



**UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO EXPERIMENTAL DE HUMANIDADES Y ARTES
PROGRAMA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**



**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS**

**Tesis de Grado para obtener el título de
Licenciatura en Psicología**

YERALDIN D.FLOREZ RIVERO.

Barquisimeto, 2014



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO EXPERIMENTAL DE HUMANIDADES Y ARTES
PROGRAMA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS**

**Tesis de Grado para obtener el título de
Licenciatura en Psicología**

YERALDIN D. FLOREZ RIVERO.

TUTORA:

CELSA CARPINTERO

Barquisimeto, 2014



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO EXPERIMENTAL DE HUMANIDADES Y ARTES
PROGRAMA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO II



ACEPTACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Celsa Carpintero ,Titular de la cédula de identidad N°: **5.565.646**; docente adscrito al Programa de Licenciatura en Psicología; por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado (Tesis), presentado (a) por el (la) ciudadano (a):**Yeraldin Daniela Flórez Rivero** ,titular de la cédula de identidad N°: **17.574.119** ; para optar el Título de **LICENCIADO EN PSICOLOGIA** en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, UCLA; cuyo título tentativo es: **Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios** y que acepto asesorar al estudiante , en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo (la tesis) hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Barquisimeto a los 7 días del mes de febrero del 2014.

Atentamente,



C.I N 5.565.646



ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Quienes suscriben, miembros del Jurado designado por el Consejo de Decanato de Humanidades y Artes de esta Universidad, reunidos para examinar y dictar veredicto sobre el Trabajo Especial de Grado titulado Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios

Presentado por el(la)(los) bachiller(s): Yeraldin Daniela Florez R.

para optar al título de Licenciado en Psicología, habiendo analizado con el mayor detenimiento e interés dicho trabajo, se procedió a realizar la sustentación por parte de su presentante, emitiéndose el veredicto en calificación que a continuación se expresa (en letras y número):

DIEZ Y SEIS (16) PUNTOS

En fe de lo expuesto firmamos la presente acta en la ciudad de Barquisimeto a los 07 días del mes de Febrero de 20 14.

Nombre y Apellido del Jurado

CELSA CARPINTERO CORTEZ
GISELA LEÓN SANABRIA
OTTO CASTELLANOS

Firma

[Firma]
[Firma]
[Firma]

Observaciones: _____

Dedicatoria

A Dios primeramente por ser mi orientador en este camino, por darme fuerza para continuar con esta linda tarea y por todo lo que he logrado.

A ti madre, muchas gracias por darme el don de la vida por acompañarme en cada momento de este proceso, por ser incondicional siempre dándome palabras de apoyo y de perseverancia, Gracias madre.

A ti padre por tu presencia siempre dándome ayuda, gracias por ser padre agradezco todos los sacrificios que has hecho por mí Gracias Padre.

A mis hermanos Lisennys y José Daniel y a ti sobrino Isaac Daniel por tus sonrisas de inocencia gracias por sus palabras de apoyo Gracias.

A todos Uds. Gracias! Nada de esto fuera posible sin tenerlos.

Agradecimiento

A Dios: por permitirme llegar hasta el final de la meta, en medio de las dificultades, el estuvo allí, como lo está ahora, estará mañana y siempre. A ti, Padre por todo tu esfuerzo pues sin ti no lo hubiese logrado.

A mis familiares, porque siempre hubo palabras de motivación y apoyo, para llevar a cabo la culminación de esta meta, gracias por su dedicación y constancia. Dios les Bendiga.

A la profesora Celsa Carpintero por ser mi tutora, y enseñarme los pasos a seguir en este trabajo por su profesionalismo, dedicación y entrega en este trabajo.

A todos aquellos que de alguna u otra forma ayudaron a que este trabajo fuera realidad les agradezco todo su apoyo y lindas palabras gracias, Dios les Bendiga.

Índice de Contenido

Dedicatoria	v
Índice de Contenido	vii
Resumen.....	x
Introducción	11
Marco Teórico.....	13
Clima Laboral.....	13
Tipología del Clima.....	15
Dimensiones del Clima.....	17
Compromiso Organizacional.....	19
Tipos de Compromiso	22
Compromiso Afectivo	22
Compromiso Normativo.....	24
Compromiso Continuo	25
Relación entre Clima Laboral y el Compromiso Organizacional	26
Método	32
Problema.....	32
Objetivos de la Investigación	34
Objetivo General	34
Objetivos Específicos	34
Definición de Variables.....	34
Variable A: Clima laboral	34
Variable B: Compromiso Organizacional	36
Variables Extrañas.....	36
Tipo de Investigación	38
Diseño de Investigación	38
Instrumentos	40
Escala de Compromiso de Allen y Meyer.....	40

Escala de Clima Laboral.....	41
Procedimiento.....	42
Consideraciones Eticas.....	44
Análisis de los Resultados.....	45
Resultados.....	46
Confiabilidad de los instrumentos.....	46
Análisis Descriptivo.....	47
Discusión.....	53
Conclusiones.....	56
Recomendaciones y Limitaciones.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	64

Índice de Tablas

Tabla 1. Tipo de Clima.....	15
Tabla 2. Operacionalizacion del clima laboral	35
Tabla 3. Operacionalización del compromiso organizacional	36
Tabla 4. Población.....	37
Tabla 5. Muestreo no probabilístico intencional.....	40
Tabla 6. Datos sociodemográficos.....	47
Tabla 7 Estadísticos descriptivos del clima laboral y compromiso organizacional.....	49
Tabla 8 Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima laboral	50
Tabla 9 Estadísticos descriptivos de los tipos de compromiso organizacional.....	51
Tabla10 Correlaciones entre los tipos de clima laboral y compromiso organizacional.....	51

Resumen

El propósito de esta investigación estuvo dirigido a examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. Se trata de una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas, con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años, y una antigüedad en el cargo mayor a un (1) año, la selección fue no probabilística. Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron la escala para y la escala de clima laboral de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Los resultados se analizaron utilizando la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo $d=4,12$. Sin embargo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (.203) y (.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultó ser la más alta con un puntaje de 15,96, que la ubica en un nivel medio alto.

Palabras claves: Clima laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios.

Introducción

El hombre tiene la capacidad de transformar la naturaleza, la relación con la misma está establecida por el trabajo cuyo producto anticipa en su conciencia antes de producirlo. En función de ello, se puede definir a la psicología laboral como una ciencia aplicada de carácter social que, hace eje en el entorno laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en esa interdependencia entre el hombre y su relación con el medio ambiente laboral.

En este sentido, Martínez y Castañeda (2006) aseguran que: “la psicología organizacional estudia el contexto social del trabajo con temas como motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo” (p. 78), partiendo de esta concepción se deduce que el factor humano de las organizaciones constituye el capital más importante en las mismas, ya que es gracias a éste que las diferentes empresas mantienen y desarrollan su grado de operatividad.

Por otra parte, dentro del campo organizacional, se ha revisado la importancia del clima laboral y compromiso organizacional que los docentes mantienen dentro de las instituciones universitarias. Haciendo énfasis en el ámbito en donde los individuos se desempeñan profesionalmente, adquieren compromisos, comparten y se adaptan a la estructura, culturas, políticas y funcionamiento general de la organización. Es decir, es un sistema planteado para alcanzar metas, objetivos, y cumplir funciones específicas.

Seguidamente, la organización se reconoce como un grupo social, conformado por personas, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con los objetivos previstos, enmarcados en el clima laboral y el compromiso organizacional de forma coordinada, y cumplir con las normas establecidas para lograr la misión.

Asimismo, el clima laboral es definido como una cualidad o propiedad que experimentan los miembros de la organización; y que a su vez comprende un

conjunto de características individuales, psicológicas y grupales que posee el individuo al desarrollarse en un ambiente de trabajo determinado (Chiavenato, 2009).

Aspectos relevantes que han dado lugar al interés por estudiar el clima laboral y compromiso organizacional en los docentes del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), del Estado Lara, con el objetivo de examinar la relación el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes en referencia, partiendo de la identificación o sentido de pertenencia del profesional universitario con la organización educativa, como característica que relaciona a la persona con el ambiente de trabajo, en su interacción permanente con todos los miembros de la organización, lo que genera resultados que repercuten en el rendimiento y cumplimiento de las metas de los involucrados. Este estudio se enmarco bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional para indagar la relación de estos constructos en la organización; con la finalidad de conocer las dimensiones del clima laboral y el tipo de compromiso que tiene el docente universitario.

La presente investigación se estructura por apartados, primeramente se hace referencia al Marco Teórico donde se abordan cada uno de los constructos, y enfoques teóricos que han estudiado a las variables, así como la relación entre ellas, básicamente a través de investigaciones previas; seguidamente se describe el método, es este caso, para lograr el objetivo planteado se recurrió al enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra conformada por 96 docentes del Decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, a quienes se les aplicaron la y la escala de clima laboral de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988), escala para compromiso laboral de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997)

Marco Teórico

Este apartado tiene como finalidad realizar una exposición de los constructos teóricos sobre el tema en estudio, cuyo objetivo es examinar la relación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional, en este apartado se abordaron diferentes conceptualizaciones con respecto a éstas, los factores que influyen en cada una de ellas y así mismo se expusieron los antecedentes concernientes a la relación entre dichos constructos; posteriormente se mostró dónde surgió el problema de investigación, finalizando este capítulo con la justificación y planteamiento de los objetivos. A continuación, se presenta en primera instancia la definición del clima laboral, sus dimensiones, y el compromiso organizacional, sus tipos que sirven de sustento teórico a la presente investigación.

Clima Laboral

Se denomina clima laboral, el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y guarda relación con la satisfacción y con la productividad. Está relacionado con el hacer del directivo, los comportamientos de las personas, su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción dentro de la empresa, las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es definido por Chaparro (2006) como las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral.

Por su parte, Orbegoso lo define (2010) como: “las percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas” (p. 353). Es decir, es la forma como los individuos perciben el ambiente laboral, al cual dedican gran parte de su tiempo.

Otra concepción es la de Caligiore y Díaz (2003) quienes exponen que el clima al descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaños de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros” (p.645). Esto significa que influyen diferentes elementos que de una u otra manera intervienen favorable o desfavorablemente en el entorno laboral.

Airola, Cayazzo, Pedrals, Rodríguez y Sánchez (2009) consideran el clima laboral como: “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas” (p. 1428). En otras palabras, el clima laboral tiene relación con las formas como las personas perciben el trabajo que ejecutan, la manera de realizarlo de forma autónoma, con capacidad de pertenencia hacia la organización, cómo se involucran y los incentivos económicos y sociales que logra con ellos.

Otro aspecto relevante a mencionar, son los factores que inciden en el clima laboral, los cuales fueron estudiados por Ucros (2011) encontrando entre los más resaltantes los factores psicológicos, que están referidos a los sentimientos que establece el individuo consigo mismo y hacia la organización donde labora; la necesidad de tener una interacción social con todo el personal que la integra, siendo estos importantes en las relaciones interpersonales que se establecen dentro de las instituciones donde las personas trabajan. Otro de los factores son los grupales, donde las percepciones de todos los miembros se comparten como realidades internas del grupo, generando entre ellos satisfacción, confianza y espíritu de cooperación para facilitar el trabajo de cada una de las personas que laboran en determinada organización.

Continúa el autor destacando que otros de los factores son los organizacionales, éstos se relacionan con la forma en que se organiza la institución y además comprenden los elementos como la estructura, toma de decisiones, comunicación, riesgos laborales, nivel jerárquico y equipamiento de mobiliario en los lugares de trabajo. Para optimizar la productividad y la calidad del trabajo realizado, la gerencia debe proponer una mayor entrega de poder, confianza y responsabilidad a los subordinados y marcar unas pautas diferenciadoras entre las funciones de dirección respecto a que otros también sean los dirigidos.

De acuerdo a lo anterior, estos factores mencionados son relevantes en la organización, puesto que las percepciones que tengan los individuos con respecto a ellos, influenciarán los aspectos motivacionales, necesarios para desarrollar un clima

laboral armonioso, con un compromiso que lleve a cabo un funcionamiento acorde con la visión, misión, metas, logros y objetivos establecidos en la institución y por ende con los integrantes de la misma.

Tipología del Clima

Revisando los aspectos teóricos de Likert (1967) se percibe que existen variables causales e intervinientes entre las cuales se pueden mencionar, la estructura de la organización, la administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, entre otras. Estos constructos orientan los resultados de la empresa. Por otra parte, las intervinientes incluyen las motivaciones, las actitudes y la comunicación dando origen a las variables finales que se refieren a los resultados obtenidos por la organización, entre las cuales cabe mencionar la productividad, las ganancias y las pérdidas. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert (1967) llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son: autoritario, paternal, consultivo y participativo.

De esta misma forma Brunet, (2007), clasifica el clima de acuerdo a las siguientes características: agrupadas en la tabla 1 para mejorar su comprensión:

Tabla 1

Tipos de Clima

Autoritarismo explotador	Autoritarismo Paternalista	Consultivo	Participativo en grupo
La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función Descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una	Es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los	La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La Comunicación es	. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino

atmósfera de miedo, de castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad	escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores	de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de Prestigio y de estima.	también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.
---	--	--	---

Fuente: Brunet (2007, 30-32).

Por su parte, Pineda y Bonales (2011), señalan en la teoría de los sistemas que se determinan dos grandes tipos de clima laboral, cada uno de ellos con dos subdivisiones:

Autoritario Coercitivo: Es un sistema administrativo autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario que controla rígidamente todo lo que ocurre dentro de la organización. En este orden de ideas, Torrecilla, (2005) señala que este tipo de sistema “se caracteriza por la desconfianza, las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados” (p.12) El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Autoritario Benevolente: Es un procedimiento dependiente autoritario, una variante apenas atenuada del anterior. Se trata de un sistema más condescendiente y menos rígido que el anterior. Sus principales características son: receso decisorio, aunque prevalece el carácter centralizador en la alta administración, permite una mínima delegación de decisiones menores, rutinarias y repetitivas, basadas en rutinas y prescripciones sujetas a aprobación posterior; sistema de comunicación: relativamente precario, prevalecen las comunicaciones verticales y descendentes, así

la alta administración se oriente con comunicaciones ascendentes venidas de los niveles inferiores de la organización, como retroinformación de sus decisiones; Relaciones interpersonales: la organización tolera que las personas se relacionen entre sí, en un clima de relativa condescendencia.

Una vez revisadas las diferentes tipologías del clima organizacional se requiere indagar sobre los aspectos a evaluar en una organización dentro del comportamiento organizacional como aspectos que inciden en el entorno laboral.

Dimensiones del Clima

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser evaluadas en una organización y que intervienen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para entender un clima laboral es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. Uno de los teóricos más destacados en la teoría del clima organizacional es Rensis Likert, (citado en Sandoval, 2004) quien mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Las técnicas de mando: la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las fuerzas motivacionales: los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Los procesos de comunicación: el entorno de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Los procesos de influencia: la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Los procesos de toma de decisiones: la pertinencia con las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. Los procesos de planificación: la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Los procesos de control: el ejercicio y la distribución del control entre las demandas organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: la planificación así como la formación deseada. (p.85)

Por otra parte Toro (2008) considera las siguientes dimensiones del clima laboral:

Relaciones Interpersonales (RI). Percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto.

Estilos de dirección (ES). Creencia o estimativo subjetivo acerca del grado de atención personal, interés y apoyo que el empleado obtiene de la empresa y de sus jefes

Sentido de Pertenencia (SENPE). Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas

Retribución (RETRI). Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Disponibilidad de Recursos (DISRE). Percepción del grado en que el personal cuenta con los equipos, los implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

Estabilidad (ESTA). Percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Claridad Organizacional (CLAOR). Grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa.

Valores Colectivos (VALCO). Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación (ayuda mutua), Responsabilidad (esfuerzo adicional, cumplimiento) y Respeto (consideración, buen trato). (p.47)

En consecuencia cada una de estas dimensiones tiene una función propia que conlleva a los trabajadores de cualquier organización a alcanzar un clima laboral satisfactorio, partiendo del cumplimiento, motivación, comunicación, control de los objetivos, rendimiento y perfeccionamiento de cada uno de ellos en sus labores diarias en cada una de las funciones que les corresponde desempeñar en el ámbito laboral.

La revisión literaria efectuada contiene evidencias que permiten señalar que no existe un modelo conceptual único para determinar las dimensiones organizacionales. Una vez revisados las posiciones de los autores antes mencionados, se selecciona para la presente investigación las dimensiones organizacionales contextualizadas por Toro (2008), esto en función de los constructos estudiados en los instrumentos aplicados a la muestra seleccionada. Todos estos componentes se suman e interaccionan para formar un clima particular dentro de los factores internos conjugados con los elementos que conforman el resto de la organización y del clima laboral en los docentes adscritos al Decanato Experimental de Humanidades y Artes de la UCLA.

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas en cuanto al comportamiento organizacional. Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún, han sido las evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso, registran altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo.

En este sentido, Tena y Villanueva, (2010) definen el compromiso organizacional, como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma” (p.121)

A su vez, Zamora (2009), define el compromiso organizacional, como: “el grado en que un sujeto internaliza los valores, objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo” (p. 447). Asimismo, Pons y Ramos (2010) señala que es: “la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización y se implica en la misma” (p.4). Esto significa, que el compromiso organizacional es esencial para que las personas sientan a la organización como algo propio, y se involucren con lealtad.

Ante ello, Soberanes y de la Fuente (2009), opinan que: “permite estabilidad laboral ya que impacta en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, garantiza cubrir necesidades materiales y psicológicas beneficiando así a las familias y al país” (p.126)

Por su parte, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), afirman que el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en ella o dejarla” (p. 91). Es decir, cuando la persona asume el compromiso dentro de la organización, lo hace desde su estado interno, asumiendo un acuerdo implícito con la institución donde trabaja que lo hace permanecer por tiempo

indefinido en ella. Esto es apoyado por Arias (2001), quien define el compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p.6).

En otro orden de ideas la actitud del individuo hacia la organización está directamente relacionada con las normas flexibilidad y dinamismo de las normas que establece el personal directivo para que se desempeñen las funciones, cumplan los objetivos según la misión, visión institucional, es decir existen factores que influyen en el compromiso del trabajador.

Entre estos factores están la competencia personal percibida, la consideración del líder; la ambigüedad del rol y la conflictividad del puesto de trabajo (Gómez, 2006). El autor advierte que, es esencial que la organización induzca a sus trabajadores al compromiso organizacional tomando en consideración los factores ya nombrados, para que así repercuta de forma más directa en los sentimientos de pertenencia, tanto del empleado como de cualquier miembro de la organización en general.

Como se puede evidenciar, el compromiso organizacional está determinado por una serie de elementos que dependen del trabajador, de su dinámica personal. Sobre este particular, Arias (2001) propone un modelo que menciona la existencia de tres fuentes que relacionan los factores del compromiso; la primera se trata de las características personales del trabajador como la edad, sus necesidades básicas y superiores, el nivel de escolaridad, sus motivaciones, afrontamiento al estrés y ansiedad.

En segunda instancia, se tiene la experiencia en el trabajo, que es descrita por las actitudes del grupo, la percepción que tienen los empleados de su importancia dentro de las organizaciones, entre otros factores apoyo organizacional percibido, socialización y expectativas de recompensas. Por último, la tercera fuente hace mención a las características del trabajo en la organización como un factor que influye en el compromiso y se manifiesta por la forma como el empleado percibe su labor, asumiéndolo como un reto, se identifica con la tarea, además de su interacción con los demás miembros.

En este orden de ideas, Márquez (1998)

Destaca en primer lugar que las características personales se relacionan con la disposición del individuo, por lo tanto, se deduce que existen trabajadores propensos a sentirse emocionalmente comprometidos con una organización. En segundo lugar, las fuentes de compromiso facilitan que las personas muestren conductas aceptadas dentro de la institución para la cual trabajan (p.11)

Bajo estas perspectivas, el compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de formar parte de la organización. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

Entre otros enfoques del compromiso organizacional, se puede mencionar el de Barraza y Acosta (2008), quienes establecen que el compromiso es relevante por el cúmulo de múltiples responsabilidades que la persona experimenta con relación a los diferentes componentes de la organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

El enfoque multidimensional de Meyer y Allen (1991) se fundamenta en tres teorías las cuales se explican a continuación:

La teoría del intercambio, que consiste en una compensación que indica que el compromiso organizacional es consecuencia de estímulos y subsidios entre la institución y los miembros que en ella laboran. Es decir, el empleado asocia todos los beneficios positivos que recibe por parte de la organización con su bienestar laboral, lo que le lleva a sentirse comprometido con su trabajo en la institución.

La segunda teoría se basa en una perspectiva psicológica que considera que el compromiso comprende tres elementos, en primera instancia comprende el sentido de pertenencia a la organización, lo que implica la identificación con los objetivos y valores, el segundo elemento consiste en contribuir con la institución para que ésta alcance los objetivos y metas propuestas, y el tercer elemento es la internalización del sentido de pertenencia con la organización; a su vez estos tres elementos se fusionan cuando el individuo logra internalizar su identificación con la empresa.

La tercera teoría es la de Atribución, la cual considera el compromiso como un juramento asumido por el individuo como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, evidentes e irrevocables. Asimismo, esta condición se asociaría al compromiso organizacional que los individuos de grupos religiosos logran cuando hablan públicamente de sus votos religiosos o cuando empleados públicos juran cumplir con sus contratos en los actos de toma de posesión. Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional propuesto por Meyer y Allen (1991), de las cuales se deriva su teoría sobre el compromiso.

Por lo tanto, se entiende que el compromiso organizacional representa una identidad que manifiesta el individuo con el trabajo en el cual se desempeña, implica actuar de acuerdo a los valores, creencias y cultura de la empresa; sobre todo hace referencia al cumplimiento de los objetivos, la misión y la visión, lo que finalmente conlleva al trabajador a identificarse y adaptarse a las normas que rigen dicha organización.

Tipos de Compromiso

El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tienen las instituciones para analizar la lealtad y vinculación que tiene el empleado con su organización. Para los trabajadores identificados con la organización (compromiso afectivo), mayores serán las probabilidades de permanecer en la misma; se puede intentar que las personas se deban a la organización en base a sus propios intereses (compromiso continuo), a la vez se encuentra la creencia de la lealtad a la organización por la retribución en un beneficio (compromiso normativo).

Compromiso Afectivo

Blanco y Castro (2011) lo refieren como “el lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja un apego exaltado al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y las expectativas” (p. 220). En efecto, un compromiso de las personas desde el ámbito emocional, estará inmerso en sus sentimientos por la organización y por lo tanto, trabajarán en función de un óptimo

estado emocional; esto produce una alta motivación interna para el cumplimiento de sus actividades.

Del mismo modo, Arias (2001) define este tipo de compromiso como: “..los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades a través de la vinculación e interacción con la organización...” (p. 7). Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfruta de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Bajo estas perspectivas, el compromiso afectivo, lleva al individuo a expresar el lazo emocional que tiene con la organización, al estar comprometido se identifica e involucra con sus valores y metas, lo manifiesta con su deseo de continuar laborando en la misma, como reflejo de los sentimientos y emociones que le hacen sentir un apego afectivo. Es decir, se produce una faceta afectiva del compromiso con la organización, que se exterioriza a través de una disposición total hacia la misma, porque se ha apropiado de ella de tal manera que es parte de su vida diaria.

Dentro de este tipo de compromiso se ubican dos aspectos importantes que son la identificación con la organización y el involucramiento con la misma. Para Arciniega y González (2002), consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa. En realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa, sin embargo, esta identificación y afinidad con la organización se manifiesta con actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia del colaborador hacia su compañía, por ejemplo, el colaborador que se emociona al decir que trabaja para su empresa, o el que habla mucho de ésta en reuniones con amigos o familiares. Esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión del colaborador con los problemas de su empresa, se preocupa cuando su empresa va mal y muestra una gran felicidad cuando va bien.

Compromiso Normativo

Betanzos y Paz (2006) señalan sobre este compromiso: “es aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización” (p. 29).

Por otra parte, Frutos, Ruiz y San Martín (1998) expresan que es un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece. En definitiva, se trata de un compromiso por sentimiento de lealtad con la organización, que puede ser por presiones de tipo cultural o familiar, que lleva al trabajador a ser incondicional en su trabajo, aunque sin entusiasmo y suficiente energía que lo lleve a tener un alto compromiso. Este tipo de compromiso puede desarrollarse mediante diversos vínculos de socialización, relaciones equilibradas, procesos de condicionamientos y modelamientos conductuales experimentados por el empleado tanto en la familia como en el entorno cultural.

En este sentido, Arias (2001) destaca que es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Desde este punto de vista, el compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

Compromiso Continuo

Betanzos y Paz, (2007) conciben que este tipo de compromiso es un proceso de implicación del individuo que decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo, es decir, la implicación se relaciona con una asociación cognitiva y afectiva que presenta el trabajador hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, lo cual permite que los sujetos decidan pertenecer a la organización de una manera voluntaria porque se sienten identificados con ésta.

Por su parte, Arias (2001), señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, es por ello que se incrementa su apego con la empresa.

En este orden de ideas, se suman las variables individuales como la edad y la antigüedad que suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo, pero también otros aspectos como el nivel educativo o la capacitación recibida que es transferible a otra empresa también influyen, y desde luego aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral.

Lo antes expuesto, permite deducir que el colaborador que tiene un alto compromiso continuo, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega al trabajo radican en alcanzar los niveles “mínimos aceptables”; es decir, el colaborador sólo cumple con lo estrictamente necesario para seguir trabajando en la empresa y capitalizar sus inversiones, o bien, espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

En conclusión, tomando como referencia lo ya expuesto, el compromiso laboral, permite detectar qué es lo que retiene a los trabajadores en las instituciones. Entonces, se puede considerar como la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción importante para la

misma. Es por esta razón que resulta significativo para esta investigación, determinar qué tipo de compromiso predomina en los docentes, pertenecientes al Decanato.

Relación entre Clima Laboral y el Compromiso Organizacional

En este apartado se hace un análisis de distintas investigaciones que correlacionan las variables compromiso organizacional y clima laboral en empresas privadas, y algunas instituciones académicas, la finalidad es describir estos resultados y su posible relación con otras variables de estudio. Esto con el fin de revisar antecedentes sobre temas relacionados con la investigación planteada y enunciar sus respectivas conclusiones para finalizar con la derivación del problema a abordar, organizándose en orden cronológico descendente.

Gutiérrez, Ramírez y García (2012), señalan que existen diversos estudios relacionados con el compromiso organizacional, que se han desarrollado pocos en instituciones educativas de Latinoamérica, teniéndose que es importante conocer la percepción de este tipo de instituciones y crear estrategias que se ajusten a esta realidad con la finalidad de reconocer las dinámicas que viven ya que, pudiesen ser distintas a las de países europeos, asiáticos o de América del Norte.

En este trabajo se analiza el compromiso organizacional de los colaboradores en un colegio de educación básica en la ciudad de Ensenada, Baja California Norte, a través del compromiso afectivo, (el cual consiste en la identificación del colaborador con los valores y filosofía de la empresa), del compromiso continuo (revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa como planes de pensiones, de compra de acciones o por antigüedad o liquidación) y del compromiso normativo (fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa por lealtad o adeudamiento), la metodología utilizada fue cuantitativa, de forma censal, en cuanto a los instrumentos de medición, se utiliza una combinación de la versión corta de 9 reactivos puntuados en una escala tipo Likert y también el cuestionario desarrollado por Meyer et al. (1993) versión corta en una escala tipo Likert.

Concluyendo que se observan las distintas escalas del compromiso, que van desde el afectivo hasta el normativo, donde el empleado percibe el alto costo que representaría para él dejar la organización, esto hace que se genere su identificación

con las metas de la empresa. Igualmente concluyen, que los empleados que tienen compromiso afectivo son los que han estado en la organización en un promedio de 6 a 4 años, sin embargo, dentro de la muestra existen empleados con 20 años de antigüedad o más, los cuales demuestran mayor compromiso normativo que afectivo, por el alto costo que para ellos representaría dejar su trabajo después de haber invertido tanto tiempo ahí.

El trabajo antes señalado, impulsa a continuar estudiando las variables del compromiso organizacional y en la presente investigación que se busca identificar el tipo compromiso organizacional en los docentes del Decanato Experimental de Humanidades y Artes de la UCLA para aportar estrategias a la institución ya que este suele ser un predictor de la rotación y de la puntualidad en el desempeño de los docentes y el entorno de trabajo, aspectos destacados en el área en estudio reconocida por ser una institución de índole académico y pertinencia social por su desempeño a través de valores éticos tomando en cuenta el talento humano como el principal recurso del quehacer diario.

Otro estudio fue el de Carranza, Guillen y Maldonado (2011) que desarrollaron una investigación titulada el compromiso organizacional de los empleados administrativos en la Universidad Autónoma de California en México, el objetivo fue describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados y la relación entre el compromiso organizacional y los factores que lo integran, en la cual se evaluó el aspecto afectivo, de continuidad y normativo del compromiso con la organización utilizando el instrumento de medición propuesto por Allen y Meyer, validado por Frutos para su empleo en universidades, obtuvieron como resultados que la mayoría de los trabajadores tienen un compromiso laboral definido como normal con su organización, además revelan las relaciones significativas entre los factores que lo integran y su compromiso.

Es importante recalcar que, el hecho de que este estudio se realizó únicamente en empleados administrativos no obstante para que pueda tomarse como referencia para ser aplicado al ámbito docente. Considerando que el instrumento de recolección de datos ha sido el seleccionado para conocer el tipo de compromiso que se tiene

presente en el Decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, podría entonces relacionarse ambos estudios.

Por otra parte Tena y Villanueva (2010), realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, en la ciudad de Durango - México; bajo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional descriptivo de corte no experimental. Para ello, se tomó una muestra de 36 docentes de instituciones públicas y privadas. Para obtener los datos se utilizaron dos instrumentos: la escala multidimensional de satisfacción laboral docente y otro de compromiso organizacional. Los resultados permitieron concluir que los docentes tienen un alto nivel de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional, además se da una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Al mismo tiempo Gómez, Recio y López (2010), en una investigación de clima laboral y compromiso organizacional en una empresa familiar, contando con una muestra de 100 trabajadores, obtuvieron como resultado que existe relación entre el compromiso afectivo y el clima, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable de claridad de rol y reconocimiento.

Estos antecedentes son relevantes para la presente investigación porque analizan compromiso organizacional y clima laboral en diferentes instituciones, lo que da una percepción amplia al estudio correlacional de estos constructos para examinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes del decanato en estudio, y así conocer si prevalece un clima organizacional en el que el ambiente de trabajo permita a los trabajadores sentirse satisfechos por su labor en la institución; y sí se establece un compromiso más fuerte hacia la organización.

Asimismo, Mujica (2009) publicó un artículo en la revista Redalyc titulado clima organizacional en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud de la UCLA, el cual consistió en un estudio descriptivo transversal con una población de 241 profesores y 106 la muestra, obtenida por muestreo estratificado con afijación proporcional; se utilizó un cuestionario estructurado en cuatro componentes y ocho subcomponentes. El clima organizacional en el Decanato de Ciencias de la Salud varió desde medianamente favorable hasta desfavorable; siendo, medianamente favorable en los departamentos: Enfermería, Educación Médica y Ciencias

Morfológicas; no obstante, en Medicina Preventiva Social y Ciencias Funcionales fue percibido como medianamente desfavorable.

Los resultados, según el autor, permitieron promover mecanismos de gestión que coadyuvaron a la participación permanente no solo de la gerencia, sino también de los profesores para lograr un ambiente de trabajo cónsono a su realidad institucional, lo cual provocó un beneficio al trabajador y, por ende, en el rendimiento de la institución, al generar estrategias utilizando procedimientos de análisis para estudiar problemas que puedan ser abordados a corto y mediano plazo, fomentando la toma de decisiones y estableciendo sistemas de comunicación interna y externa en la organización, y realizar supervisión del uso eficiente de la estructura física, instalaciones, equipos y mobiliario existentes.

La referencia anterior tiene una relación directa con el presente estudio, pues tiene dimensiones del clima laboral que repercuten en el ambiente de trabajo y en el desempeño de las funciones de los docentes, esto motivado a que indicadores como responsabilidad, sentido de pertenencia, estabilidad y valores colectivos son dimensiones que a través de la escala de clima organizacional establecen los criterios pertinentes para distinguir el ambiente interno de la organización, y poder de esta manera comparar a los dos decanatos.

Por su lado, Omar y Florencia (2008) en una investigación realizada en Argentina acerca de valores organizacionales y compromiso organizacional, con una población de 429 empleados, utilizando la escala de compromiso y otro instrumento de colectivismo e individualismo, obtuvieron los siguientes resultados: los colectivistas desarrollaron un mayor compromiso afectivo, las mujeres y los empleados con mayor antigüedad exhibieron mayor compromiso afectivo y normativo. De igual forma, quienes ocupan cargos gerenciales y los empleados de grandes empresas multinacionales se sienten unidos a sus organizaciones a través del compromiso normativo y afectivo. Por otra parte los valores que el empleado cree que maneja la organización se vinculan en gran medida con su tipo y nivel de compromiso organizacional.

La investigación reseñada sirve de referencia para demostrar las diferentes tipologías de compromiso organizacional y la relación que presentan las personas cuando asumen un compromiso dentro de una organización, es decir, cómo se

identifican con la institución en la que laboran, variable que relacionó con el clima laboral en la presente investigación.

Igualmente Hernández (2006) realizó en México una investigación titulada “Clima y Compromiso en la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí,” relacionó las variables compromiso organizacional y clima, utilizando el instrumento bajo un modelo de la Teoría de Rensis Likert, los resultados obtenidos para conocer cómo es el compromiso en la organización de los docentes de tiempo completo entrevistados fueron muy reveladores, ya que expresaron una gran identificación y aceptación hacia la universidad.

Los resultados fueron muy interesantes ya que inicialmente se partió del supuesto de que el compromiso del docente era frágil y esto hacía una participación tangencial de los docentes, sin embargo, lo que se pudo apreciar es que la saturación en tiempo de las actividades docentes impide una participación mayor, así como que el compromiso de los docentes de tiempo completo de la facultad de enfermería es de un buen nivel. Un hallazgo que vale la pena comentar es que su antigüedad, la experiencia y aportaciones pueden contribuir sustancialmente en el programa general de la carrera de enfermería.

La investigación antes mencionada se considera relevante al presente estudio ya que aborda dimensiones como: sentido de pertenencia, participación, antigüedad, experiencia; constructos a los cuales se les hace referencia en el desarrollo de este trabajo.

Cedeño (2003), en su investigación planteó como objetivo valorar el compromiso organizacional que caracteriza a los docentes que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnologías de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, en Barquisimeto, atendiendo a las características de identificación, participación y permanencia, se eligieron 80 docentes como muestra, es decir, el 50 % de su población. Concluyendo que un alto porcentaje de los profesores no están comprometidos y actúan indiferentes hacia el decanato; asimismo, las conclusiones más relevantes de este estudio muestran que la gran

mayoría de los docentes no toman en cuenta las necesidades, beneficios y motivaciones, lo que crea una respuesta de indiferencia de éstos hacia la institución.

Lo antes mencionado hace referencia al compromiso organizacional y a las características de los docentes que laboran en uno de los decanatos de la UCLA, siendo este el campo de estudio que se evalúa en la presente investigación, pero particularmente en el Decanato Experimental de Humanidades y Artes de la referida casa de estudios.

Método

Problema

Mantener un clima organizacional favorable es algo fundamental para los recursos humanos que laboran en una determinada organización, empresa o institución educativa, y es un tema que ha ganado la atención de muchos superiores y/o personal directivo, ya que diagnosticarlo a tiempo y adecuadamente permite resolver y evitar problemas a corto y largo plazo.

Fernández y Asenio (1989) plantean que el clima en las instituciones educativas “es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que contiene un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de distintos productos educativos” (p. 3).

De allí se interpreta que las percepciones que tenga el personal de una institución educativa donde presta sus servicios repercute en el rendimiento de su trabajo y, por ende, en la satisfacción laboral, lo que influye directamente en la calidad de vida institucional, en su respectiva productividad o en la prestación de sus servicios.

Ante este panorama el compromiso organizacional del profesor con la universidad es relevante, debido a que en las organizaciones el compromiso es la alianza que une al empleado mediante actitudes, conductas positivas, que lo lleva a disminuir la probabilidad de abandono laboral, y por ende un apropiado clima para desempeñarse eficientemente en la organización.

Las percepciones y respuestas que abarca el clima organizacional se originan de una gran variedad de factores. Unos abarcan las variables de liderazgo y prácticas de dirección. Otros están relacionados con el sistema formal y estructural de la organización (sistema de comunicación, relaciones de independencia). Otros elementos son la consecuencia del comportamiento en el trabajo (apoyo social, interacción con los demás miembros). De este modo, el impacto del compromiso organizacional es percibido con actitudes y conductas del trabajador, aceptación de

metas, valores y cultura de la organización, disminución de ausentismo y baja rotación de personal.

De acuerdo con lo antes señalado, Peinado y Vallejo (2005) aseguran que:

Los factores intrínsecos como la comunicación, la motivación, liderazgo, toma de decisiones y las relaciones interpersonales de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros de la misma y la forma del ambiente, en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que los miembros tengan (pp. 19, 20).

En este sentido, Mujica y Pérez (2007) explican que el clima laboral es un factor determinante en las instituciones, pues promueve un desarrollo sostenido en el ambiente de trabajo, además incrementa la productividad sin dejar a un lado los recursos humanos, dicho conocimiento sobre este constructo se orienta en función de los procesos organizacionales tanto en la conducta de los individuos como en la constitución de la institución.

Lo planteado alcanza especial interés en las instituciones de educación superior, en particular en la universidad, porque constituye un campo importante en la psicología organizacional, este tipo de estudios son muy importantes para planear estrategias que vayan en pro del desarrollo del clima organizacional, las que deben incluir diferentes aspectos para abarcar todas las estructuras o áreas que generen un trabajo integral. La presente investigación examinó la correlación entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en docentes universitarios; A partir de este planteamiento se formula la siguiente interrogante.

¿Qué relación tiene el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Examinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios.

Objetivos Específicos

-Identificar las dimensiones de clima laboral en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

-Identificar el tipo de compromiso (afectivo, normativo y continuo) en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

- Relacionar las dimensiones de clima laboral del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” con el tipo de compromiso de los docentes de dicho decanato

Definición de Variables

Variable A: Clima laboral

Definición conceptual: Es definido como una cualidad o propiedad que experimentan los miembros de la organización; y que a su vez comprende un conjunto de características individuales, psicológicas y grupales que posee el individuo desarrollándose en su ambiente de trabajo (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Se define como los puntajes obtenido en la escala de clima organizacional (EDCO), la misma permite establecer los criterios pertinentes para distinguir entre las diferentes dimensiones que conforman dicha variable, es decir relaciones interpersonales, estilo de dirección , sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos , estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Laboral	Relaciones Interpersonales	-Supervisores -Compañeros -Trabajo en equipo	1, 2, 3, 4,5
	Estilos de dirección	-Toma de decisiones -Supervisión	6,7,8,9, 10
	Sentido de pertenencia	-Identificación de los fines. Responsabilidad laboral -Beneficio personal -Visión de futuro.	11,12,13,14,15
	Retribución	-Estímulos -Apoyo	16, 17, 18 , 19, 20
	Disponibilidad de recursos.	-Equipos y materiales de trabajo	21, 22, 23 ,24 ,25
	Estabilidad	-Distribución y espacio. -Mantenimiento de la infraestructura -Condiciones de trabajo.	26, 27, 28 , 29 ,30
	Claridad y coherencia en la dirección	- Políticas administrativas .Definición de los objetivos. Habilidad para motivar.	31, 32, 33, 34, 35
	Valores Colectivos	- Trabajo en equipo - Metas y actividades	36,37,38,39,40

Fuente: Florez (2013)

Variable B: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional: se refiere al puntaje total obtenido en la escala de compromiso de Allen y Meyer (1990), revisada y traducida por Alemán y González (1997) que a su vez se subdivide en: Compromiso afectivo, compromiso normativo, y compromiso de continuidad, demostrando que a mayores puntuaciones de la escala mayor será el compromiso, mayor responsabilidad en cada uno de los tipos propuestos, de modo que se pueden obtener valoraciones parciales para cada uno de las tipologías propuestas.

Tabla 3

Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional .

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso Organizacional	Afectivo	Identificación con la organización	6, 12, 18
		Involucramiento con la organización	9, 14, 15
	Normativo	Lealtad	2, 8, 13
		Sentido de obligación	7, 10, 11
	Continuidad	Percepción de alternativas	4, 5, 16
		Inversiones en la organización	1, 3, 17

Fuente: Florez (2013)

VARIABLES EXTRAÑAS

Controladas por la Investigadora

Ramos, Catena y Trujillo (2005) señalan que estas variables involucran características o términos psicológicos, biológicos, fisiológicos y sociales a nivel del aspecto sociodemográfico. Las variables controladas en esta investigación son las siguientes:

Antigüedad en el puesto: Robbins (2004) “se define como el tiempo que ha durado una persona en un puesto de trabajo” (p.40). Por lo tanto, los docentes seleccionados

para tales fines en la presente investigación, tienen una antigüedad superior a un año de servicio ejerciendo su cargo dentro de la institución.

Programa de adscripción: se refiere a los programas que están adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” del Estado Lara. Los programas son los siguientes: Desarrollo Humano, Artes Plásticas, y Psicología.

Edad: Según el diccionario Laousse (2007) “tiempo transcurrido desde el nacimiento” (p. 103). Este constructo será tomado en cuenta en la investigación, ya que se seleccionaron participantes en edades comprendidas entre 25 y 60 años de edad.

Género: Martínez, (2000) “es una variable moduladora de los procesos intelectivos y emocionales relativos a la dicotomía varones y mujeres, pues socialmente se acepta la existencia de diferencias intrínsecas físicas, cognitivas, emocionales, comportamentales, de prestigio y de poder entre los sexos” (p.13). Se tomaron en cuenta tanto hombres como mujeres para llevar a cabo el desarrollo de la investigación

Condición Laboral: Dakduk, González y Montilla (2008) “actividad laboral donde las personas establecen un contacto que supone un conjunto de deberes y derechos que le garantizan seguridad social, salud y un salario fijo” (p. 391). En este caso se tomaron en cuenta a los docentes, cuya condición fuera: ordinarios, contratados o jubilados.

Categoría académica: Betancourt (2002) la define como aquella que corresponde al escalafón para docentes de carreras establecidas en el estatuto docente que determinan el puntaje salarial que se les asigna al docente por este concepto” (para.3). Son cada una de las categorías de los profesores adscritos a la UCLA, éstas son: instructor, asistente, agregado, asociado o titular.

Dedicación: Principalmente radica en el tiempo que le dedican los docentes a su desempeño de trabajo, es decir dedicación convencional, medio tiempo, tiempo completo, y exclusiva.

Controladas por la Situación

Son constructos que tienen que ver con el contexto donde se efectúa el estudio. Ramos, et al (2005) “se determinan por la temperatura, el nivel de ruido e iluminación del medio físico o del contexto social, las características de las demanda o del propio experimentador” (p. 102). Asimismo las variables a controlar son las siguientes:

Procedimientos: De acuerdo a Santaella (2011) “son dadas a los participantes, modo de formar los grupos, manipulaciones experimentales realizadas por los participantes” (p. 50). Es decir, se les explicará paso a paso cómo van a responder cada uno de los instrumentos en forma clara y precisa.

Tipo de Investigación

La presente investigación se encuentra estructurada en una perspectiva cuantitativa, la cual de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías” (p.4).

Por otra parte, la exploración es de tipo correlacional, que según lo plantea Hernández, et al (2010) señala “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En este sentido, la investigación planteada tiene como finalidad examinar si hay relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolla por medio de un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Según Hernández, et al (2010), estos son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los cuales no se pretende saber acerca de la relación causa y efecto entre las variables estudiadas, ya que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Igualmente el autor antes indicado, señala que el diseño, de corte transversal, es aquel donde se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151).

En concordancia a lo expuesto por el autor la presente investigación estudiará el clima laboral y compromiso organizacional en un momento único en los docentes adscritos del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

Población

La población según Balestrini (2002) es “...cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p.126). Para efectos de este estudio la población estuvo constituida por docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, Barquisimeto, Estado Lara. Tal como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 4

Población: Docentes del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”

Programas	Docentes
Desarrollo Humano	37
Arte	26
Psicología	66
Totales	129

Fuente: Coordinación de cada programa.

De esta manera se conforma una población de tipo finita, debido a que se tiene el conocimiento de la cantidad de mediciones que se van a tomar en cuenta para determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y clima laboral, según León (1997) la población finita “indica que es posible alcanzarse o sobrepasarse al contar. Es aquella que posee o incluye un número limitado de las medidas y observaciones” (p.125)

Muestra

Se define como “una proporción de la población seleccionada para un estudio de investigación” (Pope, 2002; p. 386), que en este estudio está representada por 96 docentes a quienes se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, tomando como referencia las variables extrañas presentes en la investigación, en edades

comprendidas entre 25 y 60 años de edad, entre hombres y mujeres adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.

Para efectos del presente estudio se considera el muestreo no probabilístico que según Peña (2005) “la persona que selecciona la muestra la que se procura que está sea representativa, por consiguiente la representatividad depende de su intención u opinión y la evaluación de la representatividad es subjetiva” (p.56)

Tabla 5

Muestra no probabilístico intencional.

Programas	Docentes por Programas	Docentes Encuestados
Desarrollo Humano	37	35
Arte	26	22
Psicología	66	39
Totales	129	96

Fuente: DEHA UCLA (Barquisimeto, 2013)

Instrumentos

Escala de Compromiso de Allen y Meyer

Este instrumento fue creado por Allen y Meyer (1997) utilizando los tres tipos de compromiso afectivo, continuo y normativo, constaba de 24 ítems. Posteriormente, en (1993) estos autores rediseñaron el cuestionario colocando 6 preguntas para cada una de las dimensiones de los reactivos, pasando a ser una escala de 18 ítems.

Por su parte, Alemán y González (1997) en Venezuela, específicamente en la Capital (Caracas) decidieron traducir y revisar dicha escala con la finalidad de poseer un instrumento que se ajustara al contexto social al cual se le pretendía aplicar la misma. Seguidamente, la traducción realizada fue examinada por expertos en el área de Psicología Organizacional y Psicometría, quienes le otorgaron la validez de contenido de la prueba, aprobando la aplicación de una prueba piloto a 78 personas

de ambos sexos, en edades comprendidas entre 19 y 49 años, trabajadores de una empresa o cursantes de postgrado.

De los datos estadísticos obtenidos, se efectuó un análisis detallado con el programa estadístico Casper (1991) obteniéndose los coeficientes de confiabilidad de Alfa de Crombach para el instrumento en general de 0.81, y para sus dimensiones afectivo 0.75, normativo 0.64, y continuo 0.81. Tomando en cuenta los resultados anteriormente señalados, esta investigación utilizará este instrumento traducido y validado por Alemán y González, estructurado por 18 ítems que se agrupan en tres subescalas de seis ítems, bajo una escala tipo Likert, cuyas respuestas van desde: Fuertemente en desacuerdo, 1. Moderadamente en desacuerdo, 2. Débilmente en desacuerdo, 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4. Débilmente de acuerdo, 5. Moderadamente de acuerdo, 6. Fuertemente de acuerdo, 7. Por lo tanto, considerando el puntaje de la escala de acuerdo a Cedeño y Pírela citado en Morales y Villalobos (2.012) los rangos de valores oscilan entre: 91- 126 alto, 55-90 mediano, y 18-54 bajo (Anexo N°1).

Escala de Clima Laboral

Para medir el clima organizacional se utilizó la escala de clima organizacional (EDCO) la cual fue desarrollada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria en Colombia en el año de (1988), la misma se basa en el estudio de clima organizacional en una empresa, con la finalidad de establecer un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen de la organización y la organización sobre ellos, y proporcionar información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

El cuestionario EDCO contiene 40 ítems, (Anexo N° 2) 20 de ellos están formulados en sentido positivo (ítems 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32,36,37,38,40) y los 20 restantes están formulados en sentido negativo (ítems 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39). De igual forma, posee ocho dimensiones las cuales están agrupadas por ítems, la distribución factorial se presenta de la siguiente forma: Relaciones interpersonales (ítems 1,2,3,4,5),Estilos

de dirección (ítems 6,7,8,9,10), Sentido de pertenencia (ítems 11, 12, 13, 14, 15), Retribución (ítems 16, 17,18 ,19, 20), Disponibilidad de recursos (ítems 21, 22, 23 24, 25), Estabilidad (ítems 26, 27, 28, 29,30), Claridad y coherencia en la dirección (ítems 31,32, 33,34, 35), Valores colectivos (ítems 36,37,38,39,40).

El instrumento presenta una escala de intervalos conformada por cinco opciones de respuesta. 1 Nunca/ 2 Muy pocas Veces/ 3 Algunas veces/ 4 Casi siempre/ 5 Siempre, las cuales indican la frecuencia con la cual los sujetos se ven influenciados o no, por las situaciones que se plantean en los reactivos. Los ítems están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima organizacional y una escala valorativa que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. La escala tiene ocho dimensiones donde el mínimo de cada dimensión es de 5 y un máximo de 25, obteniéndose los siguientes criterios: Nivel bajo de 5 a 9, medio de 10 a 15 y por último el alto de 16 a 25.

La consistencia interna para la puntuación total es alta (alfa= .94) y para las subescalas oscila entre .82 y .88. La confiabilidad test- retest es elevada (.80). La consistencia interna de la escala calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach es de .92 para la totalidad de la misma. Mientras que por factor presenta los siguientes alfas: Relaciones interpersonales (.84), estilos de dirección (.88), Sentido de pertenencia (.82), retribución (.88) Disponibilidad de recursos (.86), Estabilidad (.84), Claridad y coherencia en la dirección (.82), Valores colectivos (.86). En cuanto a validez, la correlación con otro instrumento de valoración global del clima organizacional es alta. En este sentido, al aplicar la escala de clima organizacional (EDCO) conjuntamente con el cuestionario de clima laboral (FOCUS-93) se obtuvo un coeficiente de .88

Procedimiento

En este segmento se hace referencia a los pasos o fases que se aplicaron en el desarrollo de la investigación las cuales se describen a continuación:

Fase de Preparación: Se procedió como estudiante de Psicología a solicitar una entrevista con los directores de cada programa del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centrooccidental “Lisandro Alvarado, a quienes se les entregó la

solicitud del permiso de manera formal, para la aplicación de los instrumentos de los constructos compromiso organizacional y clima laboral, como también se explicó que la investigación era con fines académicos y se garantiza total confidencialidad de los datos. (Anexo N°3) Posteriormente en respuesta a lo solicitado, cada programa entregó la lista de la población objeto de estudio.

Fase de Ejecución: Se establece rapport con los docentes del decanato seleccionado, a quienes se les notifica sobre el propósito que se persigue al aplicar los instrumentos de recolección de datos, clasificados en tres puntos; el primero está relacionado con las características de la población en estudio como variables extrañas controladas en la investigación (Anexo N°4). El segundo instrumento es la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer, la cual tiene una duración de 15 minutos y la instrucción es:

A continuación se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizado por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella. En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

En este mismo orden de ideas, la veracidad de su respuesta es lo más importante. no es un test para medir conocimientos, ni capacidades, por lo tanto, no existen respuestas buenas, ni malas como también recuerde que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Categorías:

- 1 = Fuertemente en desacuerdo.
- 2 = Moderadamente en desacuerdo
- 3 = Débilmente en desacuerdo.
- 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- 5 = Débilmente de acuerdo.
- 6 = Moderadamente de acuerdo.

7 =Fuertemente de acuerdo

Seguidamente, el tercer material de recolección de datos evalúa el Clima Organizacional (EDCO) Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) (Anexo N°6), tiene la siguiente consigna: Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una opción de respuesta. En la parte superior está la hoja de respuestas, por favor marque con una X en la hoja de respuesta la opción con la cual esté de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.

5	4	3	2.....	1
		X		

Consideraciones Éticas

La sustentación ética para la realización de la presente investigación se fundamenta en el cumplimiento de las normas formales, es decir las leyes establecidas en la República Bolivariana de Venezuela para la realización de investigaciones, así como en el Código de Ética del Psicólogo (1981). Lo cual permite un óptimo desarrollo de la investigación, tratando de indagar adecuadamente las variables, guardando ante todo la integridad física, emocional y psicológica de cada uno de los docentes pertenecientes a la población estudiada.

En este sentido, Martín (2008) expresa que entre los elementos más importantes que debe evitar el investigador para resguardar la ética en el ejercicio de la realización de investigaciones psicológicas, es la manipulación de los resultados encontrados; el plagio de información perteneciente a otros autores; la falsificación de credenciales personales con la finalidad de tener mayor alcance, así como toda acción que perjudique a los sujetos pertenecientes a la población estudiada. Así pues, son varias las áreas en las cuales se toman en cuenta las consideraciones éticas para su óptima ejecución y un aporte significativo para la ciencia.

En todo el desarrollo de la presente investigación, se consideró pertinente acatar lo expresado en el Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela (1981), ya que se pretende desarrollar la investigación dentro del marco ético y en virtud de la ciencia y del bienestar de los sujetos pertenecientes a la población. En concordancia con lo expuesto, el artículo 54 reza “La investigación en psicología debe inspirarse en los más elevados principios éticos y científicos”. “El mismo es realizado y supervisado por personas técnicamente entrenadas y científicamente calificadas” así como es expresado en el Artículo 55. Por lo tanto, en apego a dichos artículos, se resguardo la confidencialidad de los participantes en la investigación, y se cumplió rigurosamente con el procedimiento e instrucciones.

Análisis de los Resultados

Para examinar si hay relación entre el Compromiso Organizacional y Clima Laboral en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” se procedió al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios: escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990), revisada y traducida por Alemán y González (1997) y la escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero, Echeverri y Lizarazo y Sanabria en (1988), para una mayor comprensión se realizaron cuadros de distribución de frecuencias relativas y absolutas con sus respectivas graficas de barra, por cada dimensión y variables sociodemográficas e indicadores de las variables en estudio, los ítems se tabularon de acuerdo a los aspectos dimensionados en los instrumentos.

Estadísticamente se utilizó la correlación de Pearson que según Vargas (1995) “es un valor dimensional, que da una medida del grado de relación entre dos variables” (p. 198). De igual forma para distinguir la correlación de las variables compromiso organizacional y clima laboral, y saber si hay relación entre los dos constructos. Por último, se calculó la magnitud del efecto, que Peña (2009) la define como “el grado de generalidad que posee esa superioridad de A sobre B en la población de la que se obtuvo la muestra estudiada” (p. 68). Luego se utilizó el paquete SPSS versión 17.0 para Windows para el proceso de tablas y gráficos correspondientes.

Resultados

Una vez aplicados los instrumentos, se examinaron con el programa paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS, versión 20.0). Primero se presenta el análisis de la confiabilidad de las escalas aplicadas, seguido del análisis descriptivo, continuando con la interpretación correlacional de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la presente investigación.

Confiabilidad de los Instrumentos

El estudio de la confiabilidad de los instrumentos de evaluación de compromiso organizacional y clima laboral, se hizo a través del alfa de Crombach, una vez procesada la información los resultados fueron, para el clima laboral 0.68, y para el compromiso organizacional 0.65 por lo que se consideran instrumentos confiables. No obstante, Alemán y González (1.997) quienes revisaron dicha escala con la finalidad de poseer un instrumento que se ajustara al contexto social, el coeficiente de confiabilidad para el Alfa de Crombach fue de 0.81.

En lo que respecta al clima laboral establecen Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) desarrollaron la escala EDCO y al aplicarle la confiabilidad a la escala, el alfa de Crombach fue de 0.94; es decir los instrumentos aplicados en la presente investigación para medir las variables y dimensiones del estudio se consideran confiables y aceptables, aún cuando el nivel de confiabilidad haya sido inferior al de los instrumentos originales. Para Palella y Martins (2003), los criterios de confiabilidad estimados son los siguientes:

<u>Magnitud</u>	<u>Rango</u>
Muy alta (Instrumento altamente Confiable)	0,80 - 1,00
Alta (Instrumento Confiable y Aceptable)	0,60 - 0,79
Moderado (Instrumento Poco Confiable)	0,41 - 0,59
Baja (revisión de Reactivos)	0,21 - 0,39
Muy baja (Rehacer el Instrumento)	0,01 - 0,20

Según los citados autores la confiabilidad de un instrumento debe ser mayor a 0.61, por lo tanto, ambos instrumentos resultaron confiables.

Análisis Descriptivo

En el estudio participaron 96 docentes de tres programas: Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” presentando los datos que se describen en la siguiente tabla:

Tabla N° 6
Datos Sociodemográficos

Condición laboral	Docentes	%
Contratado	25	26,0
Ordinario	67	69,8
Jubilado	4	4,2
Categoría Académica	Docentes	%
Instructor	67	69,8
Asistente	21	21,9
Agregado	1	1,0
Titular	7	7,3
Dedicación	Docentes	%
Convencional	19	19,8
Medio tiempo	18	18,8
Tiempo completo	45	46,9
Exclusiva	14	14,6
Antigüedad	Docentes	%
De 1 a 5 años	81	84,4
De 6 a 10 años	6	6,2
De 10 a 15 años	3	3,2
De 16 a 20 años	2	2,0
Más de 20 años	4	4,2
Edad	Docentes	%
De 23 a 27 años	11	11,5
De 28 a 32 años	19	19,8
De 33 a 37 años	18	18,8
De 38 a 42 años	16	16,7
De 43 a 47 años	8	8,3
Más de 48 años	24	25,0

El 69,8% de los docentes encuestados posee una condición laboral de ordinario, es decir, personal fijo dentro de la institución, el 26 % es contratado y el 4,2% de ellos tienen la condición de jubilados.

Por otra parte, para la categoría académica de los encuestados, el 69,8% poseen la categoría de Instructor, seguidos de 21,9% en condición de Asistentes, el 7,3% de ellos pertenecen a la categoría de Titular y el 1 % pertenece a la categoría de Agregado. En cuanto a la dedicación que poseen los encuestados, el 46,9% dedican Tiempo Completo a su trabajo, el 19,8% brindan tiempo convencional, seguido de un 18,8% están asignados a Medio Tiempo a la organización, y 14,6% poseen dedicación Exclusiva.

De acuerdo a la antigüedad que poseen los encuestados, se logró determinar que el (84,4%) de los docentes tienen menos de 5 años de servicio en la institución, de 6 a 10 años un 6.2 %, de 10 a 15 años un 3,2 %, 16 a 20 un 2.0%, y el 4,2% tiene más de 20 años laborando en la Universidad,

En lo que respecta a la edad cronológica del personal docente, el 55.3% de los encuestados posee una edad de 28 a 42 años, luego de 43 a 47 con un 8.3% y por ultimo más de 48 años con el 25.0 %

Analizando los datos sociodemográficos, se establece que la condición laboral del docente está directamente relacionada con la categoría académica, porque el personal fijo en la mayoría de los casos es instructor, representando a nivel porcentual un 69%; este personal está a tiempo completo o dedicación exclusiva en la institución, lo que representa el 59% del puntaje. También es obligatorio hacer notar que los docentes de este decanato tienen pocos años de servicio en la institución, y por lo tanto representan una población joven, el 55.3% tiene una edad cronológica entre 28 y 43 años de edad.

Los resultados estadísticos de las variables clima laboral y compromiso organizacional en el Decanato se reflejan en la tabla 7 donde el constructo de clima laboral arrojó en los estadísticos descriptivos un puntaje mínimo de 5 y un máximo de 22, con una media de 15,11, que indica un nivel medio del clima laboral en los docentes de este decanato, con una desviación típica de 2,654. En cuanto a la distribución de los puntajes totales se presentó una asimetría negativa ($as=0,385$) en una forma platicurtica con un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable clima, con una curtosis positiva de ($k 1,049$) que

indica que la distribución es normal y se concentran más alrededor de los valores medios.

De igual forma el de compromiso organizacional presenta un puntaje mínimo de seis y un máximo de 38, siendo la media de 24,36, lo que indica un compromiso general bajo en el Decanato de Humanidades y Artes, con una desviación típica de 6.612. Además la distribución de los puntajes totales presentaron una asimetría negativa (as-187), en una forma platicurtica, con un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable. La curtosis negativa (k-0,251) determina los datos aglomerados en los valores menores a la media.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de las variables clima laboral compromiso organizacional

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría (as)	Curtosis (k)
Clima laboral	96	5	22	15,31	2.654	-0385	,1049
Compromiso Organizacional	96	6	38	24.36	6.616	-187-	-.0251,

Para verificar el primer objetivo se muestran las dimensiones del clima laboral en la tabla , donde el constructo de relaciones interpersonales presenta una media de 15.96 y prevalece en el Decanato de Humanidades y Artes; lo que significa que en cada uno de los programas adscritos a éste, se da una relación de cooperación y respeto entre los docentes, siendo los resultados de las medias: claridad y coherencia en la dirección 15,31, valores colectivos 14,86, estabilidad 14,65, sentido de pertenencia 14,09, retribución 13,78, estilos de dirección 13,30, y disponibilidad de recursos 12,77.

Sin embargo, con respecto a los otros constructos no representa una diferencia grande, determinando así que el clima laboral en este decanato está ubicado en un nivel medio, de acuerdo con lo establecido por, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y

Sanabria (1988) cuyos criterios para medir el constructo fueron: Nivel bajo de 5 a 9, medio de 10 a 15 y por último el alto de 16 a 25.

Tabla 8
Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima laboral

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría (as)	Curtosis (k)
Relaciones Interpersonales	96	11	22	15,96	1,841	0,42	,665
Estilos de dirección	96	7	19	13,30	2,123	-,191	,610
Sentido de pertenencia	96	7	19	14,09	2,258	-,293	,597
Retribución	96	7	21	13,78	2,094	,093	,1832
Disponibilidad de recursos	96	5	18	12,77	2,523	-,514	,673
Estabilidad	96	8	19	14,65	2,397	-,324	-,212
Claridad y coherencia en la dirección	96	11	21	15,31	2,104	,185	-,348
Valores colectivos	96	0	21	14,86	3,411	-,1116	,3143

A fin de comprobar los objetivos propuestos en la investigación se analizaron los puntajes promedios por dimensión del compromiso organizacional, en la tabla 9 se observan los resultados: compromiso normativo 26,31, afectivo 24,76 y de continuidad 21,93; observando que el compromiso normativo es el de mayor relevancia, de acuerdo a los baremos establecidos por Cedeño y Pirela citado en Morales y Villalobos (2012) los rangos de valores están entre 91- 126 alto, 55-90 mediano y 18-54 bajo.

Lo antes expuesto, significa que en el Decanato de Humanidades y Artes, el tipo compromiso que poseen los docentes es normativo, a pesar de que se encuentra en un nivel bajo, sin embargo la diferencia no es muy grande entre los demás compromisos.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de los tipos de compromiso organizacional

Tipos de Compromiso	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típica	Asimetría (As)	Curtosis (K)
Afectivo	96	12	37	24,76	4,78	,299	-634
Normativo	96	12	38	26,31	5,89	,242	395
Continuidad	96	6	37	21,93	6,84	,0589	-482

Para medir la relación entre las variables compromiso organizacional y clima laboral del Decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, se aplicó el estadístico de correlación de Pearson, estableciéndose el nivel de significancia de 0.05, mostrando en la tabla 10, que el compromiso afectivo y normativo tiene relación positiva con el constructo de relaciones interpersonales ($r,222$) y ($r,227$) respectivamente.

Otro de los aspectos relevantes es la correlación que existe entre el compromiso de continuidad y la dimensión sentido de pertenencia y estilos de dirección ($r,203$) ($r,228$) lo cual sugiere que el personal docente demuestra su grado de aceptación hacia los objetivos y programas de la organización apoyados en la dirección correspondiente con un sentimiento de lealtad de la institución

Tabla 10

Correlaciones entre los tipos de compromiso y dimensiones del clima

Compromiso	Relaciones Interpersonales	Estilos de Dirección	Sentido de Pertenencia
Afectivo	0,222(**)	--	--
Normativo	0,227(**)	--	--
Continuidad	--	0,228(**)	0,203(**)

$p < 0,05$

Asimismo la magnitud del efecto en esta investigación de la media obtenida de las variables compromiso y clima dio como resultado $d= 4.12$, lo que demuestra que hubo una relación baja entre los constructos; por lo tanto, aun cuando la relación sea baja, se acepta la hipótesis alternativa que establece que el compromiso organizacional y el clima laboral se encuentran relacionados.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general examinar la relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en los docentes adscritos a los programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes plásticas del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, es decir, se quiso determinar la correlación directa e indirecta existente entre los constructos de compromiso organizacional y clima laboral, considerando para ello una muestra no probabilística intencional, conformada por 96 docentes, cuyas edades están comprendidas entre 25 y 60 años, de ambos sexos y con una antigüedad en el cargo superior a un año, adscritos a los tres programas del decanato.

Se calculó la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional, tomando como referencia investigaciones anteriores, esto a su vez permitió formular los objetivos que sirvieron de base para seleccionar los instrumentos aplicados en la recolección de datos necesarios para el análisis de las variables en estudio y generalizar las conclusiones y recomendaciones.

Como primer objetivo identificar las dimensiones del clima laboral se evidencian puntajes estadísticamente significativos en cuanto a los constructos de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia, y valores colectivos. Al analizar los resultados se puede observar que la diferencia entre los rangos es leve, ubicados todos en el nivel medio, según la tabla de criterios desarrollada por Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988).

En concordancia con Toro (2008) en esta investigación cada una de las dimensiones del clima laboral parece tener una función propia que pudiera llevar a los trabajadores a alcanzar un clima laboral satisfactorio, partiendo del cumplimiento, motivación, comunicación, control de los objetivos, rendimiento y perfeccionamiento de cada uno de ellos en sus labores diarias. Sin embargo, las dimensiones vinculadas con las relaciones interpersonales y los valores grupales parecen ser más persistentes que aquellas dimensiones relacionadas con el manejo de recursos y recompensas organizacionales.

De igual forma al identificar el segundo objetivo con el tipo de compromiso en los docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” el más relevante es el compromiso normativo, seguido del afectivo, y por último del de continuidad, teniendo presente que el puntaje promedio de los tres tipos de compromiso es bajo, de acuerdo a lo previsto por Cedeño y Pírela citado en Morales y Villalobos (2012) quienes definieron los rangos de valores para el compromiso organizacional en las siguientes categorías: entre 91-126 alto , 55-90 mediano y 18-54 bajo, es decir, que los docentes tienen un bajo compromiso organizacional, pues los tres tipos de compromiso puntuaron en el rango que va de 18 a 54 puntos. Sin embargo, si se reconoce que el compromiso normativo es el que obtiene una mayor puntuación de los tres, pudiera considerarse que habría una intención de permanencia de los docentes en la institución, originada por un sentimiento moral de permanencia, tal como lo señala Betanzos (2007), este compromiso se define como un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) destacan que el compromiso organizacional por lo general se presenta y clasifica en el siguiente orden: afectivo, de continuidad y normativo. Sin embargo, la secuencia de los resultados de la investigación fue: primero el normativo, luego el afectivo y por último el de continuidad; en este caso los docentes asumen una leve obligación de ser leal con la organización para la cual trabajan, pero no han desarrollado lazos afectivos con la universidad, ni temen perder sus trabajos, considerando la inversión que han realizado.

Por otra parte, Frutos, Ruiz y San Martín (1998) en su investigación concluyen que las personas pueden sentir simultáneamente y con contraria intensidad las diferentes tipologías de compromisos; cada forma se desarrolla como consecuencia de las experiencias personales y pueden tener una relación diferente con aspectos particulares de la organización y con otros constructos teóricos. Aunque en los docentes del decanato de Humanidades y Artes de la UCLA se haya manifestado levemente el compromiso normativo, el tipo de compromiso a ser desarrollado va a depender de la percepción e interés personal de cada profesional, y de las muy particulares condiciones en que perciban su situación en la universidad.

Por consiguiente al relacionar las dimensiones de clima laboral del Decanato de Humanidades y Artes de la UCLA con el tipo de compromiso de los docentes de dicho decanato, en la presente investigación se establece que existe correlación entre el compromiso normativo con la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional; y el compromiso de continuidad, correlaciona con las dimensiones de sentido de pertenencia y estilos de dirección. Estos resultados difieren a lo obtenido en la investigación de Sánchez, Gómez y Recio (2010) quienes concluyen que existe relación entre el compromiso afectivo y el normativo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para las dimensiones de claridad del rol y reconocimiento.

Enfatizando en esto, Soberanes y de la Fuente (2009) señalan que el éxito de toda organización depende del grado de cómo los empleados perciban el clima organizacional, si los integrantes de la empresa consideran un entorno laboral positivo o negativo, esta percepción va a influir de manera directa en el desempeño laboral, y en el compromiso que haya con la institución.

Finalmente, a nivel estadístico se encontró una baja relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral, y también en el grado que una variable influye sobre la otra, esto lo determina la magnitud del efecto que es baja. Por lo tanto, no solamente es baja la relación entre las variables estudiadas, sino que además la influencia que pudiera tener una sobre la otra, también lo es.

Conclusiones

Las dimensiones del clima laboral la que puntúo más alto fue la de relaciones interpersonales, acompañada de claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia, y valores colectivos. Aquí parece existir una contradicción entre los bajos niveles de compromiso laboral y la dimensión de pertenencia, pues es de suponer que quien desarrolla un alto grado de pertenencia en la organización debería también desarrollar algún tipo de compromiso, particularmente el compromiso afectivo. Las demás dimensiones del clima organizacional están vinculadas a las relaciones que mantiene y desarrolla el docente con sus compañeros laborales, sus jefes y demás personas de su entorno laboral, y con valores colectivos, es decir, que los docentes del decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, perciben que las relaciones y los valores grupales constituyen un fortaleza dentro de su ambiente de trabajo.

El tipo de compromiso levemente presente en los docentes en los tres programas del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado” del Estado Lara es el compromiso normativo, el cual es aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral, por parte del trabajador para continuar en la organización. Los profesores se perciben con un sentimiento de obligación moral a continuar en la institución, esta obligación moral puede provenir de lo que familiar o culturalmente se le ha impuesto como norma para permanecer en un trabajo, sin embargo, no garantiza su permanencia, pues este tipo de compromiso no impulsa al trabajador a desempeñarse de manera eficiente, sino a permanecer con un mínimo de esfuerzo.

Es preocupante que los docentes hayan puntuado en los tres tipos de compromiso en niveles bajos, pero además que el orden de prevalencia se inicie justamente con el compromiso normativo, puesto que esto supone que el docente no ha desarrollado lazos emocionales con la universidad, que lo hagan sentirse orgulloso de pertenecer a ella, y que lo motiven e impulsen al desempeño laboral, sin embargo también es importante rescatar, que este tipo de compromiso se produce cuando el trabajador siente que la organización satisface sus necesidades y cubre sus expectativas.

Es posible que la variable sociodemográfica relacionada con el tiempo de antigüedad en la institución, afecte de alguna manera la capacidad de los docentes para desarrollar lazos emocionales y afectivos con la universidad, puesto que en su mayoría (84,4%) no poseen más de 5 años de prestación de servicio, y por lo tanto, no sienten que la organización ha cubierto sus expectativas y necesidades, siendo entonces su mayor compromiso aquel que gira en torno al cumplimiento de obligaciones mínimas previstas para el cargo, cuyas responsabilidades están expresamente determinadas por la dirección del programa y las relaciones interpersonales.

Las correlaciones levemente significativas son precisamente entre el compromiso normativo y la dimensión de relaciones interpersonales y el compromiso de continuidad y las dimensiones de pertenencia y estilos de dirección. Es decir el docente permanece y piensa mantenerse en la universidad porque percibe que los estilos de dirección favorecen su estabilidad laboral.

En definitiva, no existe un compromiso laboral significativo por parte de los docentes de tres de los programas del decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, la percepción de su entorno laboral es favorable en las dimensiones de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; y la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral es muy baja.

Recomendaciones y Limitaciones

Para próximas investigaciones con estas variables es importante ampliar la muestra para poder generalizar más los resultados.

Utilizar un muestreo estratificado por programas para sacar resultados más significativos.

En cuanto a la aplicación de instrumentos la disponibilidad de los docentes es una limitante en el proceso de la investigación

Al principio se tenía pensado tomar como muestra el Decanato de Administración y Contaduría ya que la población de los profesores posee mayor antigüedad y por tener más cantidad de docentes; como no hubo respuestas ante la solicitud que se hizo se tomó como muestra la población del Decanato de Humanidades y Artes con los tres programas: Artes Plásticas, Desarrollo Humano y Psicología.

Es necesario profundizar en las causas que originan la falta de compromiso organizacional en los docentes del Decanato de Humanidades y Artes de la UCLA.

Es necesario desarrollar planes de intervención para mejorar el clima laboral, sobre todo en aquellas dimensiones que obtuvieron puntajes más bajos.

Se recomienda realizar una investigación cualitativa que permita profundizar en la falta de compromiso de los docentes, para conocer desde las vivencias y experiencias de los propios docentes las razones que generan esta falta de compromiso.

Referencias Bibliográficas

- Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988). Escala de clima laboral (EDCO). Colombia.
- Arciniega y González, L. (2002). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. Paper presentado en la 8ª conferencia bienal de la International Society for the Study of Work and Organizational Values.
- Arias, G. (2001). El Compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. 200, 5-10.
- Alemán, M y González M (1997). *Las propiedades motivantes del puesto como productoras del puesto del componente organizacional en una empresa del sector ferretero*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Airola, G, Cayazzo T, Pedrals N, Rodriguez M, Villarroel, L y Sanchez, I (2009) Clima Laboral en una Escuela de Medicina. Estudio de Seguimiento. *Revista Médica de Chile* 137 (11) 1427-1436
- Barraza, A y Acosta, M (2008). Compromiso organizacional en los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa* 8 (45), 20-35.
- Balestrini, M. (2002). *Como se elabora el Proceso de investigación*. Consultores Asociados BL.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22 (1), 25-43
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. 23 (002), 207-215.
- Betancourt, S (2002) Sistema integrado de Gestión de procedimientos para acceder al escalafón.

- Blancos, M. & Castro, P. (2011). Análisis Comparativo del Compromiso Organizacional manifestado por madres y mujeres. *Ajayu*. 9 (2), 215- 233
- Brunet, L. (2007) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas, pág. 30-32,
- Caligiore, C y Diaz, S (2003) Clima organizacional y desempeño de la Ula un estudio de cas. *Revista Venezolana de Gerencia* 8 024 644-658
- Carranza, R. Guillen, A. & Maldonado, S. (2011). EL compromiso organizacional del personal administrativo en una Universidad Pública. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. 4 (4), 121-131.
- Cedeño H. (2003) Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” en Barquisimeto, disponible en la Base de Información BIBCYT (on line; recuperada en octubre de 2006)
- Código de ética profesional del psicólogo. (1981). Informe técnico. Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Chaparro, E., A (2006). Motivación y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. (16) 028, 7-32
- Chiang, V., Nuñez, P., Martin, J., & Salazar, B (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Novena Edición. México Editorial Mc Graw Hill.
- Dakduk., S., González., A., y Montilla., V (2008). Relación de las variables sociodemograficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamericana Journal of Psychology* (42) 002 390-401
- Fernández, D. y Asenio, M. (1989). Concepto de clima organizacional. *Apuntes de Educación*,32, 2-4.
- Frutos, B., Ruiz, M. & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatoria de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología*. 18, 345-366.

- García, S. M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico. Una aproximación conceptual cuadernos de administración. *Redalyc*. (42), 43-61
- Gómez, D. G. (2006). Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). México. WK Educación.
- Gómez, S., Recio, R., & López, H. (2010). Compromiso y clima organizacional en la empresa familiar Rio Verde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración y Desarrollo Políticas Públicas*. 38 (52), 97-104.
- Gutiérrez, R., Ramírez, M., & García. B. (2012). Estudio del compromiso organizacional en un colegio particular, en ensenada, B, C. *Revista Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 7 (1), 1072-1082.
- Hernández, G (2006). Clima y compromiso a la Organización de docentes de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. *Conciencia Tecnológica* (32).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. Mc Graw Hill, Nueva York, León y otros (1997). Diseño de Investigación Mc Graw Hill. España Segunda Edición
- Márquez. Ll. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas*. (Trabajo de Grado Licenciatura publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Martin, D. (2008). *Psicología experimental cómo hacer experimentos en psicología*. Séptima edición: México. Editorial: Cengage Learning.
- Martínez., A. & Castañeda, I. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia 001 (09) 77-85.
- Martínez., I (2000) Sistema Sexo y Genero Identidades y construcción de la Objetividad. Editorial. Guada. Valencia España
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*. (1) 61-98.

- Meyer, J P. Allen, N J (1993). Commitment to organization and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- Morales, M y Villalobos J (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (Trabajo de Grado Licenciatura publicado) Universidad Rafael Urdaneta, Zulia, Venezuela
- Mujica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2007). Gestión del clima organizacional. Una acción deseable de la Universidad *Laurus*. 13 24 290-304.
- Mujica, M. (2009). Clima organizacional en los departamentos del Decanato Ciencias de la Salud. *Educere*. 45 (13), 351- 358
- Omar, P. & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 13 (2), 353-362
- Orbegoso, G., A. (2010). Problemas Teóricos del Clima organizacional un estado de la cuestión. *Revista de Psicología*. 12 397-362.
- Parella S. & Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Ediciones FEDUPEL. Caracas-Venezuela.
- Peinado, L. y Vallejo, Y. (2005). *Factores que influyen en el clima organizacional de La Escuela de Administración. Núcleo de Sucre- Universidad De Oriente*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad de Oriente, Cumaná.
- Peña, G. (2005). *Estadística Inferencial. Una introducción para las ciencias del comportamiento*. Primera edición. Caracas Venezuela.
- Pineda, A y Bonales, J (2011). *Habilidades directivas. Determinantes en el clima*
- Pons, F. & Ramos, J. (2010). Antecedentes del Compromiso Organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos. *RTSS.CEF*. 323 329-256.
- Pope, J (2002). *Investigación de Mercados. Guía maestra para el profesional*. Grupo editorial Normal. 20 Edición

- Ramos, M., Catena, A y Trujillo, H., M (2004). Manual de métodos y técnicas de investigación en ciencias del comportamiento. Madrid: Biblioteca Nueva
- Real Academia Española. (2007). Manual de la Lengua Española. Cuarta Edición. Laurosse Editorial, S.L
- Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. México Decima edición Pearson Educación.
- Soberanes, L. & de la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional*. 5, (9) 120-127.
- Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Dialogos Educativa*. 07181310
- Torrecilla, O (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral, Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.C
- Toro, F (2008) Centro de Investigación en Comportamiento de Psicología Organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional* (27) 1 44-57
- Ucros, B (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Revista Omnia* (17) 2, 91-102.
- Sandoval., C., M (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Administrativas*. 27, 33-40
- Santalla, Z (2011). Guía para la elaboración formal de reporte de investigación. 2da edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Vargas, A. (1995). Estadística Descriptiva e Inferencial. 2da edición. Editorial Compobell. España.
- Zamora, P., G (2009). Compromisos organizacionales de los Profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas: *Revista Latinoamericana de Psicología*. (3) 41, 445-460

ANEXOS



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO EXPERIMENTAL DE HUMANIDADES Y ARTES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



INSTRUCCIONES DEL CUESTIONARIO

Este instrumento está diseñado para ser utilizado con carácter confidencial, y está elaborado para la recolección de los datos de interés en el desarrollo de la investigación que lleva por objetivo: Examinar si hay relación entre el Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los docentes adscritos del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”

Apreciado profesor (a) le agradezco que antes de iniciar la aplicación de las escalas, suministre la información que se detalla a continuación:

Programa de adscripción: _____ Edad: ____ Sexo: ____

Condición laboral: Ordinario: ____ Contratado: ____ Jubilado: ____

Años de antigüedad en la UCLA _____

Categoría docente: Instructor _____

Asistente _____

Agregado _____

Asociado _____

Titular _____

Dedicación: Convencional _____

Medio Tiempo _____

Tiempo Completo _____

Exclusiva _____

Gracias por su colaboración

Yeraldin Florez

**Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990),
revisada y traducida por Alemán y González (1997).**

Instrucciones

A continuación se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Ejemplo:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría numero 7

Categorías:

- 1 = Fuertemente en desacuerdo.
- 2 = Moderadamente en desacuerdo
- 3 = Débilmente en desacuerdo.
- 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- 5 = Débilmente de acuerdo.
- 6 = Moderadamente de acuerdo.
- 7 = Fuertemente de acuerdo

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

Categorías:

- 1 = Fuertemente en desacuerdo.
 2 =Moderadamente en desacuerdo
 3 =Débilmente en desacuerdo.
 4 =Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 5 =Débilmente de acuerdo.
 6 =Moderadamente de acuerdo.
 7 =Fuertemente de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	55	6	7
2. Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	55	6	7
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5 55	6	7
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	55	6	7
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10.No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11.Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7
12.Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal (R).	1	2	3	4	5	6	7
13.Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
14.No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15.No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16.Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de							

alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
17.Sería muy difícil para mi en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18.No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una opción de respuesta. Por favor marque con una equis (X) en la hoja de respuesta la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5- Siempre, 4- Casi siempre, 3 – Algunas veces, 2- Muy pocas veces, 1- Nunca

PREGUNTAS DE EDCO

- 1.- Los miembros del grupo toman en cuenta mis opiniones
- 2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo
- 3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo
- 4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo
- 5.- El grupo de trabajo valora mis aportes
- 6.- Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo
- 7.- El jefe es mal educado
- 8.- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo
- 9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias
- 10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo
- 11.- Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa
- 12.- Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades
- 13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial
- 14.- Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa
- 15.- Los beneficios de salud que recibo en la empresa son deficientes

- 16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa
- 17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo
- 18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa
- 19.- Sin remuneración no trabajo horas extras
- 20.- Sería muy feliz en otra empresa
- 21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo
- 22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado
- 23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo
- 24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo
- 25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente.
- 26.- La empresa despide al personal sin tomar en cuenta su desempeño.
- 27.- La empresa brinda estabilidad laboral
- 28.- La empresa contrata personal temporal
- 29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.
- 30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo
- 31.- Entiendo de manera clara las metas de la empresa
- 32.- Conozco bien como la empresa está logrando sus metas
- 33.- Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas
- 34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa
- 35.- Las metas de la empresa son poco entendibles
- 36.- El trabajo en equipo con otros departamentos es bueno.
- 37.- Los otros departamentos responden bien a mis necesidades laborales

38.- Cuando necesito información de otros departamentos la puedo conseguir fácilmente

39.- Cuando las cosas salen mal los departamentos culpan a los empleados

40.- Los departamentos resuelven problemas en lugar de responsabilizar a los empleados

Hoja de Respuestas

	5	4	3	2	1
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	5	4	3	2	1
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>