



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CLUB
ROTARACT DE CHICLAYO, 2018**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autora:

Bach. Ipanaque Castillo Fiorella Betzabe

<http://orcid.org/0000-0001-5765-8266>

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez Juan

<http://orcid.org/0000-0002-7997-8735>

Línea de Investigación:

Trabajo Social Organizacional

Pimentel – Perú

2018

RESUMEN

El clima organizacional es una variable que ha sido estudiada a través del tiempo, debido al interés por analizar este fenómeno complejo en las organizaciones. Este término se refiere a la percepción colectiva del factor humano con respecto al ambiente interno de trabajo, lo cual influye en su comportamiento y compromiso con la organización (Pedraza, 2018). La presente investigación abordó el problema con respecto al clima organizacional en el Rotaract de Chiclayo, 2018. Se tuvo como objetivo determinar el clima organizacional de acuerdo a las dimensiones (Estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo, calor, normas, apoyo, conflicto e identidad) del modelo de Litwin y Stringer. Se siguió una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, se utilizó como técnica la encuesta mediante el instrumento cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer de 50 ítems aplicado a una muestra de 50 integrantes del Rotaract Chiclayo. Los resultados evidenciaron que el 50% de los encuestados indicaron que casi siempre los trabajos están estandarizados, sin embargo, no tienen en claro quién debe tomar las decisiones en la Organización.

Palabras Claves: Clima organizacional, responsabilidad, compromiso, organización y decisiones.

ABSTRACT

Organizational climate is a variable that has been studied over time, due to the interest in analyzing this complex phenomenon in organizations. This term refers to the collective perception of the human factor regarding the internal work environment, which influences their behavior and commitment to the organization (Pedraza, 2018). The present investigation addressed the problem regarding the organizational climate in the Rotaract of Chiclayo, 2018. The objective was to determine the organizational climate according to the dimensions (Structure, responsibility, rewards, risk, heat, norms, support, conflict and identity) from the Litwin and Stringer model. A descriptive quantitative methodology was followed, with a non-experimental design, the survey was used as a technique using the 50 item Litwin and Stringer organizational climate questionnaire instrument applied to a sample of 50 Rotaract Chiclayo members. The results showed that 50% of the respondents indicated that the work is almost always standardized, however, it is not clear who should make the decisions in the Organization.

Key Words: Organizational climate, responsibility, commitment, organization and decisions.