

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADEU – 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

**LOLO WILFREDO JOSE FERNANDEZ MONTALVO**  
**WILLIAM FABRIZIO JOSUE MEJIA VALLEJOS**

**ASESOR**

**RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA**  
<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

**Chiclayo, 2019**

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADEU – 2019**

PRESENTADA POR:

**LOLO WILFREDO JOSE FERNANDEZ MONTALVO  
WILLIAM FABRIZIO JOSUE MEJIA VALLEJOS**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Cecilia del Rosario Alayo Palomino  
PRESIDENTE

Yesenia Aylén Serruto Perea  
SECRETARIO

Rafael Camilo Girón Córdova  
ASESOR

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis a Dios y a nuestras familias por apoyarnos siempre y estar en cada uno de nuestros logros.

## **Agradecimientos**

Un agradecimiento especial a nuestro asesor, el Mgr. Rafael Camilo Girón Córdova, por su asesoría siempre dispuesta, que fue de vital importancia en el presente proyecto, gracias a su paciencia y enseñanza.

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa ADEU - Chiclayo 2019, el tipo de investigación utilizada fue aplicada y de diseño no experimental, según el enfoque de la investigación fue cuantitativa ya que se analizó una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas. La población estuvo conformada por 46 colaboradores, el instrumento empleado para medir la variable “Clima Organizacional” fue el cuestionario de Likert, el que evaluó seis dimensiones, que son: Comunicación, Trabajo en equipo, Igualdad, Condición física, Liderazgo y Motivación, obteniendo como resultado que no existió un buen ambiente para los docentes, lo que desencadenó en dificultades para desarrollar sus actividades y por consiguiente sus metas propuestas. La variable “Compromiso Organizacional” se midió con el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen (1991), el cual evaluó tres dimensiones; Afectivo, Continuidad y Normativo, teniendo como resultado que las tres dimensiones se encontraron en un grado bajo esto quiere decir que el nivel de compromiso se debe potenciar para lograr resultados satisfactorios que beneficien a la Institución ADEU, así mismo se obtuvo que no existe correlación entre ambas, por lo tanto, son variables independientes.

**Palabras clave:** Clima organizacional, correlación y compromiso organizacional.

Clasificaciones JEL: M1, M14

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the degree of correlation between the variables of climate and organizational commitment of the teachers of the ADEU Educational Institution, Chiclayo 2016, which resulted in a correlation between both variables. low, not significant. The design used was descriptive, according to the research focus it will be mixed since there will be a qualitative and quantitative part. The population consisted of 42 employees, which focused on 31 teachers and 9 administrative staff. The instrument used to measure the variable "Organizational Climate" will use the Likert questionnaire. The one that evaluates eight dimensions that compose it, which are: Authority styles, motivational forces, communication processes, influence processes, decision making processes, planning processes, control processes and finally performance and improvement objectives, obtaining as a result, a High Middle degree means that the climate level is satisfactory for the institution. The variable "Organizational Commitment" will be measured with the questionnaire developed by Meyer and Allen (1991). Which evaluates three dimensions; Affective, Continuity and Normative, showing as a result that the three dimensions are in a low degree, this means that the level of commitment must be strengthened to achieve satisfactory results that benefit the ADEU Institution. It can also be noted that there is correlation, but with a weak level between Climate and Commitment dimensions.

### **Keywords:**

Organizational climate, correlation, organizational commitment.

JEL Classifications: M1, M14

## Índice

Dedicatoria .....	3
Agradecimientos.....	4
Resumen .....	5
Abstract .....	6
<b>I. Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>II. Marco teórico.....</b>	<b>12</b>
3.1. Antecedentes:.....	12
3.2. Bases teórico científicas: .....	16
<b>III. Metodología.....</b>	<b>22</b>
3.3. Tipo y nivel de investigación: .....	22
3.4. Diseño de investigación: .....	22
3.5. Población, muestra y muestreo:.....	23
3.6. Criterios de selección: .....	23
3.7. Operacionalización de variables:.....	24
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	25
3.9. Procedimientos: .....	30
3.10. Plan de procesamiento y análisis de datos: .....	30
3.11. Matriz de consistencia: .....	31
3.12. Consideraciones éticas: .....	32
<b>IV. Resultados y discusión .....</b>	<b>33</b>
4.1. Determinar el Clima Organizacional:.....	33
4.2. Determinar el Compromiso Organizacional: .....	40
4.3. Determinar la correlación de Clima Organizacional y Compromiso Organizacional.....	44
<b>V. Conclusiones .....</b>	<b>46</b>
<b>VI. Recomendaciones .....</b>	<b>47</b>
<b>VII. Lista de referencias .....</b>	<b>48</b>
<b>VIII. Anexos .....</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	<b>Operacionalización de variables .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 2.</b>	<b>Confiabilidad de variables y dimensiones.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 3.</b>	<b>Varianza total explicada .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 4.</b>	<b>Varianza total explicada.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 5.</b>	<b>Matriz de consistencia .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 6.</b>	<b>Rangos para determinar el clima organizacional y sus dimensiones .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 7.</b>	<b>Estadísticos para la variable clima organizacional y sus dimensiones.....</b>	<b>33</b>



## Índice de figuras

<b>Figura N° 1. Promedio dimensión comunicación .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura N° 2. Promedio dimensión trabajo en equipo .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura N° 3. Promedio dimensión igualdad.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura N° 4. Promedio condición física .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura N° 5. Promedio dimensión liderazgo .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura N° 6. Promedio dimensión motivación.....</b>	<b>39</b>
<b>Figura N° 7. Promedio dimensión afectiva .....</b>	<b>41</b>
<b>Figura N° 8. Promedio dimensión continua.....</b>	<b>42</b>
<b>Figura N° 9. Promedio dimensión normativa.....</b>	<b>43</b>

## **I. Introducción**

En la actualidad, aún existen empresas que no le dan la suficiente importancia al tema de clima y compromiso organizacional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. Toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros.

Toda institución educativa tiene gran impacto en la sociedad, puesto que es un organismo responsable de la formación de los nuevos estudiantes, por tal motivo es indispensable que se brinde un servicio de calidad, que debe empezar por el interior de la institución, y si no existe armonía y equilibrio dentro de la misma, no es posible su trascendencia.

Por tal razón, la siguiente investigación planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa ADEU, 2019?, para lo cual tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa y los objetivos específicos fueron: Determinar el clima organizacional con sus respectivas dimensiones (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, motivación, condición física e igualdad); determinar el compromiso organizacional a través de sus respectivas dimensiones (C. Afectivo, C. de Continuidad y C. Normativo) y la correlación de las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional.

La importancia de esta investigación es que sirvió de ayuda para instituciones educativas, ya que analiza el grado o manera de influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional por parte de los docentes, estudió sus dimensiones clasificándolas según su puntaje y permitiendo mejorar mediante recomendaciones a las de puntaje más bajo.

Esta investigación tuvo interés porque hizo un diagnóstico de clima organizacional y compromiso organizacional de la institución educativa la cual sirvió para saber la realidad del colegio, qué puntos debió mejorar y determinó los factores claves para potenciarlos; además se realizó un análisis de correlación entre clima y compromiso organizacional por

parte de los docentes de la institución para saber el grado de influencia y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos por la institución.

La investigación está dividida en los siguientes capítulos: el marco teórico que hace referencia a los antecedentes y bases teóricas, el capítulo de la metodología que describe el nivel, tipo, diseño de investigación, otro capítulo de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## II. Marco teórico

### 3.1. Antecedentes:

Flores, Y. (2014) en su tesis titulada “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios” nos explica sobre clima y compromiso organizacional en los docentes universitarios del programa de psicología, del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de la ciudad de Barquisimeto (Venezuela). Esta investigación es de tipo correlacional tiene un diseño no experimental y de corte transversal, el objetivo es examinar la relación de clima y compromiso organizacional que existe entre los docentes mencionados, la evaluación que se realiza del clima organizacional mediante el método propuesto por: Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1998) donde se evidencian puntajes significativos entre las dimensiones de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos, al analizar los resultados se observa que la diferencia entre estos rangos es leve y de nivel medio. Por la variable de compromiso organizacional se pudo observar que existe un compromiso normativo 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, conociendo el nivel de las variables y sus dimensiones se generaron muchas propuestas de mejora para los docentes de esta universidad, que se ve más de tallada en el capítulo de discusión, conclusión y recomendaciones.

Cota, J. (2017) en su artículo científico titulado “Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico en Obregon, Sonora” realizado a 40 docentes mediante el cuestionario de Likert (21 preguntas) permitió darnos a conocer la percepción de los docentes sobre el clima organizacional dentro de la institución educativa. Cabe precisar que esta investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional en los docentes mencionados. Los resultados fueron favorables ya que muestran un clima agradable que ha permitido tener un ambiente óptimo de trabajo para los docentes, se percibe que las autoridades los apoyan y estimulan a conseguir un trabajo en equipo, permitiéndoles al mismo tiempo cierto grado de autonomía. Este clima organizacional favorable ha

ocasionado eliminar la deserción del personal, motivado por la remuneración obtenida de las autoridades, por último, para los puntos débiles se planteó un cuadro de mejoras.

Ojeda, Talavera y Berelleza (2016) en su investigación titulada “Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios “. Que sirvió como aporte para la revista “Sistemas, cibernética e informática” Vol.13 – Número 01 – Año 2016 fue aplicada a 265 docentes afiliados a la Facultades de Contaduría y Administración de la UABC. Esta investigación es cuantitativa, de tipo correlacional con diseño no experimental y de corte transversal, el objetivo principal es determinar la relación que existe entre el compromiso y la percepción de apoyo por parte del docente, para ello se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1991) con una confiabilidad de 0.810, nos da a conocer que el mayor porcentaje de docentes se ubica en una categoría media de compromiso afectivo con un 45.67% en lo que respecta a compromiso de continuidad, la mayoría de docentes tiene un nivel medio con 51.32% finalmente en la dimensión normativa se obtuvo un nivel medio con el 54.34% de los docentes encuestados.

Maldonado, Ramírez, García y Venegas (2014) en su investigación para la revista Conciencia Tecnológica N°47 titulada “Compromiso Organizacional de los profesores de una universidad pública” de tipo descriptivo – analítica, tiene como objetivo realizar el diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes, por lo tanto nos tratan de dar a conocer si existen diferencias entre el compromiso de los profesores y algunas variables demográficas / laborales; se trabajó con una muestra de 58 docentes. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen cuya confiabilidad fue determinada con el Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.807. Los resultados obtenidos muestran un nivel medio de compromiso en los docentes con su organización y además no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las dimensiones de género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Ramírez y Domínguez (2012) en su artículo científico titulado “El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta”

publicado en la revista “Investigación Administrativa” que se aplicó a 384 docentes utilizando el cuestionario de Domínguez, et al. (2010) para determinar el clima organizacional y el cuestionario de Meyer y Allen (1997) para decretar el grado de compromiso; nos dio a conocer que los docentes de las principales instituciones educativas de Puerto Vallarta reportan un clima organizacional favorable, sin embargo, no se observaron los mismo resultados para compromiso debido a que el normativo y el continuo se reportan con niveles medios y el afectivo como medio alto. Cabe precisar que esta investigación se desarrolló con un corte transversal, enfoque de tipo cuantitativo, de alcance correlacional y con un muestreo aleatorio estratificado.

Segredo et al.,2015 en su artículo científico titulado “Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana” nos señala que se utilizó una investigación descriptiva de corte evaluativo, donde se estudiaron tres dimensiones (comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de dirección). La población estuvo constituida por el total de profesores que pertenecen al departamento de Pediatría de la universidad “Manuel Fajardo” (27 docentes) y los que laboran a tiempo completo en la FCM de la Universidad “10 de octubre” (40 docentes), el objetivo principal es determinar el clima organizacional de las principales instituciones docentes de la UCM de La Habana para ello se aplicó el instrumento para evaluar clima organizacional validado en el 2012 por Segredo, donde se estudiaron diez categorías agrupadas en tres dimensiones. Como resultados, pudimos observar que en el departamento de Pediatría de la FCM “Manuel Fajardo” las categorías exploradas obtuvieron valores promedios de 7.5 y 9.5 lo que conlleva a un clima organizacional adecuado, mientras que en el área de docentes de la FCM “10 de octubre” las categorías de relaciones interpersonales, estímulo al desarrollo organizacional, participación y solución de conflictos obtuvieron valores en riesgo entre 4 y 5.9 lo cual conlleva a un clima organizacional inadecuado.

Cutipa, A. (2015) en su artículo titulado “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014 – II” que tuvo un corte transversal con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, fue aplicado a una muestra de 113 trabajadores. Tiene como objetivo

demostrar la relación entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad mencionada, por lo tanto, muestra los resultados de la relación directa que existe entre el clima y el compromiso organizacional en dicha universidad, la cual resulta ser positiva y significativa, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores de la institución. Para medir el clima organizacional se utilizó la escala de Vilma Palma Carrillo que contiene cinco dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y para medir el compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen que cuenta con tres dimensiones (afectivo, normativo y continuo). En la investigación realizada se dio como resultado que el nivel de clima organizacional es favorable con una frecuencia de 68 y un porcentaje de 60.2, mientras que el compromiso se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 62 y un porcentaje de 54.9.

Quevedo y León (2016) en su tesis titulada “Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la I.E Antenor Orrego Espinoza (Laredo, Trujillo, Perú) en el 2016” toma como muestra 60 docentes y 14 trabajadores administrativos, usando la escala de clima laboral de Palma (2004) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) nos demuestra que existe una alta influencia del clima en el compromiso organizacional, con respecto al clima se observa que el 39.7% de los trabajadores opinan que se encuentra en un nivel favorable, el 31.7% consideran que se encuentran en un nivel medio y el 12.7% opina que tienen un clima muy favorable. Por parte del compromiso organizacional, se observa que el 81% de los trabajadores opinan que se encuentran en un nivel alto y el 19% considera que se encuentra en un nivel medio. Cabe precisar que esta investigación es de tipo básica, tiene un método cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional.

Vargas, K. (2015) en su tesis titulada “Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del hospital regional docente Las Mercedes” a través de una investigación descriptiva, aplicada y no experimental, usando el modelo de cuestionario de Meyer y Allen (1997) nos da a conocer que el grado de compromiso organizacional en los médicos residentes del hospital

pertenecientes al 1er, 2do y 3er año, es alto. Se encontró que el compromiso afectivo en los residentes del 1er año obtuvo un nivel muy alto, esto se debe principalmente a que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos; en los residentes del 2do año se observó un compromiso continuo muy alto debido a que se presenta una oportunidad para el crecimiento personal; por último se observó que los residentes del 3er año tuvieron un compromiso normativo muy alto, ya que se forma la obligación de pertenecer allí especialmente por intereses económicos, en conclusión pudimos evidenciar que en los diferentes años del residentado el grado se mantuvo alto, pero en diferentes dimensiones, debido a los distintos tipos de intereses que motivan a cada uno de ellos.

### 3.2. Bases teórico científicas:

#### **Clima Organizacional**

Al estudiar el clima organizacional se hace necesario identificar los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima y el desarrollo de los diversos métodos de diagnóstico utilizados actualmente en las organizaciones, que permiten hacer un análisis y diagnóstico que evidencia la actitud hacia la organización por parte de los empleados al tiempo que contribuyen al desarrollo de cambios efectivos en las mismas.

El origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. (Peña, Chávez, & Agüero, 2013) citando a Méndez (2006). De acuerdo a lo leído se deduce que el clima laboral es la consecuencia de una relación social que tiene el hombre con su ambiente; en este caso de trabajo, en base a valores y actitudes.

Todas las organizaciones tienen propósito, estructura y una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de



los grupos e individuos. Las interacciones de estos componentes producen patrones de relación variadas y específicas que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional. (Caligori Corrales & Diaz Sosa, 2003). Por lo tanto, se observa que el medio ambiente en donde se desarrollan e interactúan los trabajadores con su organización o las pautas que resultan de la relación que tiene este grupo de personas con su entorno de trabajo recibe el nombre de clima organizacional.

El clima organizacional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. (Peña et al., 2013) citando a Litwin y Stringer (1968). Si dichas propiedades del ambiente laboral son positivas, los trabajadores se podrán desenvolver de la mejor manera y podrán realizar sus actividades de manera efectiva, beneficiando a la organización donde trabaja ya que ésta podrá cumplir todos sus objetivos propuestos.

El clima organizacional...“Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es experimentada por sus ocupantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente el cual puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de las empresas” (Rivero, 2005) citando a Taguiri (1968) (p.166). Por consiguiente, se define que el clima organizacional puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes lo integran ya que está estrechamente relacionado con la motivación y a su vez está influenciada por las percepciones que tenga el trabajador de la organización.

El clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Quintero, Africano, & Faría, 2008) citando a Chiavenato (2000).

Por lo tanto, se afirma que el clima organizacional es un reflejo de los valores, actitudes y creencias de sus miembros; ello varía en cada institución educativa también, dependiendo de la zona en la que se encuentre o las costumbres y valores que se practiquen en cada colegio.

El clima organizacional presenta ciertas características (Ada & Mendoza, 2011) citando a Brunet, L. (2002) y Rodríguez, D. (2005) las resumen en:

- El clima organizacional tiene cierta permanencia, presenta estabilidad a pesar de experimentar ciertos cambios, esto se observa en las instituciones públicas donde el clima permanece a pesar que haya un cambio en el director o algún docente de las organizaciones estatales.
- Tiene un fuerte impacto sobre el comportamiento organizacional, afectando también el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta; ya que, si no existe un correcto clima laboral, los colaboradores no se sentirán a gusto y se comportarán de forma inadecuada en la organización.
- Un mal clima laboral puede ser indicado por el ausentismo y rotación de sus miembros.
- Para lograr un cambio duradero en la organización, se debe realizar dicho cambio en más de una de sus variables, que se detallarán más adelante.

Para la medida del Clima Organizacional se han establecido distintos procesos y modelos, (Valle, 2009) cita a García y Bedoya (1997) y nos dice que dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello. A su vez (Valle, 2009) cita a Brunet (1987) quien aclara que el instrumento de medida privilegiado para la evaluación del clima, es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento presenta al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. En general, en los cuestionarios se encuentran escalas de respuestas de tipo nominal o de intervalo. Generalmente, para cada pregunta se pide al encuestado que exprese cómo percibe la situación actual y cómo la percibiría idealmente, lo cual permite ver hasta qué punto el interrogado está a gusto con el clima en el que trabaja. Esta investigación utiliza el modelo de Likert para la medición del Clima Organizacional, cabe recalcar que el modelo de Likert presenta 8 dimensiones:

- Estilos de autoridad: Se refiere a cómo se da el poder en la empresa desencadenando en la manera en que se dirige el liderazgo para influir en los trabajadores.
- Fuerzas motivacionales: Se refiere a las estrategias o métodos que se utilizan para motivar a los trabajadores y responder a las necesidades.
- Procesos de comunicación: Referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo, menciona las formas en que los miembros de la organización se comunican con su entorno.
- Procesos de influencia: Refiere a la importancia de la relación supervisor – subordinado para establecer y cumplir los objetivos.
- Procesos de toma de decisiones: Se refieren a cómo se reparten la responsabilidad al momento de tomar las decisiones en la empresa.
- Procesos de planificación: Son las estrategias utilizadas para establecer los objetivos organizacionales.
- Procesos de control: Indica cómo se distribuye y controla el logro de objetivos.
- Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: Referidos a la planificación y formación deseada.

Por otro lado, guiándose de la teoría del clima organizacional de Likert, Brunet, L. (2002) y Rodríguez, D. (2005) mencionan las cuatro formas de clima organizacional ya determinadas:

- Sistema número uno I autoritarismo explotador.
- El sistema II autoritarismo paternalista.
- El sistema III consultivo.
- El sistema IV participación en grupo.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, lo que propicia un clima favorable dentro de la organización.

### **Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional es el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. (Guadalupe, Macías, & Coahuila-méxico, 2015) citando a (Porter & Lawer, 1965). Se entiende que el compromiso es el nivel de afecto que tiene el trabajador con su empresa al punto que realiza sus funciones de la mejor manera para lograr el bien de dicha organización.

Siguiendo con (Guadalupe et al., 2015) cita a Meyer & Allen (1991) los cuales definen al compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización que caracterizan la correlación entre persona y organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

El compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como “Un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (Edel, García, & Guzmán, 2007) citando a (Robbins, 1999). De acuerdo a lo leído se observa que el compromiso organizacional es el grado de identidad que tiene el colaborador con la empresa u organización donde trabaja.

Steers (1997) define a compromiso como “... la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. Propone un modelo, el cual fue confirmado en una investigación entre científicos, ingenieros y empleados de un hospital que plantea tres fuentes de compromiso:

- Características Personales (necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses centrales en la vida, etc.)
- Características del trabajo (sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc).
- Experiencias en el trabajo (actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensa, confianza en la organización, etc.)

(Edel et al., 2007) citando a (Hellriegel & Colbs, 1999) nos dice que el compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso se caracteriza por:

- Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.
- Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- El deseo de pertenecer a la organización.

En el presente trabajo utilizaremos como medida del compromiso a las dimensiones que proponen Meyer & Allen (1991) a su vez, tomamos como referencia a (Edel et al., 2007) quien cita a Meyer & Allen (1991) nos dicen que el compromiso organizacional tiene tres componentes o dimensiones: Afectivo, de continuidad y normativo, de esta manera la naturaleza del compromiso es respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

- El Compromiso Afectivo: (Deseo) Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.
- El Compromiso Continuo: (Necesidad) 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, esfuerzo y dejarla, implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.
- El Compromiso Normativo: (Deber) Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizás 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.

### III. Metodología

#### 3.3. Tipo y nivel de investigación:

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, debido a que se midieron las variables: clima y compromiso organizacional, según Sampieri (2010) este enfoque llevó a los investigadores a analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y realizar análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. En este sentido se analizó en el colegio ADEU dichas variables, a los docentes de primaria y secundaria.

El tipo de investigación fue aplicada, debido que depende de conocimientos pasados (teorías, instrumentos comprobados, definiciones de libros) para generar un nuevo conocimiento según Sampieri (2010) sobre el cual se basó para generar una solución a un problema específico que se quiera resolver (se basó en medir la influencia del clima en el compromiso).

El nivel de la investigación fue explicativa porque nos describe el grado de correlación que se tiene en las dos variables o cómo influye una variable en otra, en este caso el clima y el compromiso organizacional, aplicado en la Institución Educativa.

#### 3.4. Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental porque se realiza sin manipular ninguna variable Sampieri et al (2003). En esta investigación se diagnosticaron las variables tal y como se dio en su contexto natural porque se analizó su grado de correlación, éstas no se condicionan a estímulos sino se estudiaron en su contexto natural.

Tuvo un diseño transversal, Sampieri (2003) donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado. En este caso se recolectaron los datos en un solo tiempo/en un momento único que fue en la quincena de abril, estos datos permitieron tabular y obtener resultados para su diagnóstico y análisis de correlación; además fue retrospectiva ya que con el objetivo principal se permitió demostrar que se aprobó la hipótesis, en este caso, si el clima organizacional influyó de manera positiva en el compromiso organizacional.

### 3.5. Población, muestra y muestreo:

Población: Los 46 docentes de nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa ADEU.

Muestra: No se contó con una muestra debido a que se aplicó un censo a los docentes y se trabajó con toda la población.

Muestreo: No Probabilístico, ya que se realizó por conveniencia.

### 3.6. Criterios de selección:

Se estudió el 100% de la población.

## 3.7.Operacionalización de variables:

Tabla 1.

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Trabajo en equipo	Integración y cooperación entre miembros del equipo Seguimiento a objetivos Consideración del trabajo en equipo	Cuestionario Tipo Likert	
	Comunicación	Orientación a resultados Conocimiento de las metas Información del avance metas logradas		
	Igualdad	Conocimiento de la institución Ambiente de confianza Abierto a opiniones (sugerencias) personales Toma en cuenta opiniones personales en decisiones importantes		
	Condición Física	Satisfacción de necesidades Herramientas adecuadas		
	Liderazgo	Promoción de actitudes positivas Orientación líder – objetivos Fortalecimiento de confianza Nivel de exigencia Capacitación		
	Motivación	Consecuencia de objetivos en actitudes Reconocimiento Opiniones del área (comentarios) Sentimiento de pertenencia		
	Compromiso Afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución		Cuestionario de Meyer y Allen (1991)
		Identificación con la problemática de la institución		
		Sentimiento de pertenencia hacia la organización		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Continuo	Necesidad y deseo de permanencia en la organización		
	Compromiso Normativo	Reconocimiento por labor realizada Confianza depositada en la organización Motivación interna y moral para permanecer en la institución		
		Sentimiento lealtad hacia la organización Obligación hacia las personas que trabajan en la institución		

---

*Fuente: Elaboración propia*



### 3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron para esta investigación, fueron los siguientes:

- Clima Organizacional: Cuestionario de Likert, a través de una encuesta.
- Compromiso Organizacional: Cuestionario de Meyer y Allen (1991), a través de una encuesta.

El cuestionario de Likert para medir el nivel de clima organizacional consta de 06 dimensiones y 21 afirmaciones:

- Trabajo en equipo: Es la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un objetivo en común, en la investigación se ve reflejada en la interacción entre miembros del equipo docentes orientados para alcanzar los resultados propuestos. Se evalúa por las preguntas 2, 13, 16 y 19.
- Comunicación: Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes, con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas; en la investigación se puede observar en el conocimiento que tienen los docentes sobre las metas, conocimiento de la institución y la información del avance de metas logradas. Se evalúa por las preguntas 1, 7 y 15
- Igualdad: Es importante porque permite a los trabajadores desarrollarse libremente y en un ambiente propicio para cumplir con las metas propuestas, en la investigación realizada se determina por los siguientes indicadores; hay un ambiente de confianza entre colaboradores, abierto a opiniones o sugerencias personales y que toma en cuenta dichas opiniones de los docentes para decisiones importantes. Se evalúa por las preguntas 17, 18 y 20.
- Condición física: Son los recursos adecuados para que los docentes puedan realizar de manera adecuada sus funciones y a su vez lograr el alcance de las metas propuestas por su coordinador o jefe. Se evalúa por las preguntas 8 y 21.
- Liderazgo: Capacidad de una persona para influir y animar a su equipo para lograr objetivos con entusiasmo y propia voluntad; en la investigación realizada se refleja por la promoción de actitudes positivas, el fortalecimiento de confianza, nivel de exigencia y capacitación en los docentes para lograr los objetivos propuestos por su coordinador. Se evalúa por las preguntas 3, 5, 9, 10 y 12.

- **Motivación:** Es el énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio para de satisfacer una necesidad, creando un impulso para que ponga en obra ese medio o esa acción o bien para que deje de hacerlo. En la investigación se observa por el reconocimiento, sentimiento de pertenencia, comentarios positivos y las consecuencias de objetivos en actitudes de los docentes. Se evalúa por las preguntas 4, 6, 11 y 14.

El cuestionario de Meyer y Allen (1991) para medir el compromiso organizacional consta de 03 dimensiones y 18 afirmaciones:

- **El Compromiso Afectivo: (Deseo)** Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización reflejada en esta investigación por la satisfacción de permanencia en la institución, identificación con la problemática de la institución y el sentimiento de pertenencia que tienen los docentes hacia esta institución. Se evalúa desde la pregunta 1 a la pregunta 6.
- **El Compromiso Continuo: (Necesidad)** 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 y se refleja por la necesidad y el deseo que tiene el docente de permanecer en la institución, reconocimiento por labor realizada y confianza depositada en la organización. Se evalúa desde la pregunta 7 hasta la 12.
- **El Compromiso Normativo: (Deber)** Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago expresada por el sentimiento de lealtad y la obligación hacia las personas que trabajan en la institución. Se evalúa desde la pregunta 13 hasta la 18.

La confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir el clima organizacional y el compromiso organizacional son los siguientes:

Tabla 2.

*Confiabilidad de variables y dimensiones*

VARIABLE	DIMENSIÓN	ALFA DE CRONBACH	APRECIACIÓN
<b>CLIMA</b>		0.933	Elevada
<b>ORGANIZACIONAL</b>			
	Trabajo en equipo	0.78	Muy respetable
	Comunicación	0.493	Mínimamente aceptable
	Igualdad	0.662	Mínimamente aceptable
	Condición física	0.723	Respetable
	Liderazgo	0.748	Respetable
	Motivación	0.618	Mínimamente aceptable
<b>COMPROMISO</b>		0.977	Elevada
<b>ORGANIZACIONAL</b>			
	Afectivo	0.925	Elevada
	Continuo	0.909	Elevada
	Normativo	0.954	Elevada

*Fuente: Elaboración propia*

Para medir el nivel de clima organizacional se usó el cuestionario de Likert, alcanzando un nivel de confiabilidad elevado (0.90 a 0.95) con un alfa de Cronbach de 0.933 siendo un test consistente y adecuado para el estudio; se obtuvo una consistencia muy respetable (0.75 a 0.80) en la dimensión trabajo en equipo; respetable (0.70 a 0.75) en las dimensiones de condición física y liderazgo; por último, una consistencia mínimamente aceptable (0.40 a 0.65) en las dimensiones de comunicación, igualdad y motivación; por otro lado, el cuestionario de Meyer y Allen (1991) se utilizó para medir el compromiso organizacional logrando un nivel de confiabilidad muy elevado (0.95 a más) con un alfa de Cronbach de 0.977 siendo un test confiable, consistente y adecuado

para el estudio; con respecto a sus tres variables se obtuvo que son elevadas porque todas se encuentran dentro del rango de 0.90 a 0.95.

Las tablas de varianza total explicada sirvieron para hallar la validez del constructo o variable, a continuación, explicamos la de clima organizacional:

Tabla 3.

*Varianza total explicada*

COMPO- NENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMAS DE ROTACIÓN DE CARGAS AL CUADRADO		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9.373	44.633	44.633	4.289	20.424	20.424
2	3.046	14.503	59.135	3.940	18.764	39.187
3	1.807	8.606	67.742	2.550	12.142	51.329
4	1.497	7.129	74.870	2.515	11.975	63.304
5	1.086	5.170	80.041	2.424	11.545	74.849
6	.929	4.426	84.467	2.020	9.618	84.467
7	.646	3.075	87.542			
8	.572	2.724	90.266			
9	.483	2.299	92.565			
10	.435	2.073	94.638			
11	.362	1.723	96.361			
12	.326	1.553	97.914			
13	.239	1.136	99.050			
14	.121	.574	99.624			
15	.048	.228	99.852			
16	.031	.148	100.000			
17	2.170E-16	1.033E-15	100.000			
18	1.541E-16	7.338E-16	100.000			
19	6.870E-17	3.272E-16	100.000			
20	-5.391E-18	-2.567E-17	100.000			
21	-1.017E-16	-4.841E-16	100.000			

*Fuente: Elaboración propia*

Al llevar a cabo la rotación de factores, se encontró que las dimensiones con autovalores mayores a uno explicaron el 84.47% de la varianza total; mientras que para la variable compromiso organizacional se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 4.

*Varianza total explicada*

COMPO- NENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMAS DE ROTACIÓN DE CARGAS AL CUADRADO		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	13.000	72.221	72.221	7.432	41.291	41.291
2	2.165	12.026	84.247	6.091	33.839	75.130
3	.992	5.509	89.756	2.633	14.626	89.756
4	.790	4.388	94.144			
5	.536	2.978	97.123			
6	.275	1.526	98.648			
7	.216	1.200	99.848			
8	.027	.152	100.000			
9	7.008E-16	3.893E-15	100.000			
10	6.987E-17	3.882E-16	100.000			
11	4.539E-17	2.521E-16	100.000			
12	1.788E-17	9.933E-17	100.000			
13	1.090E-17	6.055E-17	100.000			
14	-9.070E-19	-5.039E-18	100.000			
15	-1.185E-17	-6.586E-17	100.000			
16	-4.742E-17	-2.634E-16	100.000			
17	-6.833E-17	-3.796E-16	100.000			
18	-1.060E-16	-5.888E-16	100.000			

*Fuente: Elaboración propia*

Al realizar la rotación de factores, se halló que las dimensiones con autovalores mayores a uno, explicaron el 89.76% de la varianza total.

El periodo de aplicación de las encuestas para hallar la confiabilidad y validez de los cuestionarios tanto de clima como de compromiso fue el día 22 de mayo de 2019 se aplicó en el colegio ADEU ubicado en la ciudad de Chiclayo a 46 docentes entre tiempos

parciales y completos, gracias a estos datos pudimos obtener el alfa de Cronbach para las variables y dimensiones mencionadas anteriormente.

### 3.9.Procedimientos:

La recolección de datos se hizo el día 22 de mayo mediante la encuesta realizada a los 46 docentes de la institución (entre tiempo completo y parcial) dichos datos se recolectaron en 2 turnos de 08:00 – 13:00 p.m. y de 14:00 – 16:00 p.m. El docente desarrolló la encuesta de manera correcta, la cual se ve reflejada en el análisis de confiabilidad y validez.

### 3.10.Plan de procesamiento y análisis de datos:

Se creó una base de datos en Excel con las respuestas de la encuesta realizada a los 46 docentes, dicha base se registró en SPSS para hallar el nivel de confiabilidad y validez mediante el alfa de Cronbach y la tabla de varianzas total explicada, con la confiabilidad y validez aceptada se pasó a trabajar con los datos registrados pudiendo encontrar el promedio de cada pregunta realizada a los docentes que nos permitió hallar el promedio para cada dimensión logrando los objetivos específicos de diagnosticar el clima y el compromiso mediante los promedios por variable y agrupándolos bajo tres niveles (alto, medio y bajo), con el SPSS se logró ver el grado de correlación que tienen dichas variables permitiendo lograr el tercer objetivo específico.

## 3.11. Matriz de consistencia:

Tabla 5.

*Matriz de consistencia*

Formulación del problema	Objetivo General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
¿Cómo influye el clima organizacional en el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa ADEU, 2019 ?	Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa ADEU en el 2019	Clima Organizacional	Trabajo en equipo	Integración entre miembros del equipo	<b>1. Tipo y nivel de Investigación</b> Cuantitativo/Descriptiva <b>2. Diseño de Investigación</b> No experimental Transversal <b>3. Población, muestra y muestreo</b> La población está representada por todo el personal (46 docentes); la muestra es no probabilística <b>4. Técnicas/ Instrumentos</b> Encuesta / Cuestionario de Likert para Clima Organizacional / Cuestionario de Meyer y Allen 1991 para Compromiso Organizacional	
	<b>O. específico 1</b>			Igualdad		Seguimiento de objetivos
						Orientación a resultados
	Comunicación		Conocimiento de las metas			
			Información del avance metas			
			Conocimiento de la institución			
	Condición física		Igualdad	Ambiente de confianza		
				Abierto a opiniones (sugerencias) personales		
				Toma en cuenta opiniones personales en decisiones		
	<b>O. Específico 2</b>		Liderazgo	Recursos necesarios		
				Herramientas adecuadas		
	Determinar el nivel del clima organizacional en los docentes de la institución educativa ADEU.		Liderazgo	Promoción de actitudes positivas		
		Orientación líder - objetivos				
		Fortalecimiento de confianza				
		Nivel de exigencia				
		Capacitación				
		Motivación				
	<b>O. Específico 3</b>	Afectivo	Consecuencia de objetivos en actitudes			
Reconocimiento						
Opiniones del área (comentarios)						
Determinar la correlación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa ADEU en el 2019.	Continuo	Sentimiento de pertenencia				
		Identificación con la problemática				
		Sentimiento de pertenencia				
	Normativo	Necesidad y deseo de permanencia				
		Reconocimiento por labor				
		Confianza depositada				
	Normativo	Motivación interna y moral				
		Sentimiento lealtad				
				Obligación		

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.12. Consideraciones éticas:

Se realizó la encuesta con un enunciado donde protegemos la identidad del docente quién registró los datos, en pocas palabras una encuesta anónima que se detalla de la siguiente manera: “Estimado docente, mucho le agradeceremos se sirva a responder la siguiente encuesta con la mayor sinceridad posible, pues este cuestionario tiene como objetivo medir el clima organizacional de su Institución Educativa. Le aseguramos total confidencialidad a la información que nos brinda, por tal motivo no ponga nombre ni apellido ni iniciales para que esta información sea anónima. Le aseguramos que el propósito es estrictamente académico, le agradecemos de antemano su excelente disposición. Marque con una "X" la respuesta que mejor describa tu opinión. Totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (A), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA), en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD)”.



## IV. Resultados y discusión

### 4.1. Determinar el Clima Organizacional:

En lo que respecta a clima organizacional se obtuvieron los siguientes niveles para poder ubicar a los docentes de la institución educativa ADEU.

Tabla 6.

*Rangos para determinar el clima organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Percentil	Dim. Comunicación	Dim. Trabajo en Equipo	Dim. Liderazgo	Dim. Motivación	Dim. Condición Física	Dim. Igualdad	Clima Organizacional
Bajo	0,33	Hasta 4,33	Hasta 4,25	Hasta 4,40	Hasta 4,25	Hasta 4,00	Hasta 4,33	Hasta 4,35
Medio	0,67	Hasta 4,66	Hasta 4,75	Hasta 4,60	Hasta 4,50	Hasta 4,50	Hasta 4,66	Hasta 4,49
Alto	0,99	> 4,66	>4,75	>4,60	>4,50	>4,50	>4,66	>4,49

Un percentil es el valor de un elemento que divide una serie de datos en cien grupos de igual valor o en intervalos iguales, en este caso va a determinar el nivel del clima en tres intervalos; alto, medio y bajo que se detalla de la siguiente manera:

Tabla 7.

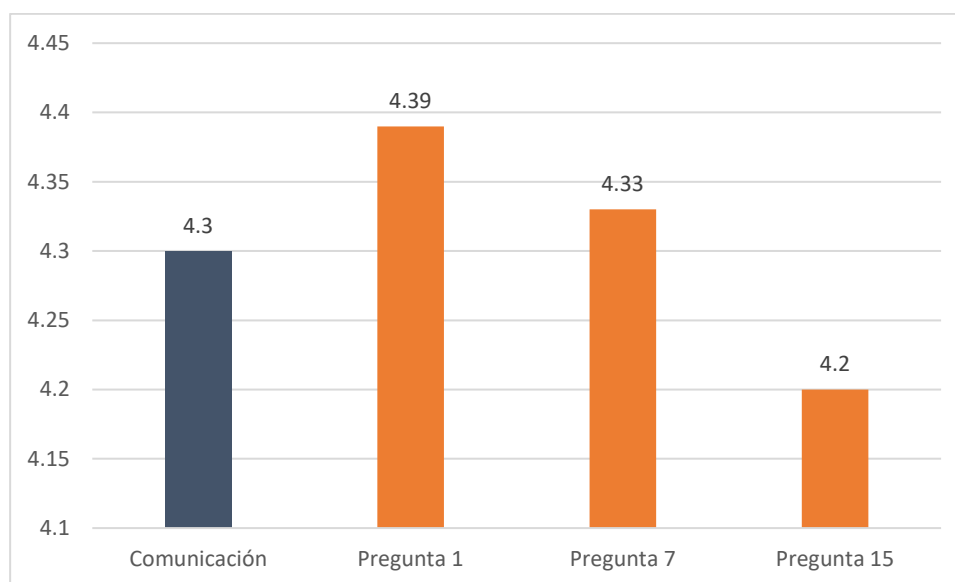
*Estadísticos para la variable clima organizacional y sus dimensiones*

	Dim. Comunicación	Dim. Trabajo en Equipo	Dim. Liderazgo	Dim. Motivación	Dim. Condición Física	Dim. Igualdad	Clima Organizacional
Media	4.30	4.34	4.32	4.28	4.24	4.38	4.31
Nivel	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo

Teniendo en cuenta que el clima organizacional “Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es experimentada por sus ocupantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente

el cual puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de las empresas” (Rivero, 2005) citando a Taguiri (1968) (p.166) se pudo determinar según los resultados que la variable clima organizacional tuvo un nivel bajo, por lo tanto, no existe un buen ambiente de trabajo para los docentes, lo que desencadenó en dificultades para desarrollar sus actividades y por consiguiente sus metas propuestas. A su vez se determinó que las dimensiones de comunicación y liderazgo también tienen nivel bajo, dando a conocer que no existe un procedimiento adecuado para transmitir la información esencial para los docentes y la falta de una persona que influya en las acciones diarias para lograr sus metas establecidas; por otro lado, las dimensiones trabajo en equipo, motivación, condición física e igualdad tuvieron un nivel medio, por lo tanto, se tienen que potenciar dichas dimensiones.

En la dimensión de comunicación se logró observar lo siguiente:



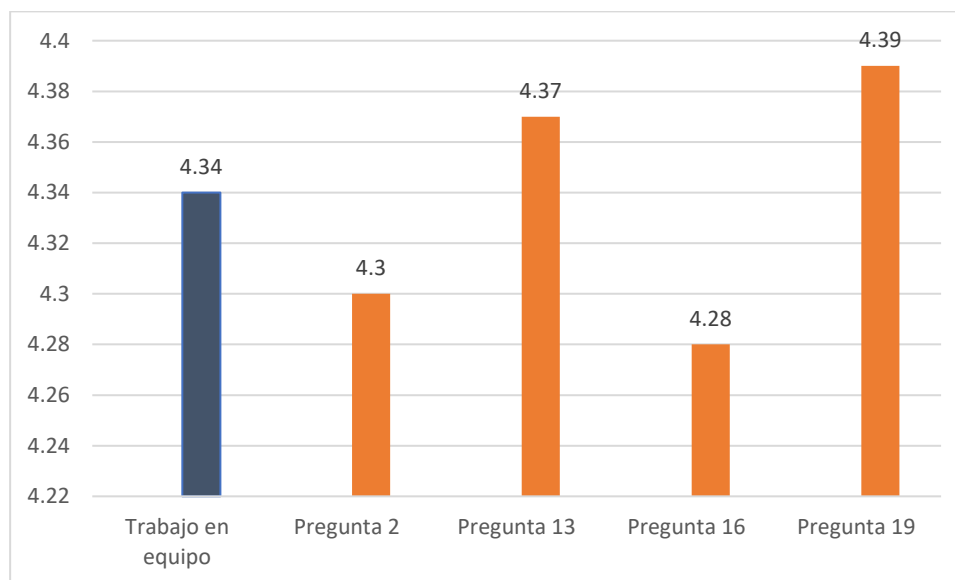
*Figura N° 1. Promedio dimensión comunicación*

*Fuente: Elaboración propia*

Segredo et al.,2015 en su artículo científico titulado “Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana” determinó que la comunicación es una de las categorías que facilita el logro de objetivos en una organización, así mismo promueve actitudes favorables de las personas con la organización obteniendo un promedio de 6.0 y calificándolo como favorable, sin embargo en los docentes de la institución educativa ADEU, la dimensión de comunicación tuvo un nivel bajo, se observó que el promedio más bajo se encuentra en la pregunta número 15 que es: ¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución educativa? Por lo tanto, la mayoría de docentes no

tienen el conocimiento adecuado de los aspectos internos de la institución, no conocen hacia dónde quiere ir lo cual se ve reflejado en el docente con solo venir a dictar clases e irse sin importar el logro de las metas.

En la dimensión de trabajo en equipo se reflejó lo siguiente:

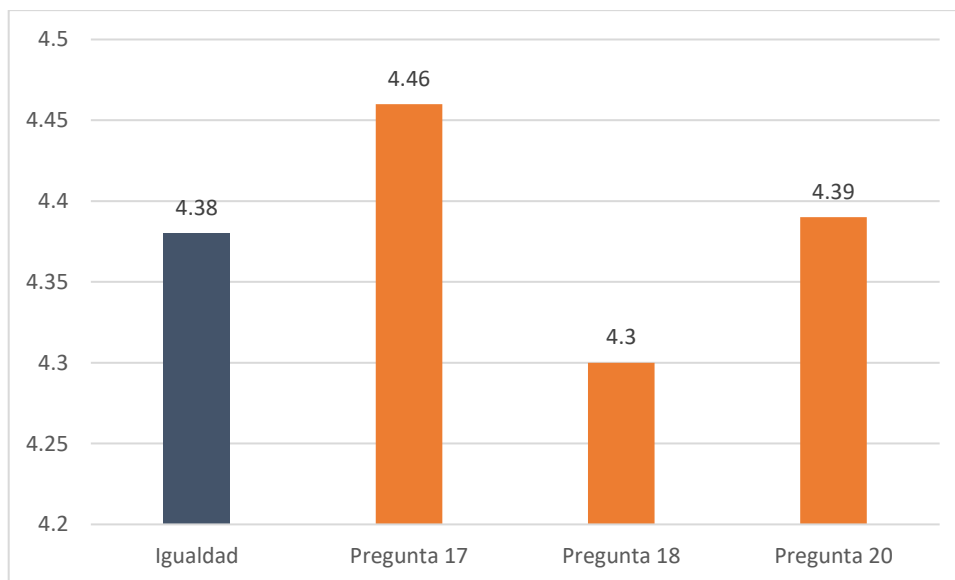


*Figura N° 2. Promedio dimensión trabajo en equipo*

*Fuente: Elaboración propia*

Ojeda, J. (2013) en su artículo científico titulado “Clima Organizacional en instituciones de educación primaria” determina que el trabajo en equipo es la sinergia entre colaboradores de una manera organizada para cumplir objetivos, calificó a esta dimensión con un promedio de 4.15 lo cual lo posiciona en un nivel alto tomando como límite el promedio  $>4$ , sin embargo en los docentes de la institución educativa ADEU la dimensión trabajo en equipo tuvo un nivel medio donde el promedio más bajo lo obtuvo la pregunta número 16 que es: ¿Nuestro trabajo es un reto diario o una tarea más? Se debe reforzar esta dimensión para evitar que se comprueben los resultados de la anterior, donde determinar que el docente solo viene a dictar clase más no se preocupa por hacer algo trascendental con sus alumnos, sin embargo, existe un compañerismo entre docentes.

Los resultados para la dimensión de igualdad fueron los siguientes:



*Figura N° 3. Promedio dimensión igualdad*

*Fuente: Elaboración propia*

Cota, J. (2017) en su artículo científico “Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico en Sonora” nos define a la dimensión igualdad como un característica que tiene el clima para aceptar las opiniones o sugerencias que tienen los colaboradores, generando un ambiente de confianza, Jesús Cota califica a la dimensión igualdad con un nivel aceptable, sin embargo en los docentes de la institución educativa ADEU esta dimensión tiene un nivel medio, donde la pregunta 18 ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales? es la de promedio más bajo, se concretó que los aportes, ideas e iniciativas de los docentes no se toman con tanta importancia para los jefes por lo que se pide un poco de valoración para cada docente de lo contrario él solo cumplirá con su labor de dictar clases.

Se determinaron los siguientes resultados para la dimensión de condición física:

Figura 4

*Promedio dimensión condición física*

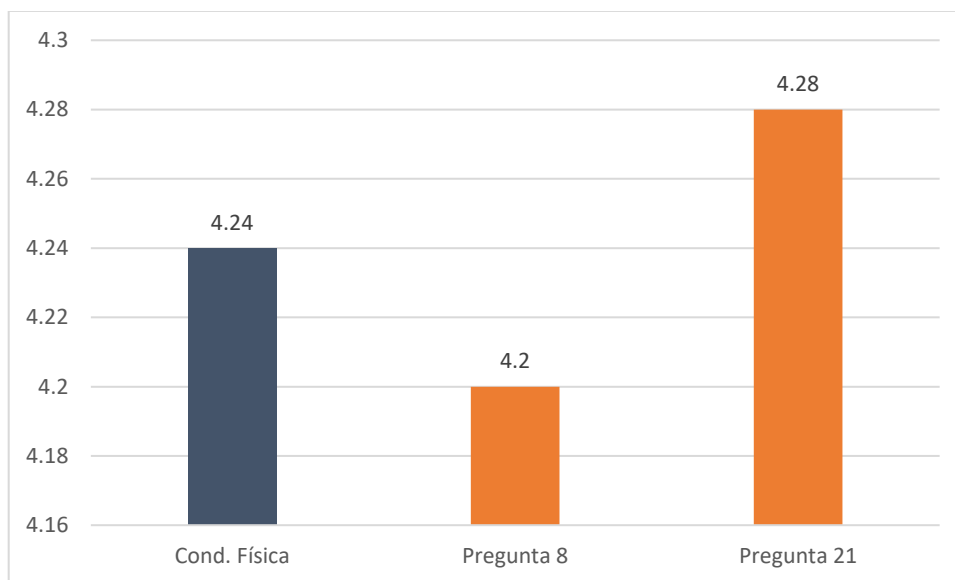
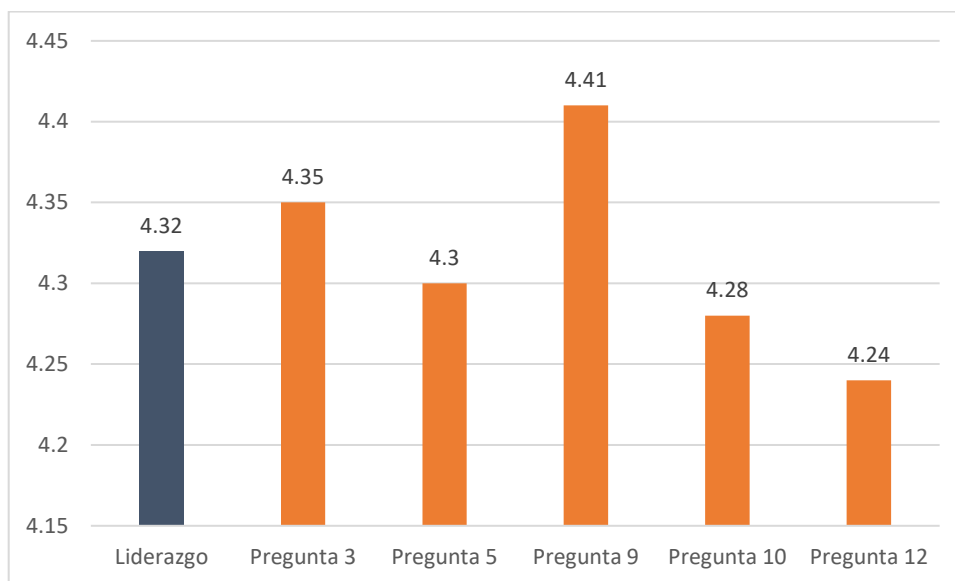


Figura N° 4. Promedio condición física

Fuente: Elaboración propia

Cota, J. (2017) en su artículo científico “Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico en Sonora” nos define a la dimensión condición física como las herramientas y recursos que tiene el docente para realizar mejor su labor. Cota determina a la dimensión con un nivel aceptable, sin embargo, en la institución educativa ADEU, esta dimensión obtuvo un nivel medio donde se decretó que la pregunta número 8 ¿La organización me brinda los recursos necesarios para satisfacer mis necesidades básicas en mi rol de docente? Fue la que tuvo menor promedio, por lo tanto, se necesita que la institución potencie y brinde las herramientas o materiales necesarios para que el docente pueda realizar su tarea de manera correcta, en consecuencia, el docente se ve con dificultades para enseñar lo que lleva a compartir un conocimiento de manera precaria.

Se obtuvieron los siguientes resultados de la dimensión liderazgo:

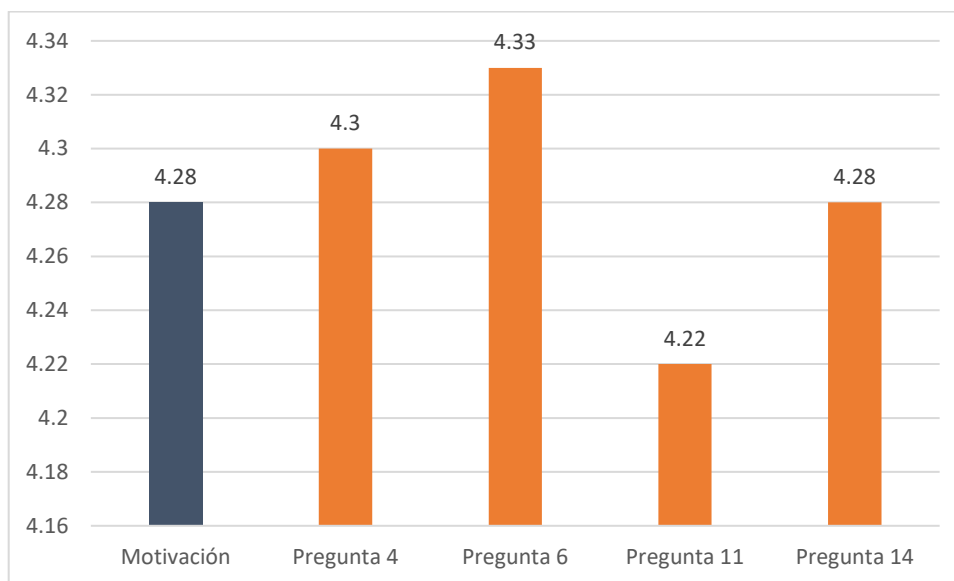


*Figura N° 5. Promedio dimensión liderazgo*

*Fuente: Elaboración propia*

Torres, E. (2014) en su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas en la ciudad de Puno” refiere a Chiavenato (2000) definiendo a liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, así mismo nos dio a conocer sobre la dimensión liderazgo y supervisión la cual se califica como buena y aceptable en las instituciones, sin embargo, en ADEU esta dimensión tiene un nivel bajo, la pregunta con menor promedio es la número 12 ¿Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo? Por lo que se reflejó la falta de una persona que influya, motive y ayude al docente para que pueda realizar su trabajo de mejor manera y se vea reflejado en el conocimiento compartido con el alumno.

El siguiente gráfico muestra los resultados de la dimensión motivación:



*Figura N° 6. Promedio dimensión motivación*

*Fuente: Elaboración propia*

Segredo et al.,2015 en su artículo científico titulado “Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana” cita a Stoner (1997) quien define a la motivación como una característica de la psicología humana que incluye a los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen, a su vez esta dimensión en su investigación tiene un promedio de 6.3 calificándola como muy adecuada, en la institución educativa ADEU. esta dimensión tuvo un nivel medio y como promedio más bajo tiene a la pregunta número 11 ¿Mis compañeros suelen hablar positivamente de la institución educativa? Lo que determina que sí existe un prestigio de la institución, pero este debe potenciarse mediante buenos resultados, logrados ya sea por los docentes o por los estudiantes.

#### 4.2. Determinar el Compromiso Organizacional:

Para la variable compromiso organizacional se logró decretar los siguientes resultados usando los percentiles y rangos para determinar su nivel, en los docentes de la institución:

Tabla 8.

*Rangos para determinar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Percentil	Dim. Afectiva	Dim. Normativa	Dim. Continuo	Compromiso Org
Bajo	0,33	Hasta 4,33	Hasta 4,16	Hasta 4,33	Hasta 4,40
Medio	0,67	Hasta 4,50	Hasta 4,66	Hasta 4,50	Hasta 4,51
Alto	0,99	> 4,50	>4,66	>4,50	>4,51

*Fuente: Elaboración propia*

El percentil es un valor de la variable que divide a la muestra en partes de igual porcentaje.

Tabla 9.

*Estadísticos para la variable compromiso y sus dimensiones*

	Dim. Afectiva	Dim. Normativa	Dim. Continuo	Compromiso Org
Media	4.1703	4.1232	4.1304	4.1413
Nivel	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

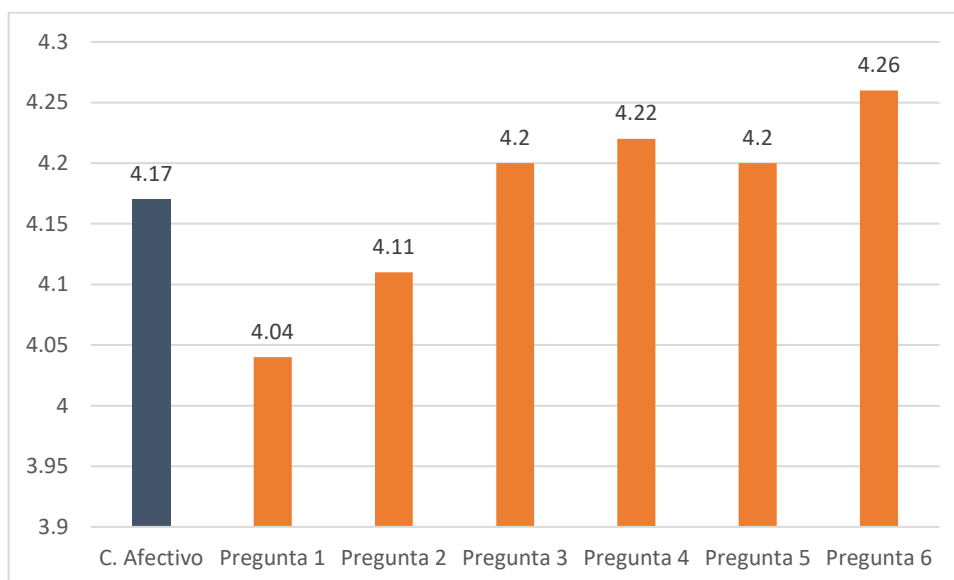
*Fuente: Elaboración propia*

(Edel et al., 2007) citando a (Hellriegel & Colbs, 1999) expuso que el compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y sobre todo el deseo de pertenecer a la organización. Por otro lado Maldonado, Ramírez, García y Venegas (2014) en su



investigación para la revista *Conciencia Tecnológica* N°47 titulada “Compromiso Organizacional de los profesores de una universidad pública” evalúa y califica al compromiso en un nivel medio, sin embargo en la institución educativa ADEU se reflejó que existe un bajo compromiso organizacional con una media de 4.14 siendo hasta 4.40 el promedio del nivel bajo, por lo tanto, se pudo determinar que el grado de sentimiento de pertenencia entre el docente y la institución es inferior a los que se pensaba, así mismo las dimensiones afectiva, normativa y continua también tienen un nivel de compromiso organizacional bajo, lo que se refleja en el docente al no querer permanecer o pertenecer a la institución ya sea por sentimiento, necesidad, deseo u obligación.

Los resultados de la dimensión afectiva fueron los siguientes:

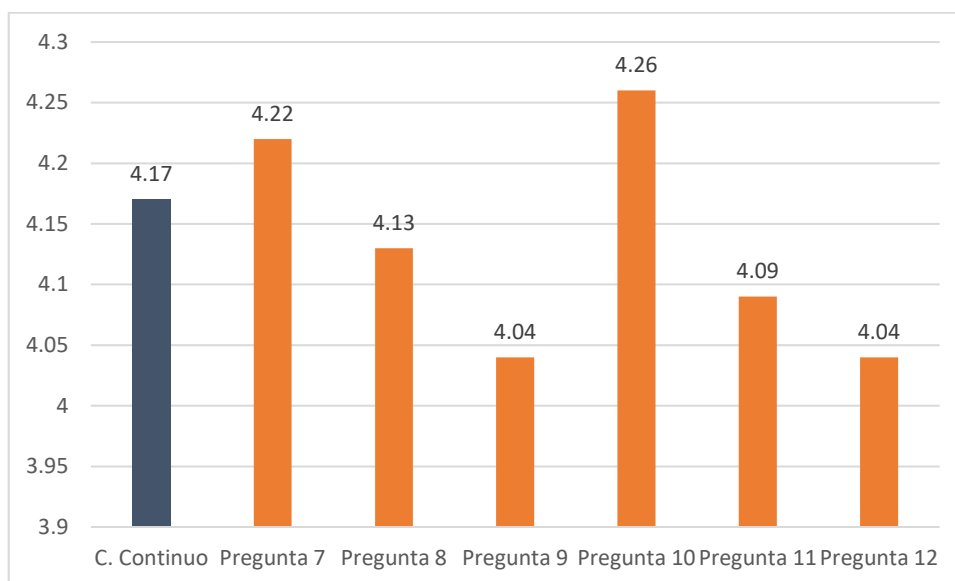


*Figura N° 7. Promedio dimensión afectiva*

*Fuente: Elaboración propia*

Ojeda, Talavera y Berelleza (2016) en su investigación titulada “Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios”. Describe que existe un compromiso afectivo, pero en nivel medio debido a que los docentes se estaban integrando a la institución, sin embargo, en ADEU se determinó un nivel bajo en la dimensión afectiva, la pregunta con menor porcentaje es la número 1 ¿Sería feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución? Lo cual pudo determinar que los docentes no desean permanecer en la institución y menos el resto de su vida, no se sienten identificados con su centro de labores cosa que puede repercutir en la enseñanza.

El siguiente gráfico nos reflejó los resultados para la dimensión del compromiso continuo:

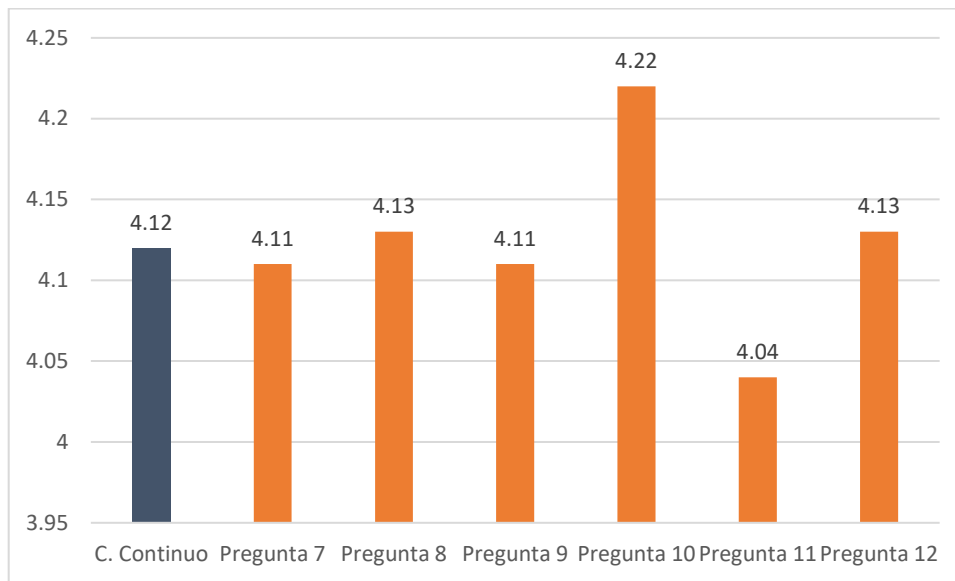


*Figura N° 8. Promedio dimensión continua*

*Fuente: Elaboración propia*

Flores, Y. (2014) en sus tesis titulada “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios del programa de psicología, del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de la ciudad de Barquisimeto (Venezuela) determinó que los docentes tuvieron un compromiso de continuidad en nivel bajo, en lo cual coincidimos debido que la institución educativa ADEU, en esta dimensión también obtuvo un nivel bajo siendo las preguntas con menos promedio la 9 ¿Gran parte de mi vida se afectaría si deja esta institución en estos momentos? y la 12 ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? Analizando estas dos preguntas concluimos que el docente no se siente ligado a la institución y si alguna vez dejara de trabajar ahí, él no se vería afectado en ningún sentido debido a que tiene otras alternativas para trabajar.

La dimensión de compromiso normativo tuvo los siguientes resultados:



*Figura N° 9. Promedio dimensión normativa*

*Fuente: Elaboración propia*

Maldonado, Ramírez, García y Venegas (2014) en su investigación para la revista *Conciencia Tecnológica* N°47 titulada “Compromiso Organizacional de los profesores de una universidad pública” con base a los resultados obtenidos determinó al compromiso normativo en un nivel medio, lo cual no se dio en la institución educativa ADEU, donde dicha dimensión tiene un nivel bajo además se logró reflejar que la pregunta número 17 ¿No abandonarías mi institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación con las personas que trabajan en ella? fue la de menor promedio, por lo tanto, se pudo determinar que el docente no tiene ningún grado de obligación de permanecer en la institución, se podría ver reflejado en su conducta o indicadores evaluados por su jefe.

#### 4.3. Determinar la correlación de Clima Organizacional y Compromiso Organizacional.

En esta investigación se determinó el grado de correlación entre las variables de clima y compromiso organizacional, lo cual nos permitió decretar los siguientes resultados:

Tabla 10.

*Correlación entre variables clima y compromiso organizacional*

			Dim. Comunicación	Dim. Trabajo en Equipo	Dim. Igualdad
Rho de Spearman	Dim. Afectiva	Coeficiente de correlación	-.011	-.072	-.214
		Sig. (bilateral)	.941	.636	.154
		N	46	46	46
	Dim. Normativa	Coeficiente de correlación	-.059	-.089	-.210
		Sig. (bilateral)	.696	.556	.161
		N	46	46	46
	Dim. Continuo	Coeficiente de correlación	-.059	-.114	-.124
		Sig. (bilateral)	.697	.451	.411
		N	46	46	46

Se determinó que no existe correlación entre las variables clima y compromiso organizacional de los docentes, ninguna alcanza un grado de significancia mayor en la otra, por lo tanto, son variables independientes en esta institución. Este resultado coincide con el de Ramírez y Domínguez (2012) en su artículo científico titulado “El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta” quien

citó a Luthans (2008) y explicó que este resultado se dio debido a que hay colaboradores que se sienten realizados o satisfechos con su trabajo, pero detestan la organización ya sea por su burocracia o el nivel de autoridad que tienen algunas personas.

## V. Conclusiones

Una vez aplicados los instrumentos para medir las variables y predeterminar sus dimensiones para esta investigación, se pudo concluir lo siguiente:

- Se determinó que el clima organizacional es bajo, ya que su media 4.31 se ubicó en el límite “Hasta 4.35” perteneciente al nivel inferior de la variable; lo que nos permite explicar que no existe un buen ambiente laboral en la institución y los docentes no se sienten conforme con su día a día en su centro de labores.
- Las dimensiones del clima organizacional con promedio más bajo fueron, condición física con 4.24 (herramientas necesarias para desarrollar las actividades de forma correcta) y motivación con 4.28 (impulso que lleva hacer una actividad para sentirse realizado).
- Las dimensiones del clima organizacional con promedio más alto fueron, igualdad con 4.38 (aceptar abiertamente y tomar en cuenta las opiniones de los demás) y trabajo en equipo con 4.34 (acciones organizadas de más de una persona para llegar a un objetivo).
- Se determinó que el compromiso organizacional fue bajo ya que su media de 4.14 se encuentra en el límite “Hasta 4.40” perteneciente al nivel inferior de la variable; lo que nos permite explicar que los docentes no se sienten ligados por ninguna causa a su institución educativa.
- Las dimensiones afectiva, continua y normativa también tuvieron un nivel bajo, lo cual refleja que no existe un sentimiento en el docente de permanecer en la institución ni por obligación ni necesidad o deseo.
- Entre las variables no existió ningún tipo de correlación, debido a su resultado negativo; es decir, el aumento del clima organizacional en los docentes no dependía del compromiso que tuvieran estos con la institución; por lo tanto, se puede afirmar que la variable clima organizacional no influye en el compromiso organizacional de los docentes.

## VI. Recomendaciones

- Para mejorar la dimensión de comunicación, se sugiere desarrollar un plan anual donde se informe a los docentes las metas claras de la institución educativa y su permanente supervisión durante el año escolar.
- Se recomienda potenciar la dimensión trabajo, desarrollando actividades de integración entre los colaboradores de la institución, así como también charlas informativas para una mejor cooperación y vean su trabajo como un gran reto dentro del colegio.
- Se plantea realizar reuniones permanentes para saber de las inquietudes de los colaboradores y poder hacer que los docentes se sientan satisfechos en su trabajo transmitiéndolo de la mejor manera hacia sus estudiantes con el fin de mejorar la dimensión igualdad.
- Se proyecta acondicionar una sala especialmente para los colaboradores con todos los recursos necesarios donde ellos puedan desarrollar sus actividades relacionadas a su labor con el objetivo de potenciar la dimensión condición física.
- Para mejorar la dimensión de liderazgo, se recomienda desarrollar reuniones con los superiores para que se establezca una guía de apoyo a todo el personal docente y haya una exigencia de acuerdo al desempeño de sus actividades.
- Se sugiere desarrollar charlas motivacionales junto con reuniones de confraternidad para mejorar el ambiente de trabajo y eso se vea reflejado en las opiniones de los colaboradores fuera de la organización, con la finalidad de mejorar la dimensión de motivación.
- Se plantea realizar capacitaciones y actividades donde se enfatice el desarrollo de vínculos entre los docentes y sentimiento de pertenencia para con la institución educativa para potenciar el compromiso afectivo.
- Para mejorar el compromiso continuo, se desarrollarán programas motivacionales donde se involucren activamente con el colegio, sus colegas y sus alumnos.
- Se proyecta realizar reuniones, capacitaciones y charlas para apreciar en que área los colaboradores realizan mejor su trabajo obteniendo así una preocupación por parte de la institución y se sientan cada vez mas parte de ella, con el fin de potenciar el compromiso normativo.

## VII. Lista de referencias

- Ojeda, M., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2016). *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios*. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66–71.
- El, E. N. (2016). *Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología Influencia del Clima Laboral en el Compromiso Organizacional de los Docentes y Personal Administrativo de la I. E. Antenor Orrego Espinoza*.
- Cota, A., & Ciencias, L. (2017). *Artículo Científico Docente de un Centro de Bachillerato Tecnológico de Cd. Obregón, Sonora Method to Evaluate the Organizational Climate of the Teaching Area Of A Technological Bachelor Center Of Obregon, Sonora Jesús Alberto Cota Luevano*.
- Kristel, V. (2017). *Grado De Compromiso Organizacional Según El Modelo De Meyer & Allen En Los Médicos Residentes Del Hospital Regional Docente “ Las Mercedes ”, Chiclayo 2015 Modelo De Meyer & Allen En Los Médicos Residentes Del Hospital Regional Docente “ Las Mercedes ”, C.*
- Loli Pineda, A. (2016). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. *Industrial Data*, 10(2), 030. Recuperado de; <https://doi.org/10.15381/idata.v10i2.6259>
- Solarte, M. G. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual the organizational Climate and its diagnosis a Conceptual approximation*. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61. Recuperado de [http://poligramas.univalle.edu.co/index.php/cuadernos\\_de\\_administracion/articulo/view/413/483](http://poligramas.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/articulo/view/413/483)
- Torres, E., & Zegarra, S. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. *Comuni@cción*, 6(2), 5–14. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Daniel, A., & Gonzales, C. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. *Climate and organizational commitment of employees of the Peruvian Union University, filial Juliaca, during the perio. 2.*
- Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. A. (2012). *El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta*. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21–30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Ojeda, J. (2013). *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 9(June 2012), 3–26. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/274896405\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONA](https://www.researchgate.net/publication/274896405_CLIMA_ORGANIZACIONA)



*L\_EN\_INSTITUCIONES\_DE\_EDUCACION\_PRIMARIA\_Organizational\_Climate  
\_in\_Primary\_Education\_Institutions*

*María Segredo Pérez, A., Liliams Rigñack Ramírez, I., Rosa María García Nieblas, I., Dra Irene Perdomo Victoria, I. C., Pablo León Cabrera, I., & Dra Ana Julia García Milián I, I. C. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana Evaluatiomn of the organizational climate in teaching institutions of the University of Medical Sciences of Havana. Educación Médica Superior, 29(3), 532–542. Recuperado de <http://scielo.sld.cu>*

## VIII. Anexos

### Anexo 1

#### Escala de valoración de Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Moderada
[0.40 - 0.65>	Mínimamente aceptable
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

### Anexo 2

#### Encuesta para medir el clima organizacional

Encuesta anónima de los docentes para medir el Clima Organizacional de la Institución Educativa					
<p>Estimado docente, mucho le agradeceremos se sirva a responder la siguiente encuesta con la mayor sinceridad posible, pues este cuestionario tiene como objetivo medir el clima organizacional de su Institución Educativa. Le aseguramos total confidencialidad a la información que nos brinda, por tal motivo no ponga nombre ni apellido ni iniciales para que esta información sea anónima. Le aseguramos que el propósito es estrictamente académico, le agradecemos de antemano su excelente disposición. Marque con una "X" la respuesta que mejor describa tu opinión. Totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (A), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA), en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD)</p>					
AFIRMACIONES	TD	D	NA	A	TA
1. En nuestra Institución Educativa, la mayoría de docentes conocen bien las metas.					
2. Existe integración y cooperación entre los docentes de la Institución Educativa.					
3. Mi coordinador / director promueve actitudes positivas.					
4. En nuestra Institución Educativa sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencia actitudes positivas.					
5. Mi coordinador / director está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.					
6. La mayoría de docentes conocen sobre el avance de las metas y objetivos de la institución educativa					
7. Se informa periódicamente al docente, sobre el avance de metas y logro de objetivos.					
8. La organización me brinda los recursos necesarios para satisfacer mis necesidades básicas en mi rol de docente.					
9. Mi coordinador / director fortalece la confianza entre el equipo.					
10. Mi coordinador / director exige mucho de nosotros.					
11. Mis compañeros docentes suelen hablar positivamente de la Institución Educativa.					
12. Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo.					
13. Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados.					
14. Me siento parte de la Institución Educativa.					
15. Conozco la filosofía y objetivos de la Institución Educativa.					
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.					
17. Existe un ambiente de confianza entre docentes.					
18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.					
19. En nuestra Insitución Educativa, nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.					
20. Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.					
21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.					

## Anexo 3

## Encuesta para medir el compromiso organizacional

Encuesta anónima de los docentes para medir el Compromiso Organizacional de la Institución Educativa					
<p>Estimado docente, mucho le agradeceremos se sirva a responder la siguiente encuesta con la mayor sinceridad posible, pues este cuestionario tiene como objetivo medir el clima organizacional de su Institución Educativa. Le aseguramos total confidencialidad a la información que nos brinda, por tal motivo no ponga nombre ni apellido ni iniciales para que esta información sea anónima. Le aseguramos que el propósito es estrictamente académico, le agradecemos de antemano su excelente disposición. Marque con una "X" la respuesta que mejor describa tu opinión. Totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (A), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA), en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD)</p>					
AFIRMACIONES	TD	D	NA	A	TA
1. Sería feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.					
2. Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.					
3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
4. Me siento ligado emocionalmente a mi institución.					
5. Me siento integrado plenamente en mi institución.					
6. Esta institución significa mucho para mi.					
7. Permanecer en la organización es una cuestión de deseo mas no de necesidad.					
8. Sería muy duro para mi dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
9. Gran parte de mi vida se afectaría si dejara esta institución en estos momentos.					
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución.					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí en esta institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13. Tengo la obligación de permanecer en esta institución.					
14. Aún siendo de mi beneficio, siento que no estaría bien dejar esta institución.					
15. Me sentiría culpable si dejar esta institución ahora.					
16. Esta institución merece mi lealtad.					
17. No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación con las personas que trabajan en ella.					
18. Considero que "no le debo nada" a la organización					

## Anexo 4

## Comunalidades de clima organizacional.

	Inicial	Extracción
Cumunic1	1.000	.956
Trab.Equi1	1.000	.945
Lider1	1.000	.775
Motiv1	1.000	.778
Lider2	1.000	.855
Motiv2	1.000	.738
Comunic2	1.000	.634
Cond.Fisic1	1.000	.914
Lider3	1.000	.583
Lider4	1.000	.957
Motiv3	1.000	.856
Lider5	1.000	.641
Trab.Equi2	1.000	.819
Motiv4	1.000	.957
Comunic3	1.000	.914
Trab.Equi3	1.000	.867
Igualdad1	1.000	.867
Igualdad2	1.000	.945
Trab.Equi4	1.000	.956
Igualdad3	1.000	.822
Cond.Fisic2	1.000	.957

## Anexo 5

Comunalidades de compromiso organizacional.

	Inicial	Extracción
C.A1	1.000	.950
C.A2	1.000	.979
C.A3	1.000	.706
C.A4	1.000	.888
C.A5	1.000	.749
C.A6	1.000	.828
C.C1	1.000	.888
C.C2	1.000	.981
C.C3	1.000	.950
C.C4	1.000	.828
C.C5	1.000	.704
C.C6	1.000	.950
C.N1	1.000	.979
C.N2	1.000	.981
C.N3	1.000	.979
C.N4	1.000	.888
C.N5	1.000	.950
C.N6	1.000	.981

## Anexo 6

Estadísticos descriptivos para clima organizacional.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Clima Organizacional	46	2.09	4.72	4.3107	.52424
N válido (por lista)	46				

## Anexo 7

Estadísticos descriptivos para clima organizacional.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Compromiso Org	46	2.17	4.78	4.1413	.79381
N válido (por lista)	46				

## Anexo 8

Correlación para clima organizacional y compromiso organizacional

			Compromiso Org	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Compromiso Org	Coefficiente de correlación	1.000	-.046
		Sig. (bilateral)		.764
		N	46	46
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-.046	1.000
		Sig. (bilateral)	.764	
		N	46	46

## Anexo 9

## Estadísticos de total elemento – Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cumunic1	86.2174	111.552	.598	.930
Trab.Equi1	86.3043	108.794	.715	.928
Lider1	86.2609	110.197	.640	.930
Motiv1	86.3043	110.883	.494	.932
Lider2	86.3043	108.305	.717	.928
Motiv2	86.2826	113.052	.383	.934
Comunic2	86.2826	109.674	.525	.932
Cond.Fisic1	86.4130	111.314	.611	.930
Lider3	86.1957	109.405	.566	.931
Lider4	86.3261	106.180	.774	.927
Motiv3	86.3913	108.955	.567	.931
Lider5	86.3696	113.305	.397	.934
Trab.Equi2	86.2391	110.186	.637	.930
Motiv4	86.3261	106.180	.774	.927
Comunic3	86.4130	111.314	.611	.930
Trab.Equi3	86.3261	107.780	.584	.931
Igualdad1	86.1522	110.754	.684	.929
Igualdad2	86.3043	108.794	.715	.928
Trab.Equi4	86.2174	111.552	.598	.930
Igualdad3	86.2174	111.285	.587	.931
Cond.Fisic2	86.3261	106.180	.774	.927

## Anexo 10

## Estadísticos de total elemento – Compromiso Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C.N1	20.6304	18.238	.947	.935
C.N2	20.6087	18.155	.949	.935
C.N3	20.6304	18.238	.947	.935
C.N4	20.5217	20.255	.720	.960
C.N5	20.6957	20.661	.642	.969
C.N6	20.6087	18.155	.949	.935