
5	5	5	5	4	1	1	2	3	5	5	5	4	4	5	3.9	3.2	4	3.7	3.2
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4.7	3.2	4	4.0	3.3
5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4.6	3.2	4	3.9	3.3
5	5	5	5	1	1	1	3	2	1	5	5	5	3	5	3.5	3.2	4	3.6	2.8
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4.5	3.2	4	3.9	3.2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3.2	4	4.1	3.4
5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4.3	3.2	4	3.8	3.2
4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	5	5	3	4	5	3.6	3.2	4	3.6	3.0
5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4.3	3.2	4	3.8	3.2

RESULTADOS DE ENTREVISTA: CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS	RESPUESTAS	VALOR
1. Se siente satisfecho con sus actividades que realiza en la institución.	1. No, mi trabajo es improvisado y merezco una oportunidad en un cargo acorde mi profesión.	1.67
	2. Sí, porque conozco los mecanismos y procedimientos del trabajo. Y porque está acorde con mis conocimientos.	3.67
	3. Sí, me gusta lo que hago, me siento cómoda y es coherente con lo que realizo.	3.67
	4. Sí, porque me gusta lo que hago y se relaciona con mi profesión.	3
	5. Sí, porque la tarea encomendada es compatible con mis conocimientos y habilidades.	2.3
	6. Sí, está dentro de mis capacidades, me siento a gusto.	3
	7. Sí, porque estoy aprendiendo cada día, y es una oportunidad para crecer como profesional.	2.3
	8. Sí, son labores disponibles, están acorde a mis habilidades en contribuir en los objetivos de la institución.	3
	9. Sí, tengo responsabilidad de logro de las metas. Y un compromiso con mi trabajo.	3
	10. Si. hay satisfacción, porque son tareas que conozco. Y tengo ya la experiencia suficiente para seguir aportando por el bien de la institución.	3.67
	PROMEDIO	2.9
2. En la institución hay compañerismo entre los trabajadores.	1. No, porque existe intereses individuales y ciertos favoritismos	1
	2. No, porque existe ambiciones y hasta ciertas rivalidades entre compañeros.	1.67
	3. No, existe ciertas rivalidades porque los sueldos no son equitativos.	1.5
	4. No, porque existe indiferencias, no existe apoyo, los problemas han aumentado en la medida que se han venido incorporando más trabajadores.	1.5
	5. No, hay compañerismo, existe disgusto, a pesar de haberse realizado charlas no ha contribuido a nada. Hay cierto favoritismo para ciertos trabajadores.	1.75
	6. Si, nos apoyamos unos a otros en situaciones que se requieran, buscamos el bien del grupo y de la institución.	3.5

	7. No, porque cada uno se preocupa por lo particular en el trabajo y no por lo institucional.	2
	8. Regular, falta confraternizar entre compañeros para mejorar el clima.	3
	9. No, cada uno tiene aspiraciones personales. Falta integración.	2
	10. No, falta compañerismo. Porque cada uno maneja un interés de modo particular.	2.5
	PROMEDIO	2.04
3. El directivo le otorga apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	1. A veces, solo considera apoyo a ciertos trabajadores de su confianza.	2.5
	2. Sí, hay libertad para decidir en el trabajo.	3.5
	3. Sí, me otorga el apoyo logístico, tengo el espacio para realizar las tareas y esto permite simplificar mi trabajo.	4.
	4. A veces, porque no están claras las ordenes, lo que se percibe es falta de planificación.	3
	5. Sí, tengo el apoyo del director en la realización de mis tareas, en la parte logística y por la existencia de un dialogo abierto.	3
	6. Sí, hay libertad de decidir en la mejora de las actividades en el trabajo.	3.5
	7. Sí, porque me apoya en la organización de mis actividades y este sea más productivo.	3
	8. Sí, me otorga facilidades para hacer un trabajo mejor.	3.5
	9. Regular, se requiere más apoyo logístico, de ciertos recursos materiales de oficina para complementar el desarrollo de las tareas.	2.5
	10. Si hay apoyo, en la parte logística, y en las coordinaciones con las demás áreas para el buen funcionamiento	3.5
	PROMEDIO	3.2

RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIÓN 01: SISTEMA INDIVIDUAL	
	1.- Le reconoce los logros en el trabajo	2.- Se siente libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.
	VALOR	
1	2	
2	2	
3	2	
4	3	
5	2	
6	2	
7	2	
8	4	
9	2	
10	3	
11	1	
12	1	
PROMEDIO	2.17	

N°	DIMENSIÓN 02 : SISTEMA INTERPERSONAL	
	3.- Desarrolla compañerismo en la institución.	4.- Realiza esfuerzos con sus compañeros cuando surgen problemas laborales.
	VALOR	
1	2	
2	2	
3	1	
4	2	
5	2	
6	2	
7	2	
8	2	
9	2	
10	2	
11	2	
12	2	
PROMEDIO	1.91	

N°	DIMENSIÓN 03: SISTEMA INTERPERSONAL	
	5.- El director le trata con respecto	6.- El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.
	VALOR	
1	4	
2	4	
3	4	
4	4	
5	4	
6	4	
7	4	
8	4	
9	4	
10	4	
11	4	
12	4	
PROMEDIO	4	

TOTAL, PROMEDIO = PD1 +PD2+PD3 = 2.69

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	GRADO DE INSTRUCC	COND. LABORAL	CARGO LABORAL	ANTIGÜEDAD	COMPROMISO AFECTIVO											
							1	2	3	4	5	6	7	8	Cuest.	Entrev.	Anal. D	TOTAL D1
2	2	2	6	1	1	1	4	4	3	4	4	5	5	5	4.3	3	2.3	3.2
1	3	2	7	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9	3	2.3	3.4
2	2	2	6	1	2	1	2	1	3	3	2	3	4	3	2.6	3	2.3	2.7
2	2	1	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	3	2.3	3.1
2	3	1	6	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4.0	3	2.3	3.1
2	4	2	6	2	2	1	5	3	1	4	4	5	4	3	3.6	3	2.3	3.0
2	2	2	6	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3.9	3	2.3	3.1
2	2	2	7	2	2	2	1	3	3	3	3	5	3	3	3.0	3	2.3	2.8
1	2	2	6	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3	2.3	3.4
1	4	4	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3	2.3	3.4
1	4	3	7	2	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4.5	3	2.3	3.3
2	3	2	6	1	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4.5	3	2.3	3.3
1	4	1	7	2	1	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3.9	3	2.3	3.1
1	4	1	4	2	1	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4.4	3	2.3	3.2
2	3	1	7	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3.9	3	2.3	3.1
1	4	1	5	2	1	2	4	3	4	5	5	5	4	5	4.4	3	2.3	3.2
1	4	2	3	2	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4.4	3	2.3	3.2

1	2	2	6	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	3	4.1	3	2.3	3.2
1	3	2	6	2	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4.1	3	2.3	3.2
1	3	1	7	2	1	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3.3	3	2.3	2.9
2	3	1	7	2	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4.8	3	2.3	3.4
2	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3.6	3	2.3	3.0
1	1	2	4	1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	5	3.9	3	2.3	3.1
1	2	1	2	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4.9	3	2.3	3.4
1	3	2	7	2	1	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2.1	3	2.3	2.5
1	2	2	5	1	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3.3	3	2.3	2.9
2	4	2	7	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3.5	3	2.3	2.9
2	2	2	6	1	2	1	5	3	3	5	5	5	5	5	4.5	3	2.3	3.3
2	3	1	7	2	3	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4.5	3	2.3	3.3
2	3	2	6	1	2	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4.4	3	2.3	3.2
1	4	1	7	1	1	1	4	4	3	4	5	5	5	3	4.1	3	2.3	3.2
1	3	2	6	2	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	4.0	3	2.3	3.1
2	3	2	7	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3.9	3	2.3	3.1
1	1	4	6	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3.9	3	2.3	3.1
1	3	2	6	1	2	1	4	5	3	4	4	5	4	3	4.0	3	2.3	3.1
1	4	2	5	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4.6	3	2.3	3.3
1	2	1	6	2	1	2	5	5	3	4	5	4	4	3	4.1	3	2.3	3.2
2	2	4	7	2	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4.6	3	2.3	3.3
1	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4.4	3	2.3	3.2
1	4	1	6	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4.8	3	2.3	3.4
1	2	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0	3	2.3	3.1
2	3	1	5	1	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4.5	3	2.3	3.3
2	4	1	4	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3	2.3	3.4
2	2	4	4	2	2	1	3	4	3	4	5	5	4	5	4.1	3	2.3	3.2
1	3	2	4	2	5	1	5	5	3	4	3	3	4	3	3.8	3	2.3	3.0
1	4	1	6	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9	3	2.3	3.4

COMROMISO NORMATIVO

9	10	11	12	13	14	15	16	Cuest.	Entrv.	Anal.D	TOTAL. D2
1	5	4	4	4	5	4	4	3.9	3.9	2.6	3.5
3	4	5	5	4	4	3	3	3.9	3.9	2.6	3.5
2	3	3	4	4	4	3	4	3.4	3.9	2.6	3.3
3	4	4	4	4	4	3	3	3.6	3.9	2.6	3.4
5	5	4	4	3	4	4	3	4.0	3.9	2.6	3.5
2	4	4	4	4	4	2	2	3.3	3.9	2.6	3.2
3	4	3	4	2	2	4	3	3.1	3.9	2.6	3.2
2	3	3	4	4	4	5	3	3.5	3.9	2.6	3.3
4	5	5	5	5	5	5	3	4.6	3.9	2.6	3.7
5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3.9	2.6	3.8
3	4	5	5	4	5	4	4	4.3	3.9	2.6	3.6
2	4	5	5	4	5	4	4	4.1	3.9	2.6	3.5
2	4	3	4	3	4	2	2	3.0	3.9	2.6	3.2
4	5	5	5	5	5	4	4	4.6	3.9	2.6	3.7
4	4	4	4	4	4	3	3	3.8	3.9	2.6	3.4
4	5	4	4	3	4	3	3	3.8	3.9	2.6	3.4
2	5	5	4	2	1	4	2	3.1	3.9	2.6	3.2
3	4	4	4	4	4	3	3	3.6	3.9	2.6	3.4
4	4	5	5	1	5	5	4	4.1	3.9	2.6	3.5
3	3	3	3	3	3	3	3	3.0	3.9	2.6	3.2
5	5	5	5	4	4	4	4	4.5	3.9	2.6	3.7
5	5	4	4	4	4	4	3	4.1	3.9	2.6	3.5
3	5	4	4	4	4	4	4	4.0	3.9	2.6	3.5
3	5	5	5	5	5	5	4	4.6	3.9	2.6	3.7
2	2	3	2	2	2	1	1	1.9	3.9	2.6	2.8
4	5	3	3	3	4	3	4	3.6	3.9	2.6	3.4
4	4	4	5	4	3	2	3	3.6	3.9	2.6	3.4
5	5	5	5	5	5	5	4	4.9	3.9	2.6	3.8
5	4	4	4	4	4	4	3	4.0	3.9	2.6	3.5
5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3.9	2.6	3.8
3	4	4	4	3	4	3	3	3.5	3.9	2.6	3.3
3	5	4	3	3	3	3	3	3.4	3.9	2.6	3.3
4	4	4	4	4	4	4	4	4.0	3.9	2.6	3.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4.0	3.9	2.6	3.5
2	5	4	4	3	4	4	2	3.5	3.9	2.6	3.3
5	5	4	5	5	5	5	5	4.9	3.9	2.6	3.8
3	4	4	4	4	4	3	5	3.9	3.9	2.6	3.5
4	5	5	5	4	4	4	3	4.3	3.9	2.6	3.6
5	5	5	5	4	4	5	4	4.6	3.9	2.6	3.7
5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	3.9	2.6	3.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4.0	3.9	2.6	3.5
5	5	5	5	5	5	4	4	4.8	3.9	2.6	3.7
5	4	5	5	5	5	5	5	4.9	3.9	2.6	3.8
4	5	3	4	5	4	5	3	4.1	3.9	2.6	3.5
3	3	3	3	3	3	3	3	3.0	3.9	2.6	3.2
4	5	5	5	3	5	4	4	4.4	3.9	2.6	3.6

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

17	18	19	20	21	22	23	24	Cuest	Entrv.	Anal.D	Total. D3	TOTAL V2
2	4	2	2	4	3	2	3	2.8	1.5	3.8	2.7	3.1
3	3	3	2	5	3	2	5	3.3	1.5	3.8	2.8	3.2
3	4	2	3	4	3	2	3	3.0	1.5	3.8	2.8	2.9
3	4	3	3	4	4	2	3	3.3	1.5	3.8	2.8	3.1
2	3	2	3	3	4	3	4	3.0	1.5	3.8	2.8	3.1
4	4	3	3	4	4	2	4	3.5	1.5	3.8	2.9	3.0
3	3	3	3	4	3	3	5	3.4	1.5	3.8	2.9	3.0
2	4	3	4	4	4	4	5	3.8	1.5	3.8	3.0	3.0
1	3	1	1	4	5	5	3	2.9	1.5	3.8	2.7	3.3
5	5	1	4	4	4	4	3	3.8	1.5	3.8	3.0	3.4
1	1	1	1	3	5	2	4	2.3	1.5	3.8	2.5	3.1
1	1	1	1	3	5	2	4	2.3	1.5	3.8	2.5	3.1
3	2	2	2	4	4	2	4	2.9	1.5	3.8	2.7	3.0
3	3	3	3	3	4	3	4	3.3	1.5	3.8	2.8	3.3
3	3	1	3	5	4	3	5	3.4	1.5	3.8	2.9	3.1
3	4	5	3	5	2	3	5	3.8	1.5	3.8	3.0	3.2
1	2	2	3	4	4	2	4	2.8	1.5	3.8	2.7	3.0
3	2	2	3	4	4	2	4	3.0	1.5	3.8	2.8	3.1
1	3	1	1	3	4	1	4	2.3	1.5	3.8	2.5	3.1
2	3	1	1	4	4	1	4	2.5	1.5	3.8	2.6	2.9
3	3	4	4	3	5	4	2	3.5	1.5	3.8	2.9	3.3
3	2	2	2	2	4	3	3	2.6	1.5	3.8	2.6	3.0
3	4	3	4	4	3	4	3	3.5	1.5	3.8	2.9	3.2
4	4	4	4	5	3	4	3	3.9	1.5	3.8	3.0	3.4
1	2	1	5	5	2	1	1	2.3	1.5	3.8	2.5	2.6
3	3	2	3	3	3	3	3	2.9	1.5	3.8	2.6	3.0
2	2	2	2	4	4	2	4	2.8	1.5	3.8	2.9	3.1
2	5	2	2	2	4	2	1	2.5	1.5	3.8	3.0	3.4
3	5	2	2	2	2	4	2	2.8	1.5	3.8	2.5	3.1
3	3	2	3	4	3	2	4	3.0	1.5	3.8	2.7	3.3
3	3	3	3	4	4	3	3	3.3	1.5	3.8	2.7	3.0
2	2	1	2	3	4	2	5	2.6	1.5	3.8	2.6	3.0
2	4	2	4	4	4	2	4	3.3	1.5	3.8	2.7	3.1
4	3	2	2	3	4	2	5	3.1	1.5	3.8	2.8	3.1
4	4	2	2	4	4	2	4	3.3	1.5	3.8	2.8	3.1
4	5	1	5	5	5	5	4	4.3	1.5	3.8	2.6	3.2

2	3	1	4	4	4	2	4	3.0	1.5	3.8	2.8	3.1
3	3	3	4	4	4	3	3	3.4	1.5	3.8	2.8	3.2
4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	1.5	3.8	2.8	3.3
4	3	3	3	2	3	3	3	3.0	1.5	3.8	3.2	3.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4.0	1.5	3.8	2.8	3.1
2	2	2	4	3	2	4	3	2.8	1.5	3.8	2.9	3.3
5	5	5	5	5	5	5	5	5.0	1.5	3.8	3.0	3.4
4	4	4	5	3	3	3	3	3.6	1.5	3.8	2.8	3.1
3	3	3	3	3	3	3	3	3.0	1.5	3.8	3.1	3.1
4	2	2	2	2	2	2	1	2.1	1.5	3.8	2.7	3.2

RESULTADOS DE ENTREVISTA: COMPROMISO INSTITUCIONAL

PREGUNTAS	RESPUESTAS	VALOR
1. Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	1. Tengo voluntad hay tareas por hacer por el bien de la institución.	2
	2. Sí, porque me esfuerzo cada día y me estoy capacitando para dar lo mejor en mis tareas.	3
	3. Sí, haciendo horas extras, aportando ideas, me doy énfasis en el trabajo.	3
	4. Sí, uno se siente identificado y me siento realizado profesionalmente.	4
	5. Sí, hay voluntad porque es la institución en la cual dependo y se siente un afecto por ella.	3
	6. Sí, planifico mis tareas, tengo involucramiento de afectividad e identificación	3
	7. Sí, hay voluntad, me siento familiarizado me forme en esta institución y siento que se puede dar más en el trabajo.	2.5
	8. Sí, me identifico con mi alma mater, creo que se puede hacer mejor las tareas cada día.	3
	9. Sí, soy responsable de lograr las metas propuestas en el área de trabajo. Y existe mi compromiso en el trabajo.	3
	10. Sí, hay voluntad, me nace porque estoy comprometido. A veces colaboro con algunos recursos que pueda faltar.	3.5
	COMPROMISO AFECTIVO PROMEDIO	3
2.-Crees que una persona debe ser siempre leal a su institución.	1. Sí, tengo que respetar a mi institución a la que me debo en mi trabajo	3.5
	2. Sí, porque tiene que ver reciprocidad.	3.5
	3. Sí, hay que ser ético, porque es la institución que nos sustenta. y tenemos que debernos a ella.	4.5
	4. Sí, me siento involucrado para la mejora de la institución y quiero aportar a superar las dificultades.	4.5
	5. Sí, porque en la institución hay que respetarla, nos han dado la oportunidad de trabajar.	3.5
	6. Sí, soy ético, es la institución en la cual me identifico porque espero más de ella.	4
	7. Sí, porque siento reciprocidad, respeto. No hablar mal de la institución.	3.5

	8. Sí, porque nos da un bienestar, retribuye por nuestra labor y esfuerzo realizado.	4
	9. Sí, tengo un compromiso de responsabilidad compartida de valores en el trabajo.	3.5
	10. Sí, debemos de ser leal, porque en los 8 años que vengo laborando me identifico con la institución.	4
	COMPROMISO NORMATIVO PROMEDIO	3.9
3.- Te resulta difícil dejar de trabajar para esta institución por temor a no poder encontrar otro	1. No, me estoy superando estudiando otra carrera, al terminar buscare encontrar algo mejor	1.5
	2. No, porque me siento capaz de encontrar otra oportunidad	1
	3. No, uno es profesional y se siente capaz de tener oportunidades laborales.	2
	4. No, porque si hubiera una oportunidad mejor y estable optaría para aprovecharla.	1
	5. No, uno es profesional y si hubiera oportunidad con mejores propuestas lo aprovecharía.	1.5
	6. Sí, tengo tiempo trabajado en el área, porque necesitaría mayor capacitación, actualización para enfrentar y aprovechar las oportunidades que se presentan afuera.	2.5
	7. No, me parece difícil, porque soy joven, y puedo aprovechar una mejor oferta laboral	1.5
	8. No, porque puedo asumir nuevos retos y oportunidades que se presentan en el mercado laboral	1.5
	9. Sí, porque en estos momentos existe pocas oportunidades afuera y por lo pronto me debo a ella.	1
	10. No, porque mi profesión me permite tener también oportunidades también afuera.	1.5
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD PROMEDIO	1.5

RESULTADOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL: COMPROMISO INSTITUCIONAL

PREGUNTAS	FUENTE DE VERIFICACIÓN EMPLEADA ARCHIVOS DEL PERSONAL EN RECURSOS HUMANOS - LEGAJOS DEL PERSONAL, CARTAS DE FELICITACIONES – CUADRO DE MÉRITOS / DOSIER, LIBRO DE RECLAMACIONES.	DESCRPTORES	VALOR
1. Siempre es el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización	<u>TRABAJADOR 01:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa. ▪ Revisando el archivo fotográfico no aparece en ninguna foto evidencia. ▪ Revisando su carpeta personal, solo muestra memorándum de asignación de tareas y responsabilidades. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra se evidencia que solo cumple las actividades encomendadas según esquemas ya dados. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	1
		Significación del trabajo	1
		Sentimiento de pertenencia	2
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	1.5
	<u>TRABAJADOR 02:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa ▪ Revisando su carpeta personal solo acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando el buzón de reclamaciones se preocupa en la verificación de la documentación antes y después de ejecutar el trámite correspondiente. ▪ Revisando los formatos de evaluación de desempeño no realiza acciones específicas tendientes a obtener altos niveles de desempeño. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	2
		Significación del trabajo	2
		Sentimiento de pertenencia	2
		Necesidad de satisfacción	3
		PROMEDIO	2.25
	<u>TRABAJADOR 03:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando el sistema intranet zimbra cumple con revisar el antes y después el tramite documentario. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	3
		Significación del trabajo	3

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Según formatos de evaluación demuestra dedicación y está siempre dispuesto al logro de los objetivos de su área. ▪ Revisando su carpeta personal sigue las instrucciones de sus superiores para realizar sus tareas eficientemente y mejorar los resultados. ▪ Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. 	Sentimiento de pertenencia	3	
	Necesidad de satisfacción	3	
	PROMEDIO	3	
	<u>TRABAJADOR 04:</u>	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	3
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su carpeta personal demuestra su capacidad analítica y de síntesis en la redacción y elaboración de los documentos. ▪ Revisando sus formatos de evaluación colabora con los integrantes de su equipo sólo si resulta estrictamente necesario. ▪ Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. ▪ No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa 	Significación del trabajo	3
		Sentimiento de pertenencia	3
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	2.5
		<u>TRABAJADOR 05:</u>	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando sus formatos de evaluación mantiene identificación con las políticas de la universidad. ▪ Revisando el libro de reclamaciones demuestra dedicación y está siempre dispuesto al logro de los objetivos del área. ▪ Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador 	Significación del trabajo	3
		Sentimiento de pertenencia	3
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	2.75
		<u>TRABAJADOR 06:</u>	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando sus formatos de evaluación demuestra destreza y habilidad en el desempeño de su puesto. ▪ Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. 	Significación del trabajo	2
Sentimiento de pertenencia		2	
Necesidad de satisfacción		2	

	<ul style="list-style-type: none"> Revisando su carpeta personal, solo muestra memorándum de asignación de tareas y responsabilidades 	PROMEDIO	2.25
	<p><u>TRABAJADOR 07:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisando sus formatos de evaluación mantiene identificación con las políticas de la universidad. Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa. Revisando el sistema intranet zimbra se evidencia que solo cumple las actividades encomendadas según esquemas ya dados. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	3
		Significación del trabajo	2
		Sentimiento de pertenencia	2
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	2.25
	<p><u>TRABAJADOR 08:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revisando sus formatos de evaluación mantiene identificación con las políticas de la universidad. No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa. Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	3
		Significación del trabajo	2
		Sentimiento de pertenencia	2
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	2.25
	<p><u>TRABAJADOR 09:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa. Revisando su carpeta personal, solo muestra memorándum de asignación de tareas y responsabilidades. Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. Revisando el sistema intranet zimbra se evidencia que solo cumple las actividades encomendadas según esquemas ya dados. 	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	3
		Significación del trabajo	3
		Sentimiento de pertenencia	2
		Necesidad de satisfacción	2
		PROMEDIO	2.5
	<p><u>TRABAJADOR 10:</u></p>	Esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos	2

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando el sistema intranet zimbra revisa la documentación antes y después de ejecutar el trámite correspondiente. ▪ Según su legajo personal no muestra una felicitación escrita como mérito para el trabajador. ▪ No tiene ningún documento que referencia que tiene iniciativa 	Significación del trabajo	2	
		Sentimiento de pertenencia	2	
		Necesidad de satisfacción	2	
		PROMEDIO	2	
	PROMEDIO DEL COMPROMISO AFECTIVO		2.325	
2.- Pone en práctica los valores de la organización porque se identifica con ellos.	<u>TRABAJADOR 01</u>	Conducta de lealtad	2	
		Conducta responsable	2	
		Obligación moral	3	
		Sentido de culpa	2	
		PROMEDIO	2.25	
	<u>TRABAJADOR 02</u>	Conducta de lealtad	3	
		Conducta responsable	3	
		Obligación moral	2	
		Sentido de culpa	2	
		PROMEDIO	2.5	
	<u>TRABAJADOR 03</u>	Conducta de lealtad	3	
		Conducta responsable	3	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra regularmente respeto por los valores de la institución. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 		

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea para superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Obligación moral	2
	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.5
<u>TRABAJADOR 04</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea para superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	2
	Obligación moral	3
	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.5
<u>TRABAJADOR 05</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza mensajes claros que motivan a todos sus integrantes a trabajar en la consecución de los objetivos fijados para la institución. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	4
	Obligación moral	3
	Sentido de culpa	3
	PROMEDIO	3.25
<u>TRABAJADOR 06</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra cumplimiento con los lineamientos fijados a su cargo. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	3
	Obligación moral	3

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.75
<u>TRABAJADOR 07</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	3
	Obligación moral	3
	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.75
	PROMEDIO	2.75
<u>TRABAJADOR 08</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	2
	Obligación moral	2
	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.25
	PROMEDIO	2.25
<u>TRABAJADOR 09</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3
	Conducta responsable	3
	Obligación moral	2
	Sentido de culpa	2
	PROMEDIO	2.5
	PROMEDIO	2.5

	<u>TRABAJADOR 10</u>			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando las fotografías se aprecia identificación con los objetivos de la organización. ▪ Revisando su carpeta personal demuestra respeto por los valores y los aplica en su labor cotidiana. ▪ Revisando el sistema intranet zimbra acata las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo. ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con capacitaciones permanentes. 	Conducta de lealtad	3	
		Conducta responsable	3	
		Obligación moral	3	
		Sentido de culpa	3	
PROMEDIO			3	
PROMEDIO DEL COMPROMISO NORMATIVO			2.625	
3.- Permanece en la organización actualmente porque es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<u>TRABAJADOR 01</u>			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida ha presentado en algunas oportunidades permisos para ausentarse del ambiente de trabajo 	Necesidad por continuar	4	
		Costo asociado a irse	4	
		Obtención de beneficios	3	
		Necesidad económica	3	
	PROMEDIO			3.5
	<u>TRABAJADOR 02</u>			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Necesidad por continuar	4	
		Costo asociado a irse	4	
		Obtención de beneficios	3	
		Necesidad económica	4	
	PROMEDIO			3.75
	<u>TRABAJADOR 03</u>			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Necesidad por continuar	4	
Costo asociado a irse		4		
Obtención de beneficios		4		
Necesidad económica		4		

		PROMEDIO	4
	<u>TRABAJADOR 04</u>	Necesidad por continuar	4
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida ha presentado en algunas oportunidades permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	4
		Obtención de beneficios	4
		Necesidad económica	4
		PROMEDIO	4
	<u>TRABAJADOR 05</u>	Necesidad por continuar	5
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	4
		Obtención de beneficios	4
		Necesidad económica	4
		PROMEDIO	4.25
	<u>TRABAJADOR 06</u>	Necesidad por continuar	4
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. ▪ Revisando las papeletas de salida ha presentado en algunas oportunidades permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	3
		Obtención de beneficios	3
		Necesidad económica	3
		PROMEDIO	3.25
	<u>TRABAJADOR 07</u>	Necesidad por continuar	4
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. ▪ Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. 	Costo asociado a irse	4
		Obtención de beneficios	4

	<ul style="list-style-type: none"> Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Necesidad económica	4
		PROMEDIO	4
	<u>TRABAJADOR 08</u>	Necesidad por continuar	4
	<ul style="list-style-type: none"> Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	4
		Obtención de beneficios	4
		Necesidad económica	4
		PROMEDIO	4
		<u>TRABAJADOR 09</u>	Necesidad por continuar
	<ul style="list-style-type: none"> Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. Revisando las papeletas de salida no presenta permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	4
		Obtención de beneficios	4
		Necesidad económica	3
		PROMEDIO	3.75
		<u>TRABAJADOR 10</u>	Necesidad por continuar
	<ul style="list-style-type: none"> Revisando su legajo personal no cuenta con medidas disciplinarias impuestas. Revisando los escritos en el área de RR. HH el trabajador no ha presentado renuncia o retiro voluntario. Revisando las papeletas de salida ha presentado en algunas oportunidades permisos para ausentarse del ambiente de trabajo. 	Costo asociado a irse	3
		Obtención de beneficios	3
		Necesidad económica	4
PROMEDIO		3.5	
PROMEDIO EL COMPROMISO DE CONTINUIDAD		3.75	

Anexo 06: Artículo científico

1. TÍTULO:

Sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz,2019.

2. AUTOR:

Mg: Santos Miguel Esquivel Infantes, santosesqui@hotmail.com

3. RESUMEN:

El clima organizacional, es una herramienta de gestión fundamental para enfrentar los retos a los cuales se ven abocados los gestores de las instituciones. Es un desarrollo creado desde la interacción, es decir que prospera en la creación de confianzas, juicios y acciones compartidas que contribuye a la identificación con la institución. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el sistema interpersonal del clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la USP Filial - Huaraz, 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal, no experimental. Se concluye según coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.525$), que la dimensión sistema interpersonal se relaciona moderadamente con la variable compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz – 2019.

4. PALABRAS CLAVE:

Clima organizacional, sistema interpersonal y compromiso institucional

5. ABSTRACT:

The organizational climate is a fundamental management tool to face the challenges facing the managers of the institutions. It is a development created from interaction, that is, it thrives on the creation of trusts, judgments and shared actions that contribute to the identification with the institution. The objective of the research is to determine the

relationship between the interpersonal system of the organizational climate and the institutional commitment in the administrative workers of the USP Subsidiary - Huaraz, 2019. The study was quantitative, descriptive, correlational, transversal, nonexperimental. It is concluded according to Spearman's Rho coefficient ($Rho = 0.525$), that the interpersonal system dimension is moderately related to the institutional commitment variable of the administrative workers of the San Pedro de Huaraz University - 2019.

6. KEYWORDS:

Organizational climate, interpersonal system and institutional commitment.

7. INTRODUCCIÓN:

Dentro de este horizonte, surge la actual investigación, como un informe de consulta y gestión para conocer el estado presente de los colaboradores de la universidad San Pedro, con respecto al sistema interpersonal del clima organizacional y su relación con el compromiso, como resultado de la percepción del trabajador. Teniendo en cuenta la existencia de la carencia de espacios para generar comunicación, también el flujo de trabajo no está claramente definido de manera que algunos trabajadores desconocen lo que tienen que hacer y la relación que estos guardan con los objetivos institucionales, la ausencia de un sentido de pertenecía de algunos trabajadores, de este modo perciben que todos están trabajando hacia objetivos diferentes y que puede impactar en su desempeño y en la identificación con la organización.

Gullen (2013), Palma (2000), Ramos (2017) y Calderón (2012) en sus hallazgos encontraron que la cooperación grupal, las relaciones humanas y relaciones interpersonales una percepción favorable que predomina en el clima organizacional. En cambio, Álvez (2007), concluye que las relaciones interpersonales no son armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros. Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) señalan que las relaciones de los individuos en el trabajo inciden significativamente en la satisfacción laboral. Pero, sobre todo, en la relación con los jefes.

A continuación, se describe las teorías sobre el cual se fundamenta la investigación., Gadow (2010) sostiene que la complejidad del recurso humano hace muy importante su proceso de gestión, y el estudio del clima organizacional ha tomado mayor significancia

por que condiciona el compromiso en la organización. La teoría de Brunet (1987) argumenta que el clima se puede medir a través de tres modos diferentes: 1) La medida múltiple de los atributos organizacionales, está representado por la dimensión física de la organización, el clima está influenciado por diversos elementos estructurales y detallan a una organización y la distinguen de otras y deja de lado la interpretación que hace el trabajador del ambiente laboral. 2) La medida múltiple de los atributos individuales, está relacionado con el clima apreciado por cada uno de los trabajadores en base a sus características propias y el agrado que las empresas le pueden ofrecer. 3) La medida perceptiva de los atributos organizacionales, se refiere a las particularidades del que percibe con las particularidades de la organización y de la interrelación de ambos. Asimismo, Vergara (2017) sostiene que el sistema interpersonal es el grado de percepción de las formas de socialización en el trabajo para mejorar el desempeño grupal, Además, el compromiso organizacional se refiere aquel estado psíquico que implanta el colaborador con su organización. Meyer y Allen (1991).

La pregunta de investigación es la siguiente: ¿Cuál es la relación del sistema interpersonal con el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz 2019?

La investigación se justifica porque permitió identificar una efectiva percepción de las dimensiones del clima institucional y motive a los colaboradores a tener mejores actitudes en el trabajo. Lo que constituye la percepción de la realidad psicológica de la organización para ayudar a la buena decisión y voluntad de los colaboradores administrativos de la USP filial - Huaraz.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación del sistema interpersonal con el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro- filial Huaraz 2019.

8. METODOLOGÍA:

Se eligió el tipo no experimental, porque la variable adolece de tratamiento intencionado, y no cuentan con grupo de control, estudian los hechos después de su ocurrencia (Carrasco, 2009), y de método mixto porque permite una posición más extensa y profunda del problema de investigación, permitiendo que ambos métodos

cuantitativos y el cualitativo se complementen entre sí y se obtengan datos más precisos (Hernández, et, al ,2014)

El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal. Es descriptivo, porque buscará describir características de una realidad problemática identificada. (Hernández, 2014). Es correlacional porque busca conocer la asociación entre las variables de estudio. (Hernández, 2014), y diseño de corte transversal porque investiga los hechos de la realidad en un momento determinado de tiempo. (Carrasco, 2009).

Se trabajó con toda la población que representa la muestra poblacional por todo el personal administrativo. La conforman 46 trabajadores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz,2019. Entre las características principales de la muestra se tiene: 26 son varones, 24 son solteros, 16 trabajadores entre 36 a 45 años de edad, 17 con grado de instrucción superior universitaria completa y 22 trabajadores de 0 a 5 años de antigüedad.

Las técnicas de recolección de datos para el recojo de la información se utilizó la .la encuesta, la entrevista y la observación. En la validez se empleó la opinión de cuatro expertos, que determinaron sus criterios de evaluación de validez interna por existir una concordancia con las dimensiones e indicadores formulados en la operacionalización y validez de la variable.

9. RESULTADOS:

Tabla 1

Relación del sistema interpersonal del clima organizacional con el compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro – Filial Huaraz.2019.

			Sistema interpersonal	Compromiso institucional
Rho Spearman	de Sistema interpersonal	Coefficiente de correlación	1.000	,525**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	46	46
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,525**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	46	46

Fuente: base de datos del instrumento de medición

interpretación

Esta tabla da cuenta el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.525$), lo que representa una moderada asociación lineal entre las variables, se concluye que la dimensión sistema interpersonal se relaciona moderadamente con la variable compromiso institucional de los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro de Huaraz – 2019.

10. DISCUSIÓN:

En lo que concierne la relación entre el sistema interpersonal y el compromiso institucional. Los resultados encontrados según la tabla 12 donde el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.525$), representa una moderada relación entre las variables, concluyendo que la dimensión sistema interpersonal se asocia moderadamente con la variable compromiso institucional. Estas afirmaciones se basan en los resultados

obtenidos a través del cuestionario, entrevista, guía de observación y el análisis documental.

En ese sentido los resultados reafirman los hallazgos de Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) identificaron que las relaciones interpersonales tienen efectos significativos en la satisfacción en el trabajo, especialmente, las relaciones con los jefes. Asimismo, Moreno y Pérez (2018) encontraron hallazgos favorables que evidencian sólidas relaciones interpersonales, que se manifiestan por la ayuda mutua buenos lazos de amistad y trabajo en equipo en la institución evaluada. Además, Ramos (2017) y Calderón (2012) como resultados encontraron que la cooperación grupal, las relaciones humanas y relaciones interpersonales una percepción favorable que predomina en el clima organizacional. En cambio, Álvez (2007) concluye que las relaciones interpersonales no son armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros.

En ese sentido, como apunta Vergara (2017). El sistema interpersonal es el grado de percepción de las formas de socialización en el trabajo para mejorar el desempeño grupal, Además, Gadow (2010), sostiene que la complejidad del recurso humano hace muy importante su proceso de gestión, y el estudio del clima organizacional ha tomado mayor significancia por que condiciona el compromiso en la organización. Para culminar, los trabajadores deben de comprender la importancia de la integración y su rol dentro de la institución contribuye a generar un buen clima.

11. CONCLUSIONES:

El sistema interpersonal se relaciona de una manera moderada con el clima institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro - Huaraz en el año 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho = Rho = 0.525$), demostró una asociación moderada entre las variables.

12. BIBLIOGRAFIA:

- Alves, J. (2007). Revista de Psicología del Deporte. Vol. 9, Universitat de les Illes Balears, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Brunet, L. (1987). *El Clima De Trabajo en las Organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas.

- Calderón, H. (2012). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*- 2012. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2a. ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Argentina, Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Ed). México: McGraw-Hil Interamericana
- Meyer, J & Allen, N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*. 9(1). 13-33. Disponible en <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684/2908#> [Consultado agosto 2018]
- Ramos, A; Martínez, M & Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México. www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista44/Articulo%208.pdf
- Vergara, S. (2017) *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Universidad de Concepción de Chile, Concepción, Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>.

Anexo 07: Autorización de publicación del artículo científico

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Santos Miguel Esquivel Infantes egresado del Programa de doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI: 32945437, con el artículo titulado:

“Sistema interpersonal y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz,2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 17 de enero del 2020


Santos Miguel Esquivel Infantes

DNI: 32945437