

Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública

Aypunakuy lulaynin aaniy allipkaywan lulaa nunakunap laki kayninwan yačhapaku yačhana huk wasikaaču llapam lulayninkaču

Kanina patotagantsi kara ikantaigari aike kara ikantaiga intagetaigiri kara oomentosipongokë te opëngatengani

Okametsananoyetiri isabikajeiti ashaninkape aparoniki ishikoira jibatakantirri gestion pública

Recibido: 01 Septiembre 2019 Corregido: 18 Octubre 2019 Aceptado: 12 Marzo 2020

Marina Goetendia Alarcón

Nacionalidad: Peruana, Filiación: Ministerio de Educación / Institución Educativa Mariscal Castilla

Correo: marinagoetendia09@gmail.com; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2870-3686>

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la medida en que existe relación entre la percepción del clima Organizacional desde el modelo de Litwin y Stringer (Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad) y el Compromiso Organizacional, utilizando la teoría de Meyer y Allen (afectivo, normativo y continuidad) considerando condición y categoría laboral. Los resultados del Clima Organizacional según condición de nombrado y contratado el diagnóstico general es de tendencia positiva, en categoría docente y administrativo si existen diferencias significativas siendo los docentes quienes presentan valores promedios significativamente mayores que los administrativos en las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación y estándares, no difieren en las dimensiones de desafío, conflicto e identidad. En cuanto al compromiso organizacional según condición y categoría laboral no se encuentran diferencias significativas.

Palabras clave:

Clima organizacional, Compromiso organizacional, condición laboral, categoría laboral.

Lisichiku limaykuna:

lakinakuylulay allipkaywan, lakinakuylulay, aaniwan, lulaynin kaaninču, lulaylakininču.

Nibarintsipage Katingaro:

Kanina patotagantsi, omitokotobagantsi, akataiga antagetaigiri, inëgotaigi, antagantsipagekë.

Ñantsipe ayoyeteri:

Okanta asabikajeite, Akoyero asabike, Kametsa, Antabeyetatsiri, okantakoyeta antaberentsi.

Climate and organizational commitment according to the condition and job category of staff in a pilot public management educational institution

Abstract

The objective of the study was to determine the extent to which there is a relationship between the perception of the Organizational climate from the Litwin and Stringer model (Structure, responsibility, reward, challenge, relationships, cooperation, standards, conflicts and identity) and Organizational Commitment, using Meyer and Allen's theory (affective, normative and continuity) considering condition and job category. The results of the Organizational Climate according to the condition of appointment and contracted, the general diagnosis is of a positive trend, in the teaching and administrative category if there are significant differences, being the teachers who present mean values significantly higher than the administrative ones in the dimensions structure, responsibility, reward, relationships, cooperation and standards do not differ in the dimensions of challenge, conflict and identity. Regarding the organizational commitment according to condition and job category, no significant differences were found.

Keywords

Organizational climate, Organizational commitment, labor condition, labor category.

Clima e compromisso organizacional de acordo com a condição e categoria laboral dos trabalhadores de uma instituição educacional de gestão pública

Resumo

O objetivo do estudo foi determinar em que medida existe uma relação entre a percepção do clima organizacional a partir do modelo de Litwin e Stringer (estrutura, responsabilidade, recompensa, desafio, relacionamento, cooperação, padrões, conflitos e identidade) e o compromisso organizacional, utilizando a teoria de Meyer e Allen (afetivo, normativo e continuidade), considerando condição e categoria laboral. Os resultados do Clima Organizacional de acordo com a condição de nomeação e contratação, o diagnóstico geral é de tendência positiva. Na categoria da docência e administração, sim, existem diferenças significativas, sendo os docentes os que apresentam valores médio significativamente maiores que os administrativos nas dimensões estrutura, responsabilidade, recompensa, relacionamentos, cooperação e padrões, não diferem nas dimensões desafio, conflito e identidade. Com respeito ao compromisso organizacional de acordo com a condição e categoria laboral, não foram encontradas diferenças significativas.

Palavras-chave:

Clima organizacional, compromisso organizacional, condição laboral, categoria laboral.

Datos de la autora

Marina Goetendia Alarcón: Marina Goetendia Alarcón: Investigadora y docente de matemática y física. Magister en Comportamiento organizacional y recursos humanos Universidad Privada Ricardo Palma, Ciudad de Lima. Diplomado en Dirección y gerencia de Instituciones Educativas por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Introducción

La presente investigación se propuso determinar la relación existente entre el clima percibido por los trabajadores y el Compromiso Organizacional del personal de una Institución Educativa piloto de gestión pública ubicada en Lima Metropolitana. La hipótesis parte del supuesto que existe relación significativa entre la percepción del clima y el compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal.

El Clima organizacional describe la atmósfera percibida en una organización o parte de ella, los miembros de la misma. Está vinculado con la interacción de las personas, la estructura de la organización y los procesos: y por consiguiente influyen en la conducta de los trabajadores y el desempeño de los mismos en las organizaciones.

El Compromiso Organizacional es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. El compromiso existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, cuando los objetivos de la organización o cuando los objetivos individuales están muy integrados, son congruentes.

Existen estudios relacionados a este trabajo, tanto en nuestro medio, así como en otros países, de los cuales podemos citar a, Arredondo Baquerizo D. (2008), Cárdenas S. E (2006), Luna R. J. (2006), Picón L. T. (2006), Arias Jiménez (2007) Costa Rica; Bravo G.M. (2005); Brunet L. (2004); Hidalgo, Quinto G. (2008) México; Bower y Taylor (2004).

El clima organizacional afecta al compromiso, sin embargo, no hay investigación sobre el clima y compromiso según condición y categoría en Instituciones Educativas públicas. Es importante analizar estas relaciones en el contexto local la gestión de organizaciones y en particular de la administración de personas porque tienden a ser muy afectada por las características de la cultura nacional y organizacional donde esta se desarrolla.

El clima organizacional se estudió utilizando el cuestionario de Litwin y Stringer (1978) y para el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario Meyer y Allen (1997). Esta investigación es de tipo correlacional ya que mide el grado de relación entre ambas variables. Las variables no fueron manipuladas y se midieron en su contexto natural, es un diseño de Investigación no experimental.

Metodología

Población y Muestra: Esta investigación se aplicó en la Institución Educativa piloto de gestión pública. En las categorías laborales de personal directivo, docente del nivel primaria, secundaria, así como el personal administrativo de régimen laboral nombrado y contratado. De estas categorías se pretende conocer el grado del clima organizacional y del compromiso organizacional que se presenta en cada una de estas. Así mismo, si existe una relación entre la variable clima organizacional y la variable compromiso organizacional.

Dado al tamaño de la población que a continuación se describe, no hemos creído conveniente aplicar algún método de muestreo, sino trabajar con el total de la población.

Técnicas e instrumentos: El presente estudio utilizó la técnica de encuesta y como instrumento de recolección de datos utilizamos dos cuestionarios:

El cuestionario de la percepción del clima organizacional basado en Litwin y Stringer (en Kolb, 1977) que consta de nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Las dimensiones se midieron utilizando una escala ordinal tipo Likert de 10 puntos, donde se debe elegir en esta misma escala, se han determinado los índices de validez y confiabilidad del instrumento para la población del estudio.

El cuestionario de compromiso comprende en versión final de 21 ítems este cuestionario de Meyer y Allen 1990, presenta para cada pregunta seis grados 1, 2, 3, 4, 5, 6 alternativas de respuesta para que el encuestado elija la que mejor le adapte. Siete son de compromiso afectivo, seis de compromiso normativo, ocho de continuidad.

Se trata de un instrumento que explora el compromiso organizacional definido como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Por otro lado el grupo de estudios se interesa por aquellos aspectos del trabajo que no determinan relacionados con el compromiso y su consecuencia que el mismo puede tener sobre otras circunstancias laborales.

El instrumento mide el compromiso organizacional en tres aspectos relacionados con a) el apego afectivo b) obligación de pertenencia c) el costo percibido por el trabajo asociado a dejar. El instrumento de compromiso afectivo mide el nivel emocional de la identificación de un individuo con la organización.

Procedimiento para la recolección de datos: El índice de constancia y de presión de medida se va efectuando tanto para la escala del clima organizacional como para el compromiso organizacional dado que la confiabilidad de una prueba está altamente asociada al grupo de examinados, razón por la cual ha sido necesaria su revisión, mediante el método de consistencia interna utilizando la metodología de Kuder - Richardson (K21), habiendo encontrado en las tres sub escalas y en el cuestionario en su conjunto en alto índice de confiabilidad y por ende bajo error de medición.

La revisión de la validez del cuestionario se ha realizado mediante el análisis de regresión de cada sub test de compromiso organizacional y de cada dimensión del clima organizacional con el test total.

Habiéndose encontrado en el cuestionario de compromiso organizacional correlaciones significativas indicando que los tres sub test son parte constitutiva del total; igualmente en el cuestionario de clima organizacional con la muestra de 126 docentes y administrativos de la institución educativa estudiada en la presente tesis.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Obtenido los datos estos fueron consolidados en una data para el procedimiento inicial orientado a confirmar la normalidad estadística con la fórmula de Smirnov-Kolmogorov, habiendo comprobado la normalidad de los datos se eligió para la correlación el coeficiente de análisis de momentos de Pearson, la prueba t de

significación, para describir las variables se calculó las medidas de tendencia central y para la contrastación se utilizó la prueba t de Fisher, complementariamente hemos utilizado porcentajes y la prueba del Ji cuadrado.

Resultados

Presento los resultados de forma analítica y descriptiva con la intención de despejar la interrogante planteada respecto a la correlación entre las variables percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública; para tal fin los datos obtenidos fueron analizados con la prueba de normalidad estadística de Smirnov-Kolmogorov, encontrando valores Z, cuya probabilidad de error para rechazar la hipótesis nula fueron mayores de 0,05, Siegel, S. (1995) indicando que los datos obtenidos se ajustan al modelo estocástico de la normalidad estadística.

Los datos de las nueve dimensiones del clima organizacional y del total se correlacionaron utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, con cada uno de los tipos de compromiso organizacional y el resultado general, estos coeficientes a su vez se analizaron con la prueba t de correlaciones para verificar si resulta o no significativas.

Relación entre las dimensiones y el total del Clima Organizacional con los tipos de Compromiso Organizacional en el grupo total

Al obtener los coeficientes de correlación para el grupo total, no hemos encontrado correlaciones significativas entre las dimensiones y el total del clima organizacional con el tipo afectivo y de continuidad del compromiso organizacional, sólo hemos registrado tres coeficientes significativos en lo correspondiente a la dimensión estructura del clima con el tipo normativo del compromiso organizacional con un coeficiente de -0.20 que resulta significativo al 0.05 de margen de error y que nos indica que en la medida que la estructura es percibida como flexible, menos burocrática, disminuye el compromiso normativo, lo que significa que el compromiso de lealtad con la institución se relaciona inversamente con la rigidez de la estructura organizacional, de allí que cuando disminuye la rigidez procedimental aumenta la deslealtad institucional.

También se ha encontrado correlación inversa negativa entre la dimensión estándares con el compromiso normativo, lo que quiere decir que, al aumentar las exigencias laborales o institucionales, disminuye el compromiso por lealtad.

La dimensión identidad y el compromiso normativo también presentan relación inversa negativa, lo que significa que cuando aumenta la percepción de compartir los objetivos personales con los de la organización, disminuye el compromiso normativo, resultado aparentemente contradictorio, obedece como veremos más adelante que el porcentaje de trabajadores que perciben favorablemente la identidad de la institución no discrepa de quienes perciben baja identidad con la institución, de allí que el resultado inversa de la correlación en gran medida está justificada por el porcentaje de examinados que perciben baja identidad con la institución, tal como puede verse en la siguiente tabla, quedando por el momento confirmado, ya que de los treinta coeficientes de correlación calculados sólo en el 10% hemos registrado correlaciones significativas de baja intensidad y todas inversas negativas; en tanto que en el 90% no hay correlación significativa, este porcentaje arroja un valor Ji cuadrado igual a 49 que

resulta muy significativa aún para el 0.0001 indicando que ambas variables no están correlacionadas significativamente

Tabla N° 01

De coeficientes de correlación entre las dimensiones y el puntaje total de la Percepción del Clima Organizacional con los tipos y la puntuación total del Compromiso con la Organización en el personal de una institución educativa de gestión estatal con sede en Lima

	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad	Compromiso total
Estructura	-0.14	-0.20*	-0.09	-0.16
Responsabilidad	0.05	0.03	0.12	0.08
Recompensa	-0.10	-0.15	-0.13	-0.14
Desafío	-0.04	-0.10	0.03	-0.04
Relaciones	-0.10	-0.05	-0.06	-0.08
Cooperación	0.07	0.06	0.13	0.10
Estándares	-0.08	-0.19*	-0.14	-0.15
Conflictos	-0.07	-0.07	0.01	-0.05
Identidad	-0.14	-0.20*	-0.08	-0.15
Total Clima	-0.08	-0.12	-0.03	-0.08

(*) $P < 0.05$

El Clima organizacional en el grupo total

El presente análisis se efectúa con el propósito de identificar y describir cada dimensión del clima organizacional en el grupo estudiado, partiendo de las medias aritméticas, valores de la mediana y de la asimetría. Debemos indicar que cada una de las dimensiones arroja valores que van desde el grado 1 hasta 10, la media aritmética 5,5 indica el punto de corte de las respuestas hacia una u otra forma de percibir. La mediana nos indica el valor escalar que ha sido alcanzado hasta por el 50% de los examinados, la asimetría nos dice si la concentración de puntajes está por encima de la media (asimetría negativa) o si los puntajes se concentran por debajo de la media (asimetría positiva). Para interpretar los datos hemos utilizado la tabla de conversión de puntajes directos a puntuaciones escalares que reproducimos a continuación.

Tabla N° 02

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

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

Aplicando la conversión de los puntajes directos a Decatipos y categorías hemos encontrado:

Las dimensiones: estructura, responsabilidad, relaciones, cooperación, se encuentran en el grado correspondiente a tendencia positiva, nótese que el 50% de los examinados se ubicarían en el grado 5 a menos.

La dimensión desafío y conflictos obtienen una mediana de 7, que indica que el 50% de los examinados están en el límite superior de la categoría de percepción tendencia positiva a más.

Las dimensiones recompensa, estándares e identidad se encuentran en un valor de la mediana de 5 a menos, indicando que se ubican en la categoría tendencia negativa.

De lo hallado podemos afirmar que las dimensiones que actúan como fortalezas en la institución son aquellas que han obtenido una mediana de 6 a más, a partir de los cuales podemos decir que la institución es percibida con una ligera flexibilidad, las normas son suficientes para impulsar el desarrollo del trabajo, así mismo la institución les genera el sentimiento de ser sus propios jefes en el trabajo, la institución les promueve la aceptación de riesgos calculado para conseguir los objetivos propuestos, las relaciones entre autoridad y compañeros se perciben con tendencia positiva, igualmente la cooperación mediante el apoyo de jefes y compañeros y también tienen la percepción que en la institución se aceptan las opiniones discrepantes.

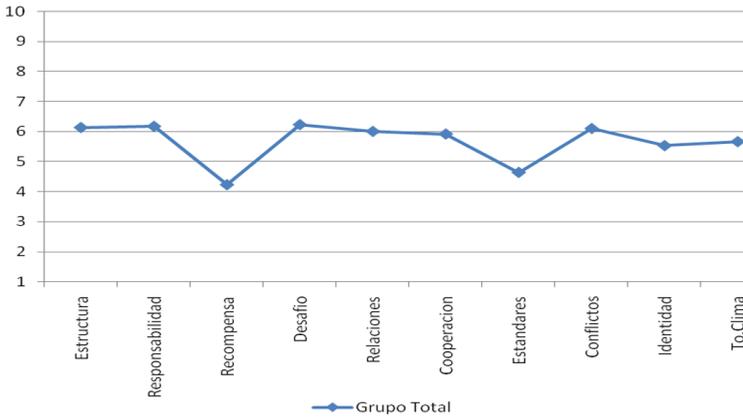
Las debilidades que deben ser trabajadas cuidadosamente se refieren a las siguientes dimensiones:

La recompensa, es decir la percepción que la institución no utiliza en forma adecuada las recompensas tiene un porcentaje considerable, así mismo, se percibe que la institución no tiene clara las normas de rendimiento y de producción; y finalmente la identidad se ubica en un grado riesgoso puesto que el grado 5 implica que un 50% de examinados perciben que la organización no comparte los objetivos institucionales con los personales; estos resultados pueden verse en la siguiente tabla y gráfica.

Tabla N° 03
De estadísticos descriptivos de las dimensiones y del total del Clima Organizacional correspondiente al personal de una Institución Educativa Piloto de gestión pública con sede en Lima

	Casos	Media	Mediana	D. Estándar	Asimetría
Estructura	125	6.13	6	2.62	-0.17
Responsabilidad	125	6.17	6	2.63	-0.16
Recompensa	125	4.23	4	2.61	0.53
Desafío	125	6.22	7	2.93	-0.41
Relaciones	125	6.00	6	2.67	-0.20
Cooperación	125	5.91	6	2.65	-0.06
Estándares	125	4.64	4	2.76	0.40
Conflictos	125	6.10	7	3.00	-0.34
Identidad	125	5.53	5	3.07	-0.08
Total Clima	125	50.92 (5.66)	54 (6)	20.29	-0.18

Grafica N° 1
Perfil diagnóstico del Clima Organizacional del personal de una Institución Educativa Piloto de Gestión Pública con sede en Lima



El compromiso organizacional en el grupo total

Con el propósito de caracterizar el compromiso organizacional del grupo examinado hemos efectuado un análisis similar al anterior y utilizando la tabla de conversión de puntuaciones directas a categorías y a puntaje escalar que a continuación se reproduce hemos obtenido los siguientes resultados que presentamos a continuación.

Tabla N° 04
De conversión de puntajes directos a puntajes escalares y categorías del cuestionario de compromiso organizacional

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

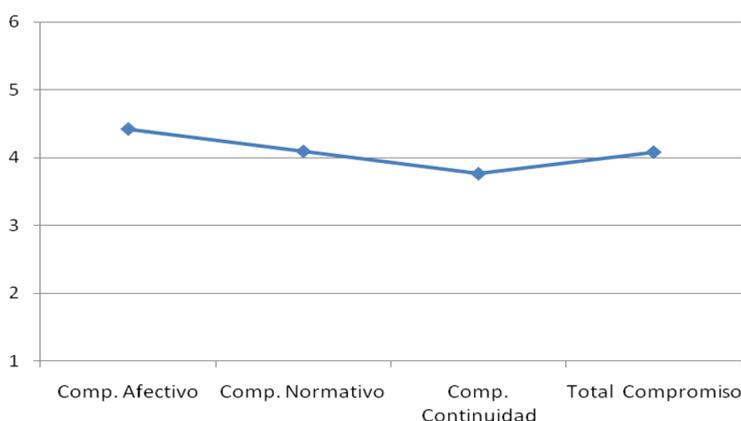
En compromiso afectivo y normativo las medias aritméticas se ubican en el grado 4 que corresponden a tendencia a alto compromiso afectivo y normativo, de modo que el 50% de examinados consideran estar comprometidos por sentimiento y por lealtad con la institución, es conveniente indicar que el otro 50% estaría ubicado en el grado 3 a menos, este hallazgo indica la presencia de trabajadores con sentimientos polarizados y casi en porcentajes similares.

Resultado similar hemos encontrado en el compromiso de continuidad, aunque esta vez el primer 50% mediana 3 concentra al personal que se ubica en la categoría tendencia negativa hacia menos. El criterio de la mediana total dirime un tanto a favor del compromiso del personal con la institución, el problema radica en porcentajes equivalentes, tal como puede verse en la siguiente tabla y gráfica.

Tabla N°05
De estadísticos descriptivos del Compromiso Organizacional correspondiente al personal de una institución educativa de gestión estatal con sede en Lima

	Casos	Media	Mediana	D.Estándar	Asimetría
Afectivo	125	30.94 (4.42)	29 (4)	7.449	-0.567
Normativo	125	24.55 (4.09)	24 (4)	6.404	-0.148
Continuidad	125	30.1 (3.76)	31 (3)	8.163	-0.396
Total. Compromiso	125	85.6 (4.08)	84 (4)	19.85	-0.362

Grafica N° 2
Perfil diagnóstico del Compromiso Organizacional del personal de una Institución Educativa Piloto de Gestión Pública con sede en Lima



Relación entre las dimensiones y el total del Clima Organizacional con los tipos del Compromiso Organizacional según la condición laboral.

En este análisis hemos correlacionado cada dimensión del clima organizacional con cada uno de los tipos de compromiso, en el personal nombrado y contratado, hemos encontramos:

Entre las dimensiones y el total general del clima con el compromiso afectivo no se ha registrado correlación significativa.

Entre las dimensiones y el total del clima organizacional con el compromiso normativo hay correlación significativa, e inversa entre la dimensión estructura y la dimensión identidad, datos que nos dice que cuando se percibe la estructura como menos burocrática, y con mayor flexibilidad el personal contratado experimenta menos de compromiso normativo, y lo mismo cuando los contratados perciben mayor sentimiento de pertenecía, experimentan menor compromiso normativo, tal como puede verse en la siguiente gráfica.

Entre las dimensiones y el total general del clima organizacional con el compromiso de continuidad y con el total no se encuentra correlaciones significativas.

Tabla N° 06
De coeficientes de correlación entre las dimensiones del clima organizacional con los tipos de compromiso según la condición laboral en el personal de una institución educativa de gestión estatal con sede en Lima

	C. Afectivo		C. Normativo		C. continuidad		T. Compromiso	
	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat
Estructura	-0.11	-0.26	-0.16	-0.52*	-0.07	-0.20	-0.12	-0.38
Responsabilidad	0.09	-0.05	0.09	-0.22	0.11	0.23	0.10	0.01
Recompensa	-0.10	-0.18	-0.16	-0.15	-0.12	-0.32	-0.14	-0.28
Desafío	-0.02	-0.11	-0.04	-0.43	0.03	0.10	-0.01	-0.15
Relaciones	-0.09	-0.16	-0.04	-0.13	-0.05	-0.21	-0.07	-0.21
Cooperación	0.10	-0.05	0.07	0.04	0.11	0.24	0.10	0.10
Estándares	-0.08	-0.13	-0.17	-0.40	-0.12	-0.33	-0.13	-0.34
Conflictos	-0.04	-0.17	-0.02	-0.37	-0.01	0.20	-0.03	-0.11
Identidad	-0.13	-0.24	-0.15	-0.54*	-0.07	-0.10	-0.12	-0.34
Tot. Clima	-0.06	-0.20	-0.08	-0.41	-0.03	-0.02	-0.06	-0.24

(*) $P < 0.05$

Contrastación y descripción del clima organizacional según condición laboral.

Con el propósito de describir y verificar si la condición laboral es una variable influyente en el clima organizacional hemos contrastado las medias aritméticas encontrando:

En el personal Nombrado las medias aritméticas van desde un mínimo de 4.69 hasta un máximo de 6.08 siendo para el clima en general 5.62

En el personal contratado las medias aritméticas registradas van desde un mínimo de 3.61 hasta un máximo de 7.17 siendo para el clima en general 5.84

Al efectuar las contrastaciones para cada una de las dimensiones y para el total según la condición laboral no hemos encontrado diferencias significativas lo que quiere decir que la condición laboral no es una variable que lleve a percibir diferencialmente el clima organizacional, tal como pueden verse en la siguiente tabla.

Tabla N°07
De medidas de tendencia central y de diferencia de medias de las dimensiones y del total general del clima organizacional según la condición laboral

	Personal Nombrado				Personal Contratado				Dif.	EE	t
	Casos	Media	Med	Varianza	Casos	Media	Med	Varianza			
Estructura	107	6.08	6	6.95	18	6.39	5.5	6.84	-0.30	0.67	-0.46
Responsabilidad	107	6.07	6	6.29	18	6.78	7.5	10.89	-0.71	0.81	-0.87
Recompensa	107	4.34	4	7.17	18	3.61	3.5	4.60	0.73	0.57	1.28
Desafío	107	6.07	7	8.31	18	7.17	9	9.79	-1.10	0.79	-1.40
Relaciones	107	6.03	6	7.22	18	5.83	5	7.09	0.19	0.68	0.29
Cooperación	107	5.89	6	6.40	18	6.06	5.5	11.35	-0.17	0.83	-0.20
Estándares	107	4.69	4	7.80	18	4.33	4.5	6.82	0.36	0.67	0.53
Conflictos	107	5.98	7	8.83	18	6.78	8.5	9.83	-0.80	0.79	-1.00
Identidad	107	5.50	5	9.54	18	5.67	6	9.06	-0.16	0.77	-0.21
Total Clima Org	107	50.64	54	421.76	18	52.61	60	370.96	-1.98	4.95	-0.40
		(5.62)				(5.84)					

Para visualizar el perfil del clima organizacional según la condición laboral hemos elaborado la graficas que a continuación se reproduce, donde se podrá observar que el personal contratado presenta medias aritméticas ligeramente mayores que el personal nombrado, las fortalezas del grupo de contratados son a.-Las dimensiones de desafío, que expresa al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los retos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos. b.- Responsabilidad que corresponde al sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. c.- Conflictos, estos perciben a la organización, con disposición para aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

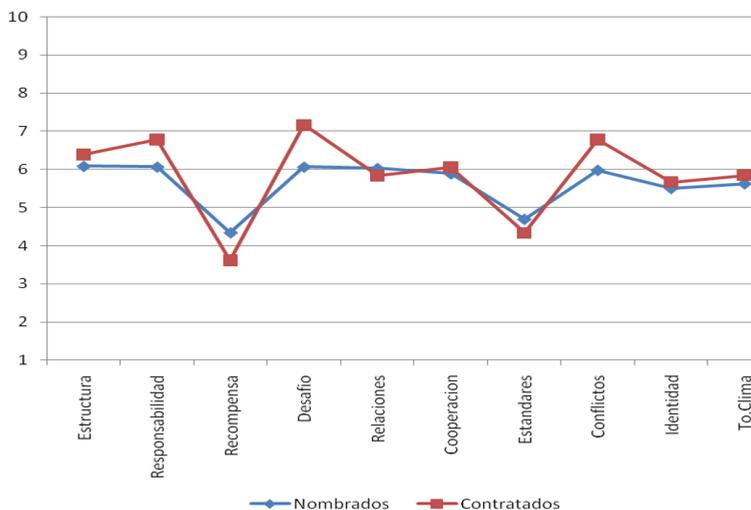
Sus debilidades son:

- a.- La dimensión recompensa perciben que la organización no guarda adecuado equilibrio entre la recompensa con el trabajo bien hecho. No se percibe con claridad que la organización utilice más el premio que el castigo.
- b.- La dimensión estándares, es relativamente baja la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

En el grupo de nombrados la percepción es casi lineal en la tendencia positiva siendo sus debilidades recompensa y estándares, se puede observar que la coincidencia de percepción entre ambos grupos esta precisamente en estas dimensiones, perciben como que la institución no utiliza en forma sistemática más el premio que el castigo, así mismo que la institución no enfatiza en las normas de rendimiento.

Por el resultado encontrado, podemos afirmar que éstos no son alentadores para la institución, la que debe revisar minuciosamente sus acciones para corregir dentro de la objetividad posible las dimensiones que mejoren el clima de la organización, relativo a recompensa y estándares.

Grafica N°4
Perfil de las dimensiones del clima organizacional del personal nombrado y contratado de la Institución Educativa Piloto de Gestión Pública



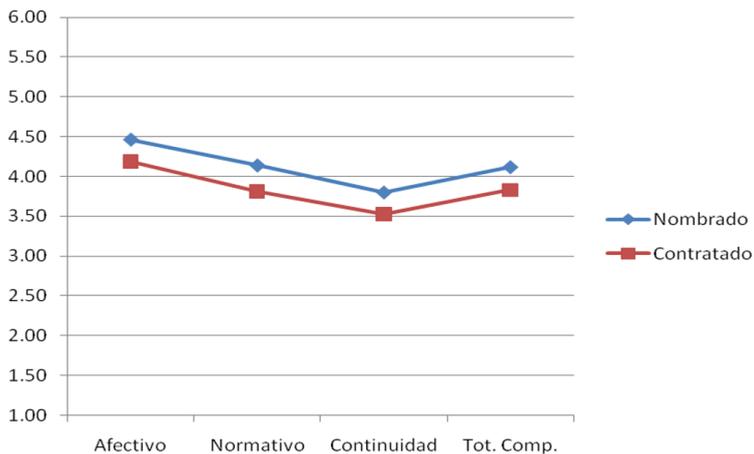
Contrastación y descripción del compromiso organizacional según condición laboral.

Al contrastar cada tipo del compromiso organizacional en función a la condición laboral tampoco hemos encontrado diferencias significativas; tanto los nombrados como los contratados han registrado puntajes promedios muy similares de allí que al calcular la diferencia mediante la prueba t de Fisher en ningún caso se ha registrado diferencias significativas. Los valores promedios encontrados corresponden al grado cuatro en el compromiso afectivo y normativo que representa a la categoría de tendencia positiva, en tanto que en el compromiso de continuidad se encuentra en el grado tres que corresponde a la categoría tendencia negativa, donde los nombrados se ubican en la categoría tendencia positiva en el compromiso en general y los contratados en la categoría tendencia negativa, tal como puede verse en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N° 08
De medidas de tendencia central y de diferencia de medias de los tipos de compromiso organización según la condición laboral

	<i>Afectivo</i>		<i>Normativo</i>		<i>Continuidad</i>		<i>Tot. Compromiso</i>	
	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat	Nomb	Contrat
Media	31.21 (4.46)	29.33 (4.19)	24.83 (4.13)	22.89 (3.82)	30.42 (3.80)	28.22 (3.53)	86.47 (4.12)	80.44 (3.83)
Mediana	30	29	24	22.5	31	29	84	82.50
D. Estándar	7.40	7.72	6.53	5.45	8.27	7.40	20.30	16.44
Varianza	54.83	59.65	42.65	29.75	68.47	54.77	412.25	270.26
C. Asimetría	-0.62	-0.29	-0.21	0.03	-0.41	-0.61	-0.40	-0.60
Cuenta	107	18	107	18	107	18	107	18
Diferencia	1.88		1.94		2.20		6.02	
EE	1.96		1.43		1.92		4.34	
T	0.96		1.36		1.15		1.39	

Gráfico N° 05
Perfil del compromiso organizacional según la condición laboral



Relación entre las dimensiones y el total del Clima Organizacional con los tipos del Compromiso Organizacional según categoría laboral.

Los coeficientes de correlación obtenidos entre las dimensiones del clima organizacional con cada tipo del compromiso organizacional según la categoría del personal, docentes y administrativos, no hemos encontrado coeficientes de correlación significativos, lo que quiere decir que ambas variables no están vinculadas, por tanto lo que pase con una no necesariamente va a afectar a la otra y viceversa, este dato nos lleva a afirmar que es mucho mejor efectuar el análisis para cada variable por separado. A continuación, se puede leer los coeficientes hallados.

Tabla N°09
De coeficientes de correlación del clima organizacional con los tipos de compromiso organizacional según la categoría laboral del personal

	C. Afectivo		C. Normativo		C. continuidad		T. Compromiso	
	Docente	Administ.	Docente	Administ	Docente	Administ	Docente	Administ
Estructura	-0.15	-0.12	-0.23	-0.06	-0.04	-0.15	-0.15	-0.12
Responsabilidad	0.08	-0.06	0.05	0.01	0.19	-0.05	0.13	-0.04
Recompensa	-0.11	-0.04	-0.15	-0.07	-0.09	-0.17	-0.13	-0.10
Desafío	-0.03	-0.08	-0.11	-0.02	0.08	-0.06	-0.02	-0.06
Relaciones	-0.10	-0.12	-0.03	-0.06	-0.01	-0.15	-0.05	-0.12
Cooperación	0.10	-0.06	0.09	0.01	0.19	-0.05	0.15	-0.04
Estándares	-0.09	-0.04	-0.20	-0.07	-0.10	-0.17	-0.14	-0.10
Conflictos	-0.07	-0.08	-0.08	-0.02	0.04	-0.06	-0.03	-0.06
Identidad	-0.15	-0.14	-0.23	-0.09	-0.06	-0.13	-0.16	-0.13
Total Clima	-0.07	-0.10	-0.12	-0.05	0.03	-0.13	-0.06	-0.10

Contrastación y descripción del clima organizacional según la categoría laboral.

Con el propósito de verificar el papel que cumple la categoría laboral en el clima organizacional, hemos contrastado mediante la prueba t, las medias aritméticas de cada una de las dimensiones y del clima en general, habiendo encontrado:

La categoría laboral si plantea diferencias significativas en la percepción del clima organizacional.

Las dimensiones en que los docentes obtienen valores promedios significativamente mayores a los registrados por los administrativos son: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación y estándares.

Los administrativos en ninguna de las dimensiones han registrado medias aritméticas significativamente mayores.

Las dimensiones en las que no hay diferencias entre docentes y administrativos corresponden a las dimensiones de Desafío con un promedio general de 5.88, conflictos con un pro-

medio de 5,80 e identidad con un promedio de 5,55. Observando que estas tres dimensiones caen en el grado cinco, que valorativamente divide a la escala en dos mitades: la primera correspondiente a las percepciones negativas y la segunda mitad a las percepciones positivas, encontramos que los valores promedios corresponden a la categoría de tendencia negativa; por tanto en estas tres dimensiones deberá poner especial importancia Recursos Humanos de la Institución para que conjuntamente con los directivos de la Institución asuman las medidas correctivas, estos resultados puede verse en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N° 10
De diferencia de medias aritmética de las dimensiones y del total del Clima Organizacional según la Categoría Laboral

	Personal Docente				Personal Administrativo				Dif.	EE	t
	Casos	Media	Med	Varianza	Casos	Media	Med	Varianza			
Estructura	100	6.47	6	6.37	25	4.76	5	6.86	1.71	0.58	2.94*
Responsabilidad	100	6.46	7	7.20	25	5	5	4.33	1.46	0.50	2.95*
Recompensa	100	4.53	4	6.80	25	3.04	2	5.37	1.49	0.53	2.80*
Desafío	100	6.45	7	7.77	25	5.32	7	11.31	1.13	0.73	1.55
Relaciones	100	6.31	6	6.80	25	4.76	5	6.86	1.55	0.59	2.65*
Cooperación	100	6.14	6	7.50	25	5	5	4.33	1.14	0.50	2.29*
Estándares	100	5.04	5	7.43	25	3.04	2	5.37	2.00	0.54	3.72*
Conflictos	100	6.29	7	8.31	25	5.32	7	11.31	0.97	0.73	1.33
Identidad	100	5.51	5.5	9.14	25	5.6	5	10.83	-0.09	0.72	-0.12
Total. Clima	100	53.19	58.5	392.46	25	41.84	52	401.81	11.35	4.47	2.54*
		(5.91)				(4.65)					

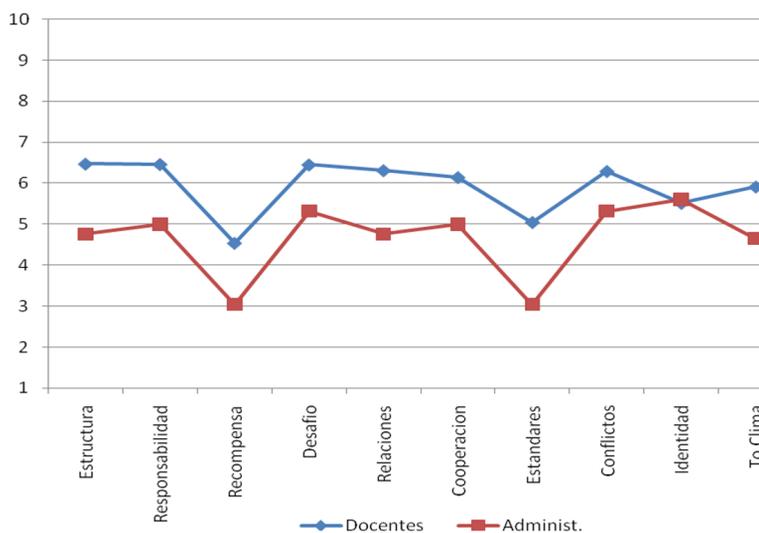
(*) $P < 0.05$

De las dimensiones en las que no hemos encontrado diferencias significativas, resalta la dimensión de identidad, que se presenta en el punto medio dividiendo al grupo en dos mitades una de ellas percibe a la institución como extraña no tienen la sensación de compartir sus objetivos personales con los objetivos institucionales.

Lo saludable es para las dimensiones de desafío y conflicto, que no difieren como ya se mencionó; pero el valor de la mediana se ubica en el grado siete que nos indica que un cincuenta por ciento perciben en lo referente a desafío que la Institución promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

En lo que respecta a la dimensión de conflictos también el cincuenta por ciento perciben que los miembros de la institución en sus diferentes niveles aceptan las opiniones discrepantes sin temor aceptar y solucionar los problemas tan pronto como surjan.

Grafico N°o6
Perfil del clima Organizacional según la categoría laboral



Contrastación y descripción del compromiso organizacional según la categoría laboral

Al efectuar el análisis de contrastación de los tipos de compromiso organizacional según la categoría laboral no hemos encontrado diferencias significativas por tanto podemos afirmar que el compromiso organizacional es similar tanto en los docentes como en los administrativos, por los valores promedios registrados encontramos la siguiente descripción:

En el compromiso afectivo la media aritmética de ambos grupos, es de 4.52, que corresponde a la categoría de tendencia positiva.

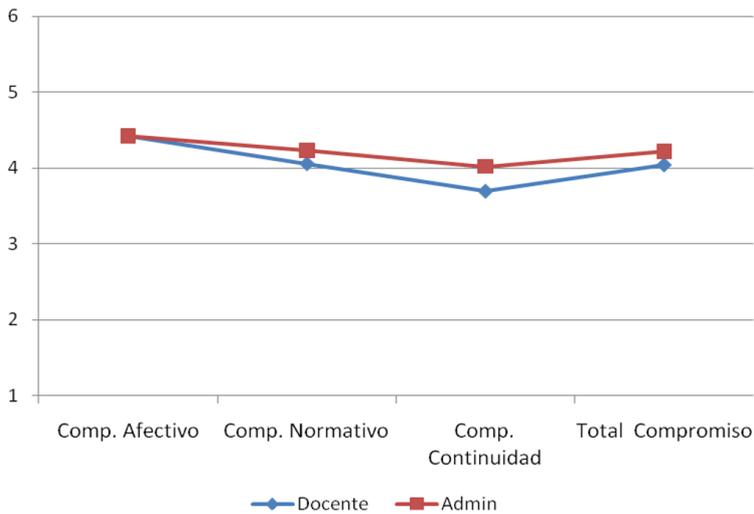
En el compromiso Normativo la media para ambos grupos es de 4.14, también correspondiente a la categoría de tendencia positiva.

En el compromiso de continuidad el promedio general ha sido de 3.85 que corresponde a la categoría de tendencia negativa, este dato junto con lo hallado en la dimensión de identidad aumenta el riesgo de rotación en el personal de la institución, puesto que el compromiso de continuidad está asociado con el costo beneficio que el trabajador desarrolla con su institución cuando es alto el trabajador siente que perderá mucho si abandona a la organización lo contrario si este compromiso es bajo, a su vez la alta percepción de la Identidad en el Clima Organizacional hace que la persona vincule sus objetivos personales a los institucionales, que no es el caso de lo hallado en el presente estudio, tal como puede verse en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N° 11
De diferencia de medias del compromiso organizacional según la categoría laboral

	Afectivo		Normativo		Continuidad		Tot. Compromiso	
	Docente	Admin	Docente	Admin	Docente	Admin	Docente	Admin
Media	30.94 (4.42)	30.96 (4.42)	24.34 (4.06)	25.4 (4.23)	29.59 (3.69)	32.16 (4.02)	84.87 (4.04)	88.52 (4.21)
Mediana	29	30	24	24	30	32	83.5	84
D.S.	7.43	7.67	6.34	6.73	8.19	7.89	19.42	21.65
Varianza	55.25	58.79	40.17	45.25	67.03	62.31	377.16	468.59
Asimetría	-0.59	-0.50	-0.14	-0.25	-0.45	-0.15	-0.43	-0.26
Cuenta	100	25	100	25	100	25	100	25
Diferencia	-0.02		-1.06		-2.57		-3.65	
EE	1.7041		1.4872		1.7784		4.74504	
t	-0.0117		-0.7128		-1.4451		-0.7692	

Gráfico N° 07
Perfil del compromiso organizacional según la categoría laboral



Análisis complementario

El análisis que desarrollamos a continuación tiene el propósito de describir los resultados encontrados de forma detallada, siendo útil para identificar aquellos contenidos del clima organizacional y de los tipos de compromiso organizacional que significativamente se encuentran en estado crítico, para lo cual hemos obtenido las frecuencias absolutas y relativas de las respuestas dadas a cada ítem en las categorías en desacuerdo y de acuerdo para calcular el Ji cuadrado que nos indique si el porcentaje en una de estas dos categorías resulta significativa para un mínimo de margen de error del 0.05 identificadas con un asterisco (*) y para los valores ji con dos asteriscos (**) el nivel de significación es igual o menor al 0.01.

La forma de interpretar para identificar los componentes críticos es la siguiente:

Por ejemplo, en el ítem 1 del compromiso afectivo, 26 examinados que representa al 21% están en desacuerdo frente al 99 examinados que representa el 79% que están de acuerdo con continuar el resto de su carrera profesional en esta organización, y como el ji cuadrado es muy significativa, afirmamos que el porcentaje de acuerdo con el ítem no se debe al azar; de esta forma se debe interpretar cada uno de los ítems identificando aquellos que resultan significativos en el desacuerdo, esos serían los criterios críticos, por ejemplo el ítem 14 en el compromiso de continuidad, donde el 69% está de acuerdo que continúa en la institución porque en otra no tendría las ventajas y beneficios que las que recibe en esta.

Conclusiones

Las dimensiones y el total general del clima organizacional no correlacionan significativamente con los tipos de compromiso organizacional y con el total.

Las dimensiones y el total general del clima organizacional no correlacionan significativamente con los tipos de compromiso organizacional según la condición laboral de nombrados y contratados.

Las dimensiones y el total general del clima organizacional no correlacionan significativamente con los tipos de compromiso organizacional según la categoría de laboral docente y administrativos.

Por los resultados obtenidos es conveniente analizar cada variable por separado, teniendo como elemento de contrastación la condición y la categoría laboral.

Al contrastar los resultados del clima organizacional según la condición de nombrados y contratados no encontramos diferencias significativas que nos indica que los nombrados y contratados tienen una percepción similar del clima de la institución. En ambos casos sus debilidades por registrar puntuaciones por debajo de cinco, corresponde a la dimensión de recompensa y estándares es decir no percibe que la Institución enfatice en el premio por el trabajo bien realizado, ni por las normas de rendimiento

En cuanto a sus fortalezas los contratados sobresalen sin diferenciarse significativamente en responsabilidad, (sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo), desafío (medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos) y conflicto (sentimiento, de los miembros de la organización, para aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas); mientras que los nombrados describen un perfil plano en las dimensiones del clima alrededor del grado seis que corresponde a tendencia positiva. En suma el diagnóstico general del clima es de tendencia positiva.

Al contrastar los resultados del clima organizacional según la categoría docente y administrativos si existen diferencias significativas, siendo los docentes quienes presentan valores promedios significativamente mayores que los administrativos en las dimensiones de:

Estructura, (La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado).

Responsabilidad, (sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo).

Recompensa, (medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo).

Relaciones, (percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato tanto entre pares como entre jefes y subordinados)

Cooperación (sentimiento de los miembros de la Institución sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de los colegas)

Estándares (percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la Institución sobre las normas de rendimiento).

No difieren en las dimensiones:

Desafío, (medida en que la Institución promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos).

Conflictos, (sentimiento, de los miembros de la Institución, tanto pares como superiores, para aceptar las opiniones discrepantes).

Identidad, (sensación de compartir los objetivos personales con los de la Institución).

En el total general los docentes se ubican en la categoría seis que corresponde a tendencia positiva con un perfil plano en las diferentes dimensiones alrededor de este grado; en cambio los administrativos se ubican en el grado cinco con tendencia negativa.

Contrastando los tipos de compromiso organizacional según la condición laboral, nombrados y contratados, no se encuentran diferencias significativas, los resultados nos dicen que el compromiso afectivo se ubica en el grado cuatro ligeramente más alto que el compromiso normativo, siendo menor el compromiso de continuidad en grado tres, lo que significa que hay una clara tendencia negativa, que nos dice que el personal en general considera que puede retirarse de la Institución sin mayor perjuicio personal.

Contrastando los tipos de compromiso organizacional según la categoría laboral docentes y administrativos, tampoco hemos encontrado diferencias significativas, ubicándose ambos grupos dentro del grado cuatro con un perfil mayor para el compromiso afectivo, menor para el compromiso normativo y menor aún para el compromiso de continuidad.

Referencias bibliográficas

- Arias Jiménez M. (2007) *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concierne a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños*, Universidad Nacional de Costa Rica.
- Arredondo Baquerizo D. (2008) *Inteligencia emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Bowers y Taylor (2004) *Las dimensiones del clima organizacional*, Universidad de Michigan.
- Bravo G. M. y Cárdenas S. D. (2005) *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicio de asesoría*. Universidad Católica Andrés Bello – Venezuela.
- Brunet, L. (2004) *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias* (1ª, edición) México: Trillas.
- Cardenas, S. E. (2006) *Clima Organizacional en servidores de una entidad Ministerial según dependencia labora*. Universidad Particular Ricardo Palma - Perú
- Hidalgo, Quinto G. & Libny Valencia M. & Rodríguez Ruiz J. (2008) *Diagnóstico de clima organizacional en la División Académica de Educación y Artes* - Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México.
- Litwin y Stinger (1999) *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Luna R. J. (2006) *Compromiso con el Trabajo en el personal de Enfermería según nivel jerárquico de un Hospital Militar*. Universidad Particular Ricardo Palma - Perú
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*.
- Picon L. T. (2006) *Clima Laboral en un Organismo de Cooperación Internacional* Universidad Particular Ricardo Palma – Perú
- Peter C. Robert. Tomas Elizabeth Crayg (2008). *Organizaciones basadas en el talento*, editorial de traducción. Primera edición.
- Siegel, S. (1995) *Estadística no paramétrica aplicada a las Ciencias de la conducta*. México: editorial Trillas.