



UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT  
ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS**

**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE CUATRO  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS RELIGIOSAS DE LIMA SUR**

Para optar al Grado Académico de:  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Autores

**KIARA BARRANTES MACHER**

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6857-1219

**KAREN GIMENA SÁNCHEZ GUTIÉRREZ**

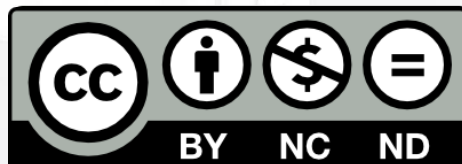
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2680-5889

Asesor (a)

**Miluska Rosario Vega Guevara**

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0268-3250

LIMA – PERÚ  
2022



Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Esta licencia permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato solo sin adaptarlo, solo con fines no comerciales y siempre que se le dé la atribución al creador.



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño, Mg. Griselda González Garrido y Dra. Cecilia Salgado Lévano.

La graduanda doña **KAREN GIMENA SANCHEZ GUTIERREZ**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS RELIGIOSAS DE LIMA SUR**”, para obtener el Grado Académico de Maestra en educación, mención Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

---

Surco, 22 de febrero del año dos mil veintidos

  
Dr. Marino Latorre Ariño  
Presidente

  
Mg. Griselda González Garrido  
Secretaria

  
Dra. Cecilia Salgado Lévano  
Miembro



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño, Mg. Griselda González Garrido y Dra. Cecilia Salgado Lévano.

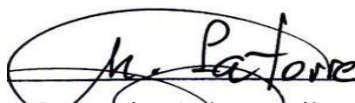
La graduanda doña **KIARA BARRANTES MACHER**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS RELIGIOSAS DE LIMA SUR**”, para obtener el Grado Académico de Maestra en educación, mención Gestión educativa.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

---

Surco, 22 de febrero del año dos mil veintidos

  
Dr. Marino Latorre Ariño  
Presidente

  
Mg. Griselda González Garrido  
Secretaria

  
Dra. Cecilia Salgado Lévano  
Miembro

Esta investigación la dedico en primer lugar a Dios y a la Virgen María por estar siempre a mi lado, guiándome e iluminando mi caminar. También a mi familia y a mi esposo por siempre brindarme su apoyo y amor incondicional.

**Kiara Barrantes Macher**

Esta investigación se la dedico a Dios y a la Virgen por bendecirme e iluminarme siempre en los pasos que doy. Del mismo modo a mi familia, por su amor y apoyo en todo este proceso.

**Karen Gimena Sánchez Gutiérrez**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por permitirme estar aquí, agradezco también a mi familia y a mi esposo por su apoyo y amor incondicional, especialmente a mis padres, si no fuera por ellos no estaría hoy aquí, los amo eternamente, muchas gracias.

Agradezco a las autoridades y personal de mi hermosa casa de estudio la Universidad Marcelino Champagnat, en la que he podido crecer en esta hermosa carrera con una gran visión y compromiso con la educación. Gracias por confiar en nosotras y abrirnos las puertas del aprendizaje. Gracias por enseñar con el ejemplo y estar siempre dispuestos a sacar lo mejor de nosotras.

Agradezco además a todos y cada uno de los maestros que nos han acompañado en esta formación, que han dado lo mejor de sí para nosotras, brindándonos conocimientos muy valiosos y haciéndonos crecer como profesionales y enseñando con paciencia, dedicación y entrega, y de una manera especial a la Mg. Miluska Vega quien nos estuvo acompañando en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

**Kiara Barrantes Macher**

Quiero agradecer a Dios, quien, con su bendición hace posible la realización de este sueño. Así mismo, va mi agradecimiento a las autoridades y personal de la Universidad Marcelino Champagnat, por confiar en nosotras y brindarnos los servicios para poder realizar todo este proceso de investigación.

Agradezco a mis profesores en especial a la Mg. Miluska Vega, quien con su paciencia y enseñanza de sus conocimientos hicieron posible que podamos crecer como profesionales, gracias a cada una de ustedes por su, dedicación, y apoyo incondicional durante todo este proceso.

**Karen Gimena Sánchez Gutiérrez**

## CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	III
CONTENIDO	IV
LISTA DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción del problema	11
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Justificación	15
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Definición de términos básicos	39
III. OBJETIVOS	41
3.1. General	41
3.2. Específicos	41
IV. HIPÓTESIS	42
4.1. Hipótesis general	42
4.2. Hipótesis específicas	42
V. MÉTODO	43
5.1. Tipo de investigación	43
5.2. Diseño de investigación	43

5.3.	Variables	44
5.4.	Población y muestra	45
5.5.	Instrumentos	46
5.6.	Procedimientos para la elaboración de la investigación	50
VI.	RESULTADOS	52
6.1.	Análisis inferencial de las variables	52
VII.	DISCUSIÓN	60
VIII.	CONCLUSIONES	66
IX.	RECOMENDACIONES	68



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Porcentajes de la población según nivel en el que trabaja	45
Tabla 2	Cuadro de Baremación	47
Tabla 3	Resultados descriptivos de la estructura, recompensa, relaciones e identidad y del clima organizacional	53
Tabla 4	Nivel de clima organizacional según los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, según sus dimensiones	53
Tabla 5	Resultados descriptivos en compromiso organizacional	54
Tabla 6	Nivel de compromiso organizacional según docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, según sus dimensiones	55
Tabla 7	Prueba de normalidad	56
Tabla 8	Coefficiente de correlación Pearson entre las variables clima y compromiso organizacional	56
Tabla 9	Coefficiente de correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo	57
Tabla 10	Coefficiente de correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso normativo	58
Tabla 11	Coefficiente de correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso de continuidad	59

## **RESUMEN**

La presente investigación buscó establecer la relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. El diseño del estudio fue no experimental de corte transversal y correlacional no causal. Se trabajó con toda la población que estuvo conformada por 142 docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Organizacional adaptada por Chaparro y Vega y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se encontró que la mayoría de docentes consideraban que el clima organizacional en estas instituciones era adecuado y el compromiso que presentaban era moderado. Concluyéndose que existía una relación significativa directa y baja entre el clima y compromiso organizacional en este grupo de docentes. Se presentan las implicancias del estudio.

Palabras clave: clima organizacional, compromiso organizacional, docentes, institución educativa religiosa.

## **ABSTRACT**

The present investigation sought to establish the relationship between climate and organizational commitment in the teachers of four religious educational institutions of Lima Sur. We worked with the entire population, which was made up of 142 teachers from four religious educational institutions in Lima Sur. The instruments used were the Organizational Climate Scale adapted by Chaparro and Vega and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. It was found that the majority of teachers considered that the organizational climate in these institutions was adequate, and the commitment they presented was moderate. Concluding that there was a direct and low significant relationship between the climate and organizational commitment in this group of teachers. The implications of the study are presented

Keywords: climate organizational, organizational commitment, religious educational institution, teachers.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad y el desarrollo sostenible demandan que tanto las escuelas como los docentes muestren un compromiso con el desarrollo social y la calidad educativa; es necesario incorporar en las políticas públicas, las teorías administrativas y de gestión modernas que consideren a la persona como el eje propulsor del desarrollo. Es necesario fomentar en las instituciones educativas un clima organizacional que proporcione seguridad a los docentes, que los motive y que permita desarrollar niveles de compromiso adecuados.

Dentro del contexto nacional, el sistema educativo se encuentra en un proceso de modernización, su finalidad es alcanzar la calidad educativa mediante la implementación de sistemas de gestión. La Ley General de Educación N° 28044. (Minedu, 2003) hace referencia a la importancia de la labor del docente y la promoción de diferentes estrategias y métodos para favorecer el compromiso organizacional y en el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012) se invita a los docentes a comprometerse con el cambio educativo del país, resaltando la importancia de generar climas adecuados que mejoren el compromiso organizacional docente con el fin de garantizar el éxito del proceso educativo.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existía entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. Esta investigación ha permitido ampliar los conocimientos acerca del compromiso organizacional en los docentes y la importancia de laborar en un clima organizacional óptimo. Los datos empíricos de esta investigación podrán ser usados por docentes y directivos para tomar decisiones informadas destinadas a mejorar el clima y el compromiso organizacional.

La investigación abarca nueve capítulos; en el primer capítulo se observa el planteamiento del problema, el cual presenta la descripción y formulación del problema, así como, la justificación teórica, práctica y metodológica. El segundo capítulo, está conformado por el marco teórico; en él se presenta los antecedentes,

las bases teóricas que respaldan las variables y la definición de los términos básicos. En el tercer capítulo, se encuentran los objetivos generales y específicos.

El cuarto capítulo se presentan las hipótesis generales y específicas. Mientras que el quinto capítulo presenta el método, el cual está conformado por el tipo y diseño de investigación, las variables, la población y muestra, así como los instrumentos y el procedimiento para la elaboración de la investigación. En el sexto capítulo, se encuentran los resultados y el análisis descriptivo de las variables. El séptimo capítulo presenta los resultados, el capítulo ocho contiene las conclusiones de este estudio y las recomendaciones precisas para posteriores investigaciones se presentan en el capítulo nueve. Se finaliza con las referencias y los apéndices.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

La sociedad actual viene experimentando grandes transformaciones que exigen nuevas formas de educar, en ese sentido, se requiere fomentar las competencias que las sociedades y economías necesitan. Ante ello, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015) planteó que la educación tiene que adaptarse a estos cambios y garantizar “la adquisición de competencias básicas en materia de cultura, sobre la base del respeto y la igual dignidad, contribuyendo a forjar las dimensiones sociales, económicas y medioambientales del desarrollo sostenible” (p. 3).

La Asamblea General de Naciones Unidas (ONU, 2015) en la “Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible, presentó un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad” (p. 1) en base a 17 objetivos destinados para la mejora de las condiciones de vida de todas las personas y transformar el mundo en un lugar mejor; entre ellos destaca el cuarto objetivo del milenio, pues está referido a “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (p.16) y ha propuesto en el apartado 4.1 que para el año 2030 todas los niños y niñas culminen la primaria y secundaria, la misma que deberá ser “gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos” (p. 19) y en el 4.c, incrementar “la oferta de docentes calificados” (ONU, 2015, p. 20).

En función de lo expuesto, la sociedad y el desarrollo sostenible demandan que en el sistema educativo exista un compromiso con el desarrollo social y la calidad educativa; para ello es necesario incorporar en las políticas públicas, las teorías administrativas y de gestión modernas que consideren a la persona como el eje propulsor del desarrollo; es decir, un sistema que garantice que los docentes sean buenos mediadores del conocimiento, para lo cual es indispensable la generación de un clima laboral que los motive, les proporcione seguridad y que permita desarrollar niveles de compromiso adecuados.

Sin embargo, resultan preocupantes los reportes respecto a la calidad docente. El Informe de seguimiento de la Educación Para Todos-EPT en el mundo (Unesco, 2015) encontró que, solo en un tercio de los países, menos del 75% de los docentes en la enseñanza primaria han recibido una capacitación adecuada, mientras que en el ciclo de enseñanza secundaria la proporción alumno/ docente es inferior a 30:1. Respecto a la educación en América Latina, Sánchez (2015) reportó una alarmante estancamiento en la calidad educativa en los países latinoamericanos; refirió que un problema importante son las recompensas económicas que solo la reciben los trabajadores mejor calificados y productivos, siendo el ámbito educativo el que menor beneficio recibe, resaltando además que, según el Rankin PISA, la mayoría de los países de la región están en los lugares más bajos de la lista.

Al respecto, Vaillant (2017) refirió que:

Pocos países en América Latina están en condiciones de adaptarse a los desafíos de un contexto emergente. Recordemos que la última década del siglo XX registró apenas un 3% de crecimiento del producto, sólo un punto más que durante la “década perdida” de los años 80. Al 44% de la población viviendo en condiciones de pobreza, al 19% en condiciones de indigencia y a la peor distribución del ingreso entre las regiones del mundo, se suman ahora los desafíos emergentes de la revolución tecnológica y la globalización (p. 12).

Así mismo, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (Unesco, 2008) advirtió sobre el riesgo que existe en la zona acerca de la calidad educativa, siendo la ausencia de políticas integrales destinadas a la formación de docentes un punto muy débil. Además, se enfatizó en las limitaciones existentes en la gestión educativa, el financiamiento y las brechas existentes entre la escuela privada y la pública. En este informe, se señaló además que para garantizar el desarrollo del proyecto era necesario promover el desarrollo de:

La motivación de las personas y sus capacidades para que utilicen adecuadamente los insumos y se comprometan con el cambio educativo y sus resultados. Supone pasar de la visión de actores a la de autores de los procesos educativos, de las decisiones individuales a la cooperación entre sujetos (p. 9).

Dentro del contexto nacional, el sistema educativo se encuentra en un proceso de modernización para alcanzar la calidad educativa mediante la implementación de sistemas de gestión. *Ley General de Educación N. ° 28044*. (Minedu, 2003) hace referencia a la importancia de la labor del docente y la promoción de diferentes estrategias y métodos para favorecer el compromiso organizacional con impactos deseados en los estudiantes y en el *Marco del Buen Desempeño Docente* (Minedu, 2012) se invita a los docentes a comprometerse con el cambio educativo del país, resaltando la importancia de generar climas laborales que mejoren el compromiso organizacional docente con el fin de garantizar el éxito del proceso educativo.

Al respecto, son diversas las investigaciones que reportan la relación entre el clima y el compromiso organizacional, así como son diversas también las teorías que tratan de explicarlas; en la investigación se considera la propuesta de Litwin y Stringer (como se cita en García, 2009) donde menciona que el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización y al compromiso organizacional como “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Meyer & Allen, 1991, p.63).

En la actualidad, en las instituciones educativas del país, la gestión educativa está centrada principalmente en los aspectos administrativos, sin considerar muchas veces aspectos relacionados con el clima organizacional y el compromiso de sus colaboradores, quienes se sienten muchas veces maltratados, pues no presentan estabilidad laboral y no disponen de las facilidades materiales para desempeñar su labor. A esto se aúna la desvalorización de la carrera docente y que, al egresar, solo el 50% de docentes pueden insertarse en el ámbito educativo (Burns & Luque, 2014).

Para hacer posible el cumplimiento de las exigencias establecidas por el Ministerio de Educación de alcanzar la calidad educativa y mantenerse acorde a las



necesidades de la sociedad, se han implementado en las instituciones diferentes programas destinados a mejorar la competitividad; las exigencias se han incrementado, lo que muchas veces genera desconfianza en los trabajadores, un clima laboral muchas veces tóxico, bajo compromiso organizacional, alta rotación, no compartir información con el resto del equipo, entre otras, siendo estas situaciones dificultosas para el desarrollo organizacional. Dicha problemática, debe ser resuelta prontamente, ya que se trabaja para la formación de seres humanos y su desenvolvimiento en la sociedad. Si desde la escuela se trabaja un adecuado desarrollo organizacional, la calidad que se brinda a los estudiantes y familias va a ser ejemplo de la sociedad que se quiere formar y a la cual se apunta.

La presente investigación fue desarrollada en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur; el clima y el compromiso de los docentes han sido poco analizada, por lo tanto, se desconoce el nivel de relación que puedan tener, pues en ellas, las condiciones bajo las cuales laboran los docentes son muy variadas. Así, el régimen laboral de los docentes varía, lo que genera malestar y poco compromiso docente que se evidencia en su escasa participación en las actividades curriculares o extracurriculares programadas, muchas veces asisten solo por temor a sanciones preestablecidas.

En estas instituciones se vienen implementado mejoras con el fin de cumplir con estándares de calidad y acreditación educativa, sin embargo, aún no son claras las estrategias que se deben seguir para asegurar ambientes laborales capaces de generar climas favorecedores del compromiso docente. Los cambios constantes y el incremento de las exigencias laborales, en aras de la competitividad y la calidad educativa, motivan a los docentes de seguir creciendo a nivel profesional y económico; sin embargo, la mayoría de las veces estas necesidades personales y profesionales no son satisfechas, pues solo se consideran aspectos normativos y de cumplimiento de estándares de calidad sin considerar el ambiente o la satisfacción de las necesidades del personal involucrado en el cambio.

Lo expuesto evidencia la necesidad de realizar un estudio acerca de cómo perciben los docentes el clima organizacional y si se encuentra relacionada con el nivel de compromiso organizacional, con el fin de identificar los aspectos que permitan su mejora continua y garantice el éxito de la gestión administrativa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?
- ¿Qué nivel de compromiso organizacional presentan los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?
- ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?
- ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso de continuidad en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?
- ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso normativo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación teórica**

Esta investigación es de gran importancia, ya que permite establecer la existencia de una relación entre el clima y el compromiso organizacional que manifiestan los docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

Asimismo, cabe resaltar que la información teórica sobre estas variables es variada en diversas investigaciones, sin embargo, los reportes sobre las características de las variables en docentes de instituciones educativas religiosas, son muy escasos.

A nivel teórico, esta investigación permitió ampliar el conocimiento acerca del compromiso organizacional que manifiestan los docentes y la importancia y necesidad de laborar bajo un clima organizacional óptimo, el cual los impulse hacia su realización personal, que garantice su involucramiento laboral en la organización, que se proporcione un sistema de supervisión y comunicación eficiente, así como proveer al docente las condiciones laborales que necesite para que este pueda cumplir con las tareas encomendadas.

Esta información podrá ser utilizada para el debate científico acerca de estudios destinados a mejorar el ambiente laboral y alcanzar la calidad educativa.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico la investigación es relevante, pues los datos empíricos presentados podrán ser usados por docentes directivos para tomar decisiones informadas destinadas a mejorar el compromiso y el clima organizacional.

Es necesario resaltar que las variables de la presente investigación en los últimos años han sido utilizadas en el contexto nacional generalmente el ámbito empresarial, en el ámbito educativo se da fundamentalmente en instituciones

públicas, siendo muy escasa aún las investigaciones en el ámbito religioso; evidenciándose la necesidad de seguir investigando estas variables en el contexto educativo nacional.

Se espera que la información proporcionada sea empleada para evidenciar y justificar la necesidad de implementar programas de intervención para mejorar el compromiso en el docente y asegurar un clima organizacional que garantice el éxito de la gestión educativa en las instituciones educativas religiosas o de similares características.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

A continuación, se presentan los estudios realizados respecto al clima y compromiso organizacional en docentes a nivel nacional. Estos estudios han sido recopilados en bases de datos como: repositorios de la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, y Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Universidad Marcelino Champagnat, publicados durante los últimos cinco años.

Bazán y Kong (2021) realizaron un estudio sobre el clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima. El diseño fue no experimental, transeccional y correlacional no causal, el muestreo fue exhaustivo y estuvo conformado por 134 docentes. Los instrumentos que emplearon fueron la Escala que mide el clima organizacional y el cuestionario de compromiso organizacional. Llegaron a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el clima y el compromiso organizacional siendo ( $r=.166$ ;  $p=.166$ ;  $p<.05$ ) así mismo encontraron que existe relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo ( $r_s=.171$ ;  $p<.05$ ). Existiendo una correlación directa, significativa y débil entre las variables de estudio.

Hidalgo y Morales (2021) llevaron a cabo una investigación sobre el clima y compromiso organizacional en docentes de seis centros de educación básica alternativa. Tuvieron como objetivo general establecer la relación entre las variables. El diseño fue no experimental, transversal correlacional, no causal. La población estuvo conformada por 109. Los instrumentos que utilizaron fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de clima

organizacional. Entre los principales resultados se halló que no existe relación significativa entre el clima y compromiso organizacional.

Goetendia (2020) realizó una investigación sobre clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el clima y compromiso organizacional percibido por los trabajadores de una Institución Educativa. El diseño fue de tipo correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población (no se especifica) Se emplearon como instrumento el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Concluyeron que el clima organizacional según condición de nombrado y contratado el diagnóstico general es de tendencia positiva, en categoría docente y administrativo si existen diferencias significativas siendo los docentes quienes presentan valores promedios significativamente mayores que los administrativos. En cuanto al compromiso organizacional según condición y categoría laboral no se encuentran diferencias significativas.

Guevara (2019) realizó una investigación sobre clima y compromiso organizacional en docentes de una I.E. Rural - Sánchez Carrión, en la región de Trujillo. Tuvo como objetivo general determinar el grado de asociación entre clima y compromiso organizacional en los docentes. El diseño fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 28 docentes; como instrumento empleó el Cuestionario del Clima Organizacional de Litwin y Stringer, adaptado por Aguado (2010) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Figueroa (2015). Se concluyó que la relación entre el clima y compromiso organizacional en los docentes de la I.E N° 80225 de San Alfonso - Sánchez Carrión, 2018, era muy alta al registrar ( $r_s = 0.900^*$ ), además de ser directa y significativa.

Burgos (2018) llevó a cabo una investigación sobre clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre dichas variables. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 103 maestros seleccionados por muestreo aleatorio estratificado. Empleó como instrumentos la Escala de Clima Organizacional de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. En los resultados se evidenció que el 45% de los maestros consideraban que el clima organizacional era desfavorable y que el 61% de estos presentaba escaso compromiso organizacional; el 27,2% un fuerte compromiso y el 11,7% un compromiso laboral débil. Concluyeron en que el clima organizacional se relaciona con el nivel de compromiso en los docentes evidenciando una relación directa y moderada  $r = 0.530^{**}$ , mostrando que a medida que mejora el clima organizacional, también mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

Gutiérrez (2017) llevó a cabo la investigación acerca del clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública y privada en los distritos de Villa el Salvador y Villa María del Triunfo en Lima. Tuvo como objetivo general establecer si el clima organizacional se encontraba relacionado con el desempeño docente. El diseño fue no experimental, de corte transversal y correlacional. Trabajó con una muestra no probabilística, intencional y estuvo conformada a 109 docentes. Para medir el clima organizacional y el desempeño docente de una institución, se emplearon el Cuestionario de Clima Organizacional para Alumnos de Chaparro y Vega y la Evaluación del Desempeño Docente para Alumnos de Aliaga, Ponce y Pecho. Se reporta que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, es decir, que a mayores niveles de clima organizacional, existirán mayores niveles de Desempeño docente; además, según la correlación de Spearman de 0,859, representan una correlación positiva considerable.

Rivas (2017) realizó una investigación sobre clima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima

Metropolitana. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existía entre dichas variables. Fue una investigación de tipo descriptivo básico. El diseño fue no experimental y correlacional. La muestra fue de 137 docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning, quienes fueron elegidos de forma no probabilística. El instrumento que empleó fue el Cuestionario de Clima Organizacional adaptado de la versión de Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado de la versión de Meyer y Allen. Concluyeron en que existe una relación directa y regular entre clima y compromiso organizacional ( $\rho=0.596$ ;  $p<0.05$ ), es decir, que, a mayor clima organizacional, mayor compromiso de los docentes para con su institución.

Yáñez (2017) condujo una investigación sobre clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa Tungasuca del distrito de Carabayllo; tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional en la institución educativa mencionada. El diseño fue no experimental y correlacional. La muestra fue de 51 miembros de la institución, conformada por 49 docentes y 2 directivos. Utilizó como instrumentos el Cuestionario de Palma para medir el clima, y el Cuestionario adaptado de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional. En los resultados, evidenció que el 70.6% de los docentes percibían el clima institucional como muy desfavorable y que el 76.5% de los docentes mostraba un leve compromiso con la institución. Llegó a la conclusión que existía una relación positiva alta entre las variables estudiadas.

Los antecedentes evidenciaron que existe una relación directa y alta entre el clima y el compromiso organizacional de los docentes en diferentes instituciones educativas a nivel nacional. También se encontró que el clima y compromiso organizacional de los docentes en estas instituciones tiende a ser desfavorable. Sin embargo, no se han encontrado reportes acerca de la relación entre estas variables en instituciones educativas privadas y religiosas, evidenciando la necesidad de establecer si estas variables presentan los mismos niveles y relación en un contexto



educativo religioso. Esta información será empleada para sustentar el problema de investigación y contrastar los resultados en las discusiones.

### **2.1.2. Internacionales**

A continuación, se presentan algunos estudios realizados sobre el clima y compromiso organizacional a nivel internacional. Dichos estudios han sido recopilados en fuentes bases de datos como: Scielo, Redalyc, Ebsco, Doaj, Eric, Google académico y repositorio de la Universidad de Ciencias Médicas, durante los últimos cinco años.

Odoh (2021) realizó una investigación sobre la relación entre el clima organizacional y el compromiso en los docentes de escuelas secundarias públicas en el estado de Ebonyi Nigeria. Tuvo como objetivo general investigar la relación entre el clima y el compromiso organizacional en los docentes de las escuelas secundarias públicas en el estado de Ebonyi. El diseño fue correlacional y se llevó a cabo mediante encuestas. La muestra estuvo conformada por 440 docentes de la escuela secundaria pública 111 del estado de Ebonyi, fue un muestreo aleatorio estratificado proporcional. Los instrumentos empleados fueron elaborados por el investigador y validado por juicio de expertos. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre el clima y el compromiso organizacional. Llegó a la conclusión que existe relación entre las variables y que el personal del estado a cargo de la educación, deben brindar a las escuelas los recursos necesarios a los directores para el desarrollo de un buen clima organizacional.

Seyyedmoharrami et al. (2019) desarrollaron un estudio sobre la relación entre el clima organizacional, el compromiso organizacional y el agotamiento del trabajo en empleados de la Universidad de Ciencias Médicas en Irán. Tuvieron como objetivo general investigar el clima organizacional, el compromiso organizacional y el desgaste laboral en el personal universitario. El diseño fue transversal y se llevó a cabo mediante un método descriptivo-analítico. La muestra estuvo conformada por 250 empleados de la Universidad de Ciencias Médicas

Torbat Heydariyeh, Irán en el 2016. Los instrumentos empleados fueron Cuestionarios Estándar de Clima Organizacional, Compromiso Organizacional e Inventario de Agotamiento de Maslach. Los resultados mostraron que el clima organizacional de los empleados fue medio y alto; el agotamiento laboral de los empleados se relacionó con un nivel bajo de clima organizacional (66%), evidenciando que el clima organizacional entre los empleados conduce a un mayor compromiso y un mayor clima organizacional y compromiso contribuye significativamente a una disminución del desgaste laboral. Llegó a la conclusión que existe relación entre las variables y que es vital formar un clima organizacional positivo para que contribuya con el compromiso para alcanzar la eficacia escolar.

Khan (2019) desarrolló un estudio sobre el impacto del clima organizacional en el compromiso de los docentes. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso en docentes. El diseño fue correlacional y se llevó a cabo mediante el análisis de regresión. La muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 230 docentes. En los instrumentos la autora empleó el índice de clima organizacional (OCI) desarrollado por Hoy, Smith, y Sweetland y el cuestionario de clima organizacional (OCQ) desarrollado por Mowday, Steers, y Porter. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el compromiso en docentes ( $r = .392, p < .01$ ). Llegó a la conclusión de al existir relación significativa entre las variables, las escuelas deben esforzarse por buscar formas de desarrollar un buen clima para alcanzar un mayor compromiso en los docentes ya que es un indicador importante para el éxito organizacional.

Fatimah y Rosmini (2018) llevaron a cabo una investigación sobre los efectos del clima organizacional innovador en el compromiso organizacional en las instituciones de educación superior en Malasia. Tuvieron como objetivo principal medir la relación entre el clima organizacional innovadores y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de nivel superior. El diseño fue transversal, la muestra estuvo conformada por 444 académicos de instituciones de educación superior públicas y privadas. En los instrumentos, los autores

incorporaron a la Teoría del Ciclo de la Vida, la Teoría del Intercambio Social (SET) y el modelo de tres componentes del compromiso organizacional (MTC). Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional innovador y el compromiso organizacional, y llegaron a la conclusión de que las experiencias de un clima organizacional innovador solidario llevan a los académicos a sentirse apegados afectivamente a sus instituciones, mejorando el clima organizacional y el compromiso entre los académicos.

Martín (2018) hizo un estudio sobre la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca – Azuay, en Ecuador. Tuvieron como objetivo general mostrar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal que labora en la unidad educativa Técnico Salesiano de Cuenca- Ecuador. El diseño fue mixto y la muestra estuvo conformada por 34 docentes empleo un muestreo aleatorio estratificado; empleó como instrumentos La Escala de Clima laboral (ECL) de Valenzuela y la Escala de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron que existía un clima laboral de 80,2%, en el compromiso afectivo mostraba 84,4%, el compromiso normativo mostraba un 70,2% y el compromiso de continuidad evidenciaba un 61% concluyendo que sí existe una influencia entre en clima laborar con el compromiso organizacional de los docentes.

Los antecedentes internacionales mostraron que existe una variedad de relaciones entre el clima y el compromiso organizacional, las cuales se presentan entre media y alta, positiva y significativa, positiva y moderada y baja. Se encontró también que el clima y compromiso organizacional de los docentes en estas instituciones tiende a ser desfavorable. Sin embargo, no se han encontrado reportes acerca de la relación entre estas variables en instituciones educativas privadas y religiosas, evidenciando la necesidad de establecer si estas variables presentan los mismos niveles y relación en un contexto educativo religioso. Esta información será empleada para sustentar el problema de investigación y contrastar los resultados en las discusiones.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1. Bases teóricas de clima organizacional***

#### **2.2.1.1. Definiciones de clima Organizacional.**

A continuación, se presentan las definiciones planteadas sobre el Clima organizacional de diferentes autores, entre los primeros en definir al Clima Organizacional se encuentran Ostroff et al. (como se cita en Hesse et al., 2010), ellos propusieron al clima organizacional como las características que distinguen una organización de otra, que permanece a través del tiempo, e influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones, considerándola como la personalidad de la organización, centrándose más en el ambiente como base del Clima Organizacional.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) mencionan que “el clima organizacional es el resultado del efecto del comportamiento directivo en el nivel superior y en el máximo de una organización sobre todos los niveles de esa organización” (p.111). Aquí los autores se centran en la importancia del directivo o jefe inmediato como la base que define el clima organizacional. Contradiéndose con lo propuesto por Chiavenato (2001), quien postula que el clima organizacional se basa en la percepción que tiene los miembros de las organizaciones respecto a las cualidades del ambiente organizacional donde se desenvuelven. Este se muestra favorable cuando los miembros reciben la satisfacción de sus necesidades personales y elevación moral, y cuando no se perciben esas satisfacciones se presenta un clima desfavorable, observándose que la importancia para conseguir un clima organizacional adecuado se centra en los miembros de la organización.

Asimismo, años después, Covey (2003) complementó esa propuesta estableciendo que el clima organizacional es el equilibrio que debe haber entre el P (producción) y el Cp (capacidad de producción) en el uso de los bienes en las organizaciones para que exista efectividad. Esta definición se centra principalmente

en los bienes humanos de la organización conformados por los clientes y empleados. Es decir, mantener el equilibrio entre lo que se desea obtener (producción) y la salud y bienestar de las personas que lo conforman (capacidad de producción). Ello suele exigir un juicio delicado, mas es la esencia de la efectividad. Esa armonía, equilibra el corto plazo con el largo plazo y va dirigido en todos los aspectos de la vida. Es decir, que el clima organizacional está centrado no solo en los miembros de la organización, sino también a las personas que reciben un servicio de la misma, el autor lo propone como los clientes; dentro del ámbito educativo para que exista un adecuado clima organizacional este estaría dirigido no solo a los miembros de la institución educativa, sino también a cada uno de los alumnos y sus familias.

En la investigación se consideró la propuesta de Litwin y Stringer (como se cita en García, 2009) acerca de la configuración del clima organizacional, estos autores bajo un punto de vista estructural y subjetivo, proponen que “El clima organizacional comprende los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (p. 46). Englobando en sí diversos aspectos que en esta investigación se consideran importantes a profundizar, ya que presentan una visión más completa del clima organizacional. puesto que ven tanto los aspectos ambientales de la organización, como los aspectos subjetivos e intrínsecos de cada una de las personas que forman parte de la organización.

Además, bajo estas propuestas, los autores propusieron un instrumento para medir el clima en contextos educativos, el cual fue adaptado por Crespín (2012) para aplicarlo dentro del contexto nacional.

#### **2.2.1.2. Modelos teóricos de Clima Organizacional**

*Teoría “X” y “Y” de McGregor.* La concepción de la teoría “X” se presenta como la forma tradicional, autocrática, impositiva y autoritaria de dirigir

la organización. Las personas están predispuestas a evitar el trabajo porque no les gusta. Y para que consigan trabajar en las organizaciones, estas deberán ser obligadas, controladas e incluso castigadas para conseguir cumplir con los objetivos planteados por la organización.

Según esta premisa para la teoría “X” el ser humano prefiere ser dirigido que dirigir y siempre está procurando evitar las responsabilidades; tiene poca ambición y se preocupan por su propia seguridad; su principal motivación son los incentivos económicos. Por ello es necesario que las organizaciones busquen controlar y neutralizar los sentimientos y las características imprevisibles, de las personas, ya que los objetivos individuales se oponen a los de la organización, por ello es necesario un control rígido. Esta teoría percibe al ser humano como un ser incapaz de conseguir autocontrol y autodisciplina y que por ello es preciso que la organización intervenga de forma activa, sino las personas que conforman la organización se mantendrían de forma pasiva frente a las labores de la misma e incluso se resistirían a cumplirlas (Chiavenato, 2001). Se podría decir que es una concepción autoritaria e impositiva, donde se requiere tener el control para que funcione la organización, ya que se percibe que una falta de confianza en las capacidades de cada individuo de cumplir con las metas propuestas por la organización.

En cambio, la teoría “Y” se presenta como una concepción más democrática, consultiva y participativa; en la cual el trabajo sería una fuente de satisfacción o sufrimiento dependiendo de las condiciones particulares en que se encuentre. Existen otros medios para estimular y dirigir los esfuerzos de las personas, las cuales son capaces de ejercer autocontrol y de auto dirigirse. No son necesarias las amenazas o castigos tratando siempre de evitarlos. Las recompensas dentro del trabajo están relacionados a los compromisos adquiridos. Confiando en la capacidad que tienen las personas de aceptar y asumir responsabilidades. Se puede encontrar, en la mayoría de la población, imaginación, creatividad e ingenio, y que dicho potencial intelectual está lejos de emplearse en su totalidad. Así mismo considera que el ser humano es capaz de aprender a aceptar, así como buscar responsabilidades.

La labor que tiene la administración es ser puente para crear oportunidades, liberar potencialidades, retirar obstáculos, ayudar al crecimiento y proporcionar orientación; es decir, se basa en los objetivos. Se centra en la persona permitiéndole crear condiciones organizacionales y métodos de operación para que se les haga más fácil alcanzar sus objetivos individuales, y dirigir sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización (Chiavenato, 2001). En esta teoría, se observa mayor confianza y libertad para los individuos permitiéndoles desenvolverse, desarrollar sus capacidades y elevar su potencial y por ende conseguir una mejora organizacional.

**Teoría Z.** El modelo Ouchi está basado bajo la concepción japonesa de la administración, la cual menciona que “la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología” (Chiavenato, 2001, p. 139). Al centrar la administración en las personas, se consiguen mejores logros organizacionales.

Así mismo, considera que la productividad está dirigida hacia la organización social, la cual se consigue mediante una visión cooperativa asociada estrechamente a la confianza (Chiavenato, 2001).

**Teoría organizacional de Likert.** Para Likert (como se cita en Brunet, 2004), la percepción que tiene el individuo determina el tipo de comportamiento que este va a adoptar y no la realidad objetiva. Los resultados que vaya a obtener una determinada organización, como la productividad, el ausentismo, las tasas de rotación, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores van a influir en la percepción de los mismos sobre el clima.

Por ello, Likert propone el análisis del clima organizacional fundamentado en una trilogía de variables causales, intermediarias y finales que componen ocho dimensiones y que permiten identificar cuatro tipos de climas diferentes. Estos tipos de clima son: autoritarismo explotador, el autoritarismo paternalista, el consultivo y el de participación en grupo.

El modelo teórico empleado para fundamentar la variable clima organizacional en esta investigación, es la Teoría de los sistemas propuesta por Likert, en ella se propone que el funcionamiento de la organización depende de cada una de sus partes o componentes, por lo tanto, cada una de las partes es responsable del éxito o fracaso. Además, bajo esta premisa Litwin y Stringer (como se cita en Chaparro & Vega, 2007) plantearon nueve dimensiones para medir al clima en una organización. Cabe destacar que, después de un minucioso estudio, Chaparro y Vega (2007) reestructuran esta propuesta y plantean solo cuatro dimensiones, las que se emplearon en esta investigación para medir la variable clima organizacional.

### **2.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional**

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, Litwin y Stringer (1968, pp. 166-167) plantearon la existencia de nueve componentes, que se describe a continuación.

**Estructura.** Está relacionada con el reglamento de la organización, sus deberes, la parte formal de las políticas y jerarquía. Se refiere a toda la parte formal de la empresa.

**Responsabilidad.** Lograr ser de su propio jefe, tener un compromiso hacia la empresa, en la toma de decisiones lograr tener un liderazgo y el fundar sus limitaciones.

**Recompensa.** En esta dimensión son los estímulos que recibe el trabajador por su buen trabajo, aquí solo se ve el premio, mas no se utiliza el castigo.

**Riesgo.** Corresponde al sentir que tiene cada miembro de la organización sobre el desafío que plantea el trabajo.

**Relaciones.** Es la apreciación de los trabajadores en relación al entorno, es decir tener un ambiente agradable, llevar una buena relación social.

**Apoyo.** Es el sentimiento de ayuda y apoyo sobre los diferentes miembros de la empresa.



**Estándares de desempeño.** Se emplea las normas de rendimiento en los trabajadores. Es decir, se plantea las normas de desempeño percibiendo metas implícitas y explícitas.

**Conflicto.** Es el grado de aceptación y solución de problemas que llevan a cabo los trabajadores de la organización como los de alta jerarquía.

**Identidad.** El pertenecer a la organización, sintiéndose un elemento importante y valioso dentro del grupo que laboral.

Chaparro y Vega (2007) realizaron un análisis de las dimensiones propuestas por diferentes autores y las comparó con la propuesta de Litwin y Stringer (1968); este análisis los llevó a plantear solo cuatro dimensiones para medir al clima organizacional: estructura, relaciones, recompensa e identidad.

Los criterios que los autores emplearon para seleccionar estas dimensiones fueron los siguientes: en el caso de la dimensión de relaciones observaron que era muy amplia y englobaba varias dimensiones propuestas por diversos autores; también porque consideraban importante para la investigación, analizar las diferentes percepciones que tenían las personas que conformaban determinada organización. Por ello, Chaparro y Vega (2007), seleccionaron la dimensión de estructura porque les resultaba importante analizar “las percepciones del trabajo diario, del cómo se hacen las cosas” (p. 56) en la organización. Las dimensiones de recompensa e identidad fueron seleccionadas porque para los autores estas dimensiones reflejaban la motivación personal de cada individuo, generando así un impacto en el desarrollo de sus actividades; convirtiéndose en elementos importantes para la investigación.

Este planteamiento fue empleado para operacionalizar la variable clima organizacional, por lo que fueron consideradas como dimensiones en la investigación.

**Dimensión 1. Estructura.** Es el reflejo de las percepciones del trabajo diario, del cómo se hacen las cosas. Se observa cómo es el funcionamiento de cada institución. En ella están incluidas las normas, el reglamento, el orden, los trámites que haya que hacer, el material que se necesite, el ritmo de trabajo entre otros

(Chaparro & Vega, 2007). La estructura es muy importante en la organización para que se dé un adecuado funcionamiento y con los diferentes recursos poder alcanzar las metas establecidas. Por ello es necesario que la estructura esté clara y que haya los recursos suficientes para que cada uno de los miembros de la organización pongan todos sus esfuerzos y talentos para alcanzar las metas de la organización.

***Dimensión 2. Relaciones.*** Es amplia e involucra otras dimensiones propuestas por otros autores; es una dimensión que tiene que ver en gran parte las precepciones del personal, considerando la relación entre compañeros, el jefe inmediato, y se desarrolla una parte importante del trabajo diario, del cómo se ve y se siente la persona. Chaparro y Vega (2007) mencionan también, que “El liderazgo del jefe inmediato es importante en esta dimensión, aquí se califica si el líder tiene capacidad para dirigir proyectos, motivar, si es imparcial, si hay respeto con los compañeros, si brinda respaldo para realizar las tareas encomendadas” (p. 69). Las relaciones son un pilar sumamente importante dentro de la organización, ya que, al estar conformada por personas, se debe tener presente que cada una viene con su historia, su vida, cultura, sentimientos, conocimientos, necesidades, etc. Es por esto que, en el clima organizacional, las relaciones tienen una gran la importancia dentro de la organización, ya que con ellas se conseguirán los objetivos y las metas trazadas por la misma.

***Dimensión 3. Recompensa.*** Es la percepción que tiene la persona sobre la adecuada recompensa que recibe por la correcta realización de su trabajo, así como su inconformidad al recibir una baja valoración y reconocimiento por su esfuerzo y compromiso. Dicha recompensa puede darse de forma económica, con incentivos, premios, reconocimientos o incluso castigos (Chaparro & Vega, 2007). Para que exista un fuerte clima organizacional es importante tener en cuenta esta dimensión, ya que el trabajador merece el justo reconocimiento de tu trabajo, su esfuerzo y dedicación. Ese reconocimiento será motivación para el trabajador de continuar realizando su labor de forma óptima y con entusiasmo al sentir que sus esfuerzos son reconocidos.

***Dimensión 4. Identidad.*** Es el sentimiento de pertenencia que tiene el individuo dentro de una organización. Quien se reconoce como un integrante importante de la misma, que contribuye con el logro de los objetivos institucionales y con la sensación de que sus objetivos personales son compartidos con los de la organización. La identidad es importante para la motivación personal de cada individuo y con ello el impacto en el desarrollo de sus actividades (Chaparro & Vega, 2007). Esta es una de las dimensiones más valiosas del clima organizacional, cuando el trabajador se siente íntimamente vinculado con la organización, ya que le genera el anhelo de permanecer en la misma, y querer que se cumplan los objetivos de la organización y para ello pondrá el mayor empeño y dedicación en la realización de los mismos, porque así sentirá como propios los objetivos o metas de la organización.

#### **2.2.1.4. El Clima Organizacional en instituciones educativas.**

La misión de un docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes en su desarrollo integral como persona para la sociedad. Teniendo la función de mediar y asistir en el proceso donde los estudiantes van desarrollando sus conocimientos, sus capacidades, destrezas, actitudes y valores. Por ello, para mantener siempre presente vivo el anhelo de educar para la vida, es importante que los docentes sientan la libertad de un clima organizacional adecuado para poder ejecutar su labor de la mejor manera posible (Montalvo, 2011; Latorre, 2010). Siendo la educación uno de los pilares de la sociedad, es imprescindible la labor de los docentes, es por eso la importancia de velar por ellos, para que puedan realizar su labor con libertad, respeto, y cuidado por cada uno de sus educandos, trabajando en equipo para alcanzar la meta principal, que es contribuir con la formación integral de las personas brindando una educación de calidad.

Frente a esto, el Art. 1° de la Ley N° 24029, *Ley del Profesorado* (Minedu, 1990) establece que el profesor es un agente fundamental para la comunidad y el Estado determina la formación integral del educando y futuro ciudadano. Por ende, es el principal motor de la actividad educadora y se debe velar por ellos, teniendo el director un rol fundamental en este desarrollo organizacional. Al respecto, Delgado

(2017) estableció que, si existe un clima organizacional saludable, la labor que se realizará para los estudiantes tendrá frutos saludables también.

Al ser los maestros los responsables de contribuir con la formación de los futuros ciudadanos, es importante, que ellos estén bien preparados y permanezcan en formación constante, así como velar por sus necesidades y poder desenvolverse en un adecuado clima organizacional. Chaparro y Vega (2007) mencionan que “las escuelas funcionan como sistemas sociales, por lo tanto, envueltos en una cultura organizacional, con sus elementos distintivos, como lo son normas, tradiciones, estructuras jerárquicas, generan un clima organizacional, tendría un impacto en los alumnos” (p. 55), por lo tanto, si se quiere brindar una educación de calidad, se debe trabajar primero con las personas responsables de transmitir y ser guías de esa educación integral que son los maestros. Por ello es importante un buen clima organizacional para que los maestros puedan ejercer su labor de la mejor manera.

#### **2.2.1.5. Importancia del Clima Organizacional**

Toda acción que se realice en cada ámbito de la vida, siempre va a haber interacción entre personas, ya que el ser humano es un ser social por naturaleza, y todo rubro donde se desenvuelva va a estar conformado por personas. Por ello es sumamente importante estudiar, profundizar y trabajar en el desarrollo adecuado del clima organizacional, especialmente en un ambiente en el que seres humanos forman otros seres humanos como sucede en las escuelas, donde existe una interacción profunda entre los alumnos con los docentes, entre docentes con colegas, entre docentes con personal administrativo, etc.

Así mismo, si se busca conseguir objetivos claros y precisos es necesario que el talento humano que conforma las bases de cada institución, en este caso educativa, colabore de la mejor manera para que se cumplan los objetivos establecidos conviviendo y compartiendo juntos para crecer y conseguir un adecuado desarrollo organizacional. Si se mantiene un clima laboral sano, se podrá conseguir los objetivos establecidos, ya que el talento humano podrá desarrollarse plenamente.

Es importante, como menciona Covey (2003), cuidar de los bienes humanos para que lo que se busque alcanzar se realice de manera más efectiva. Y los bienes humanos se cuidan desde un adecuado clima laboral.

## **2.2.2. Bases teóricas de compromiso organizacional**

### **2.2.2.1. Definición de compromiso organizacional**

A continuación, se presentan las definiciones planteadas sobre el compromiso organizacional. Entre de los primeros investigadores en definir acerca del compromiso organizacional, se encuentran:

Mowday et al. (como se cita en Hurtado, 2017) quienes lo definen como la identificación e implicación del individuo con la metas y valores de la organización, que se refleja en la voluntad del trabajador de aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su deseo de seguir siendo miembro de la misma.

Años después, Meyer y Allen (1991) plantearon el compromiso organizacional ya no como una fuerza, sino como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (p. 63). Es por ello que las características que un individuo pueda presentar son muy individuales y diferentes esto conlleva a considerar que no es posible decir que un individuo exprese todos los aspectos en una relación formal.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005), siguiendo la línea teórica propuesta por Meyer y Allen, propuso que el compromiso organizacional es el nivel en el que un trabajador se identifica con su organización y sus objetivos, logrando de esta manera mantener la membresía en la organización.

Becker (citado en Betanzos, Paz, 2007) lo definió como el compromiso que tiene un individuo con la organización a la que pertenece a través de un vínculo que

se establece en la organización como resultado de pequeñas inversiones (*side-bets*) realizadas a lo largo del tiempo.

En la investigación se empleó la propuesta de Meyer y Allen (1991) para definir a la variable de estudio, dado que han realizado un estudio más amplio y proponen un modelo que permite comprender el compromiso organizacional y cada uno de sus componentes. Así mismo, se observa que muchos autores lo han empleado para fundamentar sus investigaciones, considerándose necesario establecer si en el ámbito educativo de instituciones religiosas también se cumple.

#### **2.2.2.2. Modelos teóricos de compromiso organizacional**

***La Teoría de la atribución.*** Esta teoría fue desarrollada por el austriaco Heider (como se cita en Robbins, Coulter, 2005), busca explicar los factores que influyen en la percepción, así como las causas que la originan y desencadenan. Esta teoría fue utilizada como un método para evaluar a las personas sobre como ellas mismas perciben su propio comportamiento y desenvolvimiento con los que lo rodean.

Asimismo, explica cómo las personas juzgan a otras de forma distinta de acuerdo al comportamiento que manifieste. Básicamente, la teoría sugiere que la persona observe a la otra persona y de esta manera tratar de determinar qué es lo que provocó el comportamiento presentado y si este fue por una causa interna o externa.

Los comportamientos internos son aquellos que se presentan a través de un control personal de cada individuo. Mientras que el comportamiento externo se da cuando la persona se siente forzada por una situación que lo conlleva a realizar un determinado comportamiento. Sin embargo, depende de tres factores; diversidad, consenso y constancia.

***Modelo multidimensional de Meyer y Allen.*** Esta teoría consideraba inicialmente la distinción entre compromiso afectivo y compromiso continuo, el primero hace referencia a un apego emocional, mientras que el compromiso

continuo está relacionado con la participación y la identificación que pueda tener una persona con su organización. Más adelante apareció un tercer compromiso diferente a los ya mencionados, el compromiso normativo; este a su vez denota una especie de obligación de la persona por permanecer en la organización a la que pertenece.

Es por ello que el compromiso puede tener origen en el deseo, como en la necesidad o el deber de permanecer en una determinada organización. Posteriormente los autores explicaron que estos componentes del comportamiento organizacional tendrían diferencias en la organización puesto que se vería reflejado en el rendimiento del trabajador. Ante ello establecieron que el compromiso afectivo y el compromiso normativo deben de ser relacionados de forma positiva dentro de la organización y eso se tiene que ver reflejado con el desempeño que manifieste el trabajador. Por otro lado, el compromiso de continuidad podría esperarse que no guarde relación, o esté relacionado negativamente.

Por esta razón, se establece que las formas de compromiso son diversas, por ello las organizaciones que se encargan de mantener a los trabajadores, deben hacerlo mediante el fortalecimiento de su compromiso, observando cuidadosamente que la naturaleza del mismo vaya de acuerdo con el que inculcan en la organización ya que la naturaleza psicológica para cada tipo de compromiso es muy diferente (Meyer & Allen, 1991).

### **2.2.2.3. Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

Meyer y Allen (1991) establecieron que el compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo. A continuación, se describen las dimensiones que se emplean en la investigación.

***Dimensión 1: Compromiso Afectivo.*** Este compromiso hace referencia al deseo del trabajador de seguir siendo parte de la organización, esto se debe a que con el tiempo ha logrado tener un vínculo con ella y considera que la organización satisface sus necesidades y expectativas, por lo que se siente emocionalmente

acogido en ella (Meyer & Allen, 1991). Así mismo, los autores señalaron que los trabajadores que presentan un compromiso afectivo fuerte se sienten identificados con la organización, mostrando permanencia en ella y cuando se presenta alguna dificultad en la organización ellos sienten temor por la misma y por lo tanto sentirán la necesidad de apoyar en la solución que se requiera. Esta dimensión del compromiso es uno de los más enriquecedores ya que existe un vínculo fuerte con el trabajador y la organización, quien pondrá todas sus capacidades para alcanzar los objetivos de la misma al sentir un apego emocional fuerte.

***Dimensión 2: Compromiso de Continuidad.*** Este compromiso es un reconocimiento que se tiene del trabajador en relación a los costos financieros, físicos y psicológicos, esto a su vez está determinado por las oportunidades de encontrar otro trabajo en otra organización, si el trabajador decidiera renunciar a la organización.

Es decir que el trabajador siente un fuerte apego por la organización porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, es por ello que al dejar la empresa implicaría abandonar y perderlo todo; asimismo, se da cuenta que las oportunidades en otras organizaciones son mínimas y por ende existe un apego mayor con su organización (Meyer & Allen, 1991). En esta dimensión se observa que el compromiso se manifiesta, ya no por factores intrínsecos o de apego o vínculo emocional, como en el compromiso afectivo, sino que se da por factores externos como la dedicación, el tiempo invertido, o pocas alternativas de trabajo, siendo eso lo que motiva al trabajador permanecer en la organización.

***Dimensión 3: Compromiso Normativo.*** Este compromiso está relacionado con la obligación y el sentimiento que manifiesten los trabajadores de permanecer en la organización porque creen que es lo oportuno y correcto. Esto se debe a la lealtad que sienten los trabajadores por la organización a la que pertenecen, a su vez sienten que están en deuda con dicha organización (Meyer & Allen, 1991). En esta dimensión se percibe en los trabajadores un vínculo fuerte con la organización podría deberse por factores tanto internos como externos.

#### **2.2.2.4. Compromiso organizacional en instituciones educativas**



El compromiso organizacional es importante dentro de una institución, por ello es necesario conocerla con el fin de garantizar su mantenimiento desde el ingreso de un individuo a dicha organización hasta que se retire, ello garantiza la generación de vínculos afectivos, normativos y de continuidad por parte del trabajador, esto a su vez conlleva a que se desarrolle un mejor clima y desempeño en los trabajadores.

Según Bayona et al. (2000), el compromiso organizacional es una necesidad que debe ser estudiado porque esto permitirá tener repercusiones positivas dentro de una organización y para otras que deseen mejorar las actitudes de los trabajadores. A partir de ello, se puede afirmar que los trabajadores que se encuentren plenamente identificados e implicados con la organización en la que trabajan, podrán tener más opciones de permanecer en la misma y un mejor desempeño laboral.

Cabe recalcar que, en el ámbito educativo, los docentes y directores que laboran en una institución educativa son los responsables de contribuir con la formación integral a los estudiantes y es por ello que deben de estar más comprometidos con su institución, porque su servicio va dirigido directamente hacia las personas y futuros ciudadanos. Al respecto, Bayona et al. (2000) determinaron que el compromiso organizacional es importante, ya que de ella depende el logro de los objetivos, pues determina la eficacia de toda organización. Confirmando lo establecido en la *Ley General de Educación del Perú N. ° 28044*. (Minedu, 2003) acerca de la necesidad de que los docentes deben de estar comprometidos con los objetivos institucionales y con aspectos que determinen el éxito en una organización.

Que los docentes muestren un fuerte compromiso organizacional es sumamente importante, ya que eso los motivará para alcanzar las metas establecidas por la institución a la que pertenecen, metas que contribuyan en la formación de mejores ciudadanos y así construir juntos una mejor sociedad. Por ello la organización tiene un reto muy grande que es trabajar fuertemente y en equipo, para despertar en cada uno de los docentes ese compromiso organizacional.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Clima Organizacional**

“El clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (Litwin y Stringer, como se cita en García, 2009, p. 46).

“El clima organizacional es multidimensional y está formado por un conjunto de características que describen a la organización, la hacen diferente de otras organizaciones, son duraderas en el tiempo e influyen sobre el comportamiento de los miembros de la organización”. (Forehand y Gilmer, como se cita en Guevara, 2018, p.16)

### **2.3.2. Compromiso Organizacional**

Es el estado psicológico que existe entre la relación de una persona y una organización, en la que ambas partes tienen expectativas personales, individuales, diferentes y amplias, donde es casi imposible poder expresar todos esos aspectos en una relación formal o legal (Meyer & Allen, 1991).

### **2.3.3. Institución educativa religiosas**

Son Centros Educativos de Acción Conjunta entre la Iglesia Católica y Estado Peruano promovidos, organizados y conducidos por la misma, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados por el Ministerio de Educación (Resolución Ministerial N° 483-89-ED., 1989).

Centran en Cristo la base y fundamento de la educación, mencionan que en Él se encuentran los valores humanos en su perfecta realización, donde promueve el pensar, querer y actuar según el Evangelio (Vargas, 2008).

#### **2.3.4. Docente**

Es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo (Nieva & Martínez, 2016).

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. General**

Establecer la relación entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

#### **3.2. Específicos**

- Determinar el nivel de clima organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.
- Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.
- Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso de continuidad en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.
- Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso normativo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

## IV. HIPÓTESIS

### 4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

### 4.2. Hipótesis específicas

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

H<sub>2</sub>. Existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso de continuidad en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

H<sub>3</sub>. Existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso normativo en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

## V. MÉTODO

### 5.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, también llamada pura o fundamental; según Muñoz (como se cita en Salgado-Lévano, 2018) este tipo de investigación tiene como objetivo fundamental generar nuevos conocimientos acerca de las variables clima y compromiso organizacional, sin contrastarlos con la realidad.

Al respecto, Tamayo (2003) planteó que la investigación pura se desarrolla en un contexto histórico con la finalidad de desarrollar la teoría mediante el descubrimiento.

La investigación es empírica y con metodología cuantitativa, pues los datos que se presentaron acerca del clima y compromiso organizacional son empíricos y objetivos. Corresponde a una investigación cuantitativa, porque maneja un objeto desde las variables e indicadores siguiendo cuidadosamente un proceso secuencial para llegar a la comprobación de las hipótesis, mediante técnicas estadísticas (Hernández et al., 2014).

### 5.2. Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se considera no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente las variables, solo se midieron tal cual se presentaron en el momento de la investigación. Se observaron situaciones ya existentes y no provocadas intencionalmente por quien las realiza. Es transversal dado que se recolectaron datos en un solo momento (Hernández, et al., 2014).

Se empleó un diseño correlacional no causal, pues se buscó establecer relaciones entre las variables sin especificar la causalidad. Se midió el grado de relación no causal con el fin de establecer si existe o no correlación entre las

variables de estudio, de qué tipo es y cuál es su grado de intensidad (Salgado-Lévano, 2018).

Esta investigación permitió establecer la relación entre el clima y compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. Se siguió el siguiente esquema (Hernández et al., 2014).

$$X_1 - X_2$$

Donde:

$X_1$ = Clima organizacional

$X_2$ = Compromiso organizacional

### **5.3. Variables**

Dado que la investigación planteada es no experimental, transversal, correlacional no causal, las variables de estudio clima y compromiso organizacional fueron consideradas como variables atributivas, pues representan características propias de las personas que participaron de la investigación, las mismas que fueron medidas y no manipuladas (Kerlinger et al., como se cita en Salgado-Lévano, 2018).

#### **5.3.1. Variable atributiva 1: Clima organizacional**

Definida por los resultados obtenidos en el cuestionario de Clima Organizacional (ECO) de Chaparro y Vega, este instrumento se estructura a partir de cuatro grandes dimensiones que son: Estructura, relaciones, recompensa e identidad.

#### **5.3.2. Variable atributiva 2: Compromiso Organizacional**

Definida por los resultados obtenidos en el Cuestionario de Compromiso Organizacional - CCOD, desarrollo bajo el modelo teórico de Meyer y Allen cuyas dimensiones son: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

### 5.3.3. Variables de control

- Sexo: femenino y masculino.
- Edad: De 25 a 65 años.
- Institución educativa.
- Nivel educativo de enseñanza.

### 5.3.4. Variables controladas

- **Condiciones medio-ambientales:** La ambientación fue adecuada para la aplicación de instrumentos.
- **Deseabilidad social:** La participación de los docentes en los instrumentos propuestos fue anónima procurando de esta manera la veracidad de las respuestas.

## 5.4. Población y muestra

### 5.4.1. Población

La población fue finita y estuvo conformada por 142 docentes que desempeñaban sus labores en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur; en la tabla 1 se presenta el porcentaje de docentes por institución educativa, se observa que el mayor porcentaje de estos laboraban en la institución educativa A.

Tabla 1  
*Porcentajes de la población según institución educativa donde labora*

Institución	Docentes	
	<i>fr</i>	<i>%</i>
Institución A	75	52.8
Institución B	13	9.2
Institución C	28	19.7
Institución D	26	18.3
Total	142	100.0



## **5.4.2. Muestra**

Dado a que el tamaño de la población fue pequeño, no hubo necesidad de desarrollar un muestreo, se trabajó con toda la población por lo que la investigación fue exhaustiva (Hernández et al., 2014) y estuvo constituida por 142 docentes que cumplieron con los criterios estimados de inclusión y exclusión.

### **5.4.2.1. Criterios de inclusión**

- Edad entre 25 y 65 años.
- Docentes que tengan una continuidad laboral mínima de tres años consecutivos en cualquiera de los niveles educativos de una institución educativa religiosa.
- Que firmen el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos.

### **5.4.2.2. Criterios de exclusión**

- Que hayan respondido con errores los instrumentos.

## **5.5. Instrumentos**

### **5.5.1. Cuestionario de Clima Organizacional para Docentes-CCOD**

El Cuestionario de Clima Organizacional fue diseñado por Litwin y Stringer en Estados Unidos (1968) con el objetivo de medir la percepción del clima organizacional en trabajadores en el ámbito empresarial. Era una escala tipo Likert diseñada en función de nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, cooperación, estándares, recompensa, desafío, relaciones, conflictos e identidad.

En México, Chaparro y Vega (2007), adaptaron este instrumento al ámbito educativo y redujeron las dimensiones por considerar que algunas de ellas podían fusionarse, proponiendo una escala de 41 ítems fundamentada en cuatro

dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad; distribuidos en 41 ítems

A nivel nacional, Crespín (2012) adaptó el instrumento elaborado por Chaparro y Vega (2007) con el objetivo de medir el clima organizacional percibido por docentes de educación primaria y secundaria de una institución educativa del Callao. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución.

El CCOD consta de 41 reactivos redactados en forma positiva y distribuida en cuatro dimensiones: 13 reactivos para la dimensión estructura, 8 para recompensa, 15 para relaciones y 6 para identidad. Respecto a la calificación, todos los reactivos se califican sobre la base de una escala tipo Likert de cinco puntos donde 1 representa muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo. Presentó el siguiente Baremos para el instrumento:

Tabla 2

*Baremo nacional de CCOD*

Dimensión	Baremo		Número de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Nivel	Rango			
<b>Estructura</b>	Alto	48-65	13	13	65
	Medio	30-47			
	Bajo	13-29			
<b>Recompensa</b>	Alto	29-40	8	8	40
	Medio	18-28			
	Bajo	8-17			
<b>Relaciones</b>	Alto	51-70	14	14	70
	Medio	32-50			
	Bajo	14-31			
<b>Identidad</b>	Alto	23-30	6	6	30
	Medio	14-22			
	Bajo	6-13			
<b>Clima Organizacional</b>	Alto	150-205	41	41	205
	Medio	95-149			
	Bajo	41-94			

*Nota:* Tomado de *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao*. Crespín, 2012, Tesis de maestría Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú p. 30.

### **5.5.1.1. Evidencias de validez y confiabilidad del CCOD**

En el país, Crespín (2012) determinó la validez basada en el contenido del CCOD a través del juicio de cinco expertos, reportando un coeficiente *V* de Aiken de ,96 para el clima organizacional. El análisis de los ítems de la dimensión estructura arrojó una *V* de Aiken de ,88, la dimensión recompensa y relaciones obtuvieron un *V* Aiken de 100 y por último la dimensión identidad obtuvo un valor de ,97. Por lo que consideró que el instrumento presentaba idoneidad dado que existía relación entre las partes de la prueba y el constructo (AERA et al., como se cita en Tomás, 2019).

La evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna fue determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach que fue de ,963. Se aplicó el instrumento a una muestra de 25 docentes de educación primaria y secundaria de la región Callao, estableciendo que el instrumento presentaba consistencia interna.

Para establecer la confiabilidad del instrumento en la población de estudio (docentes de instituciones educativas religiosas), se estimó el Coeficiente Alfa de Cronbach, se emplearon los datos de toda la población. Se confirmó la validez del instrumento propuesto por Crespín. El Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento en general fue de ,85. La dimensión estructura obtuvo un coeficiente de ,946. La dimensión recompensa alcanzó un coeficiente de ,85; la dimensión relaciones presentó un coeficiente de ,96; la dimensión identidad de ,90. Estos resultados evidencian que el instrumento presenta una adecuada constancia interna pues los valores fueron superiores a ,80 (Tomás, 2019).

### **5.5.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional - OCQ**

Diseñado originalmente por Meyer y Allen (1997) desarrollado y presentado en Estados Unidos como un cuestionario de autoevaluación siguiendo el diseño multidimensional del compromiso organizativo con el objetivo de medir el grado de compromiso en que el trabajador se identifica con la organización y las metas

que de la misma. Ha sido adaptado en los últimos años para el uso en los ámbitos educativos.

El OCQ cuenta con 18 reactivos, los cuales se clasifican de la siguiente manera: 6 reactivos para medir el compromiso afectivo, 6 reactivos para medir el compromiso de continuidad y otros 6 reactivos relacionados con el compromiso normativo.

En relación a la calificación, el instrumento responde a una escala tipo Likert de 7 puntos, donde: Totalmente de Acuerdo (TDA) vale 7. De Acuerdo (DA), vale 6. Levemente de Acuerdo (LA), vale 5. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND), vale 4. Levemente en Desacuerdo (LD), vale 3. En Desacuerdo (ED), vale 2 y Totalmente en Desacuerdo (ED), vale 1. Cabe señalar que los autores consideraron que los puntos de la calificación pueden ser reducidos.

Posteriormente, Villafranca (2010) consideró como valores para medir la escala el rango comprendido del 1 al 5. Donde 1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = indeciso, 4= y 5= Totalmente de acuerdo.

#### **5.5.2.1. Validez y confiabilidad de la versión original**

Meyer y Allen (1997) realizaron un análisis factorial de componentes principales y rotación varimax para llevar a cabo la validez de constructo, obteniendo un valor significativo de, 73, es decir, la escala era válida.

La confiabilidad de consistencia interna de la escala se fue determinada a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, reportaron que la escala para medir el compromiso presenta un valor de, 85, para el compromiso afectivo, 84, para el compromiso de continuidad ,79 y para el compromiso normativo, 73, estableciendo que la escala presentó consistencia interna elevada por lo tanto era confiable.

### *Validez y confiabilidad en el Perú y contexto educativo*

Villafranca (2010) estableció la validez basada en el contenido del instrumento a través del juicio de cinco jueces, la prueba de Aiken evidenció que los tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, obtuvieron valores de validez ente 1 y ,96. La validez del instrumento fue de ,99 estableciendo que el instrumento presentaba era consistente con las variables que se pretenden medir. Para establecer la confiabilidad basada en la consistencia aplicó la escala en docentes de instituciones educativas en la Región Callao en una muestra de 66 participantes, empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach y halló un valor de ,822, es decir que el instrumento presenta una buena consistencia interna.

Para establecer la confiabilidad del instrumento en la población de estudio (docentes de instituciones educativas religiosas), se estimó el Coeficiente Alfa de Cronbach, se emplearon los datos de toda la población. Se confirmó la validez del instrumento pues el Valor del Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento en general fue de ,868 y cada una de las dimensiones obtuvo valores superiores a ,8 (Tomás, 2019).

## **5.6. Procedimientos para la elaboración de la investigación**

### **5.6.1. Coordinaciones previas**

Se realizaron las coordinaciones pertinentes con las autoridades de las instituciones educativas religiosas donde se efectuó la investigación, con la finalidad de brindarles alcances detallados del estudio y para aclarar los aspectos relacionados con su participación, solicitándoles su colaboración.

### **5.6.2. Presentación**

La exposición fue llevada a cabo por las investigadoras, quienes se presentaron dando a conocer su nombre y los alcances de la investigación. Se explicó a los participantes que las variables de investigación son el clima y el compromiso

organizacional docente y que el objetivo es medirlas para establecer la relación que existe entre ellas. Finalmente, se resaltó la importancia de la participación de los actores en la investigación y se agradeció por su gentil apoyo y participación.

### **5.6.3. Consentimiento informado**

Antes de la aplicación de los instrumentos, se solicitó la firma de la ficha de consentimiento informado a los participantes (ver apéndice A), previamente se les explicó la información contenida en ella y su relevancia en la investigación. Se resaltó, además, que la participación era anónima y que los datos serían manejados con un nivel de estrictamente confidencial.

### **5.6.4. Condiciones de aplicación**

La aplicación de los instrumentos se realizó en las instalaciones de las instituciones educativas, siendo administrada por las investigadoras. Fue realizada en las primeras horas de la jornada académica, de modo colectivo, aplicando en primer lugar el cuestionario de clima organizacional y en segundo lugar el cuestionario de compromiso organizacional. El periodo de aplicación de los instrumentos comprendió aproximadamente el lapso de una semana.

## VI. RESULTADOS

Para el análisis de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22, con el cual se llevaron a cabo las siguientes actividades: El primer lugar, se efectuó la revisión y ajuste de la base de datos obtenida. Se procedió con el análisis descriptivo de cada una de las variables.

Considerando el tamaño de la muestra, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de los datos, los resultados evidenciaron que las variables presentaban distribución normal. En función de estos resultados se empleó para contrastar las hipótesis la prueba paramétrica Correlación Producto Momento de Pearson.

### 6.1. Análisis inferencial de las variables

#### 6.1.1. Clima Organizacional

En la tabla 3 se observa que el clima organizacional obtuvo un puntaje medio de 167,01, valor que se ubicó por encima del percentil 50 (P50= 166). El puntaje medio de la dimensión estructura (media= 51,92; P50= 52). e identidad (media= 25,93; P50= 26) se encuentran ligeramente por debajo del percentil 50. Mientras las dimensiones de recompensa (media= 32,20; P50= 32) y relaciones (media= 56,96; P50= 56) obtuvieron puntajes medios ligeramente por encima del percentil 50.

Al observar los coeficientes de variación del clima organizacional y sus dimensiones, se aprecia que en general las puntuaciones presentan una baja dispersión. Los puntajes obtenidos por las dimensiones relaciones es la que presenta mayor variabilidad (CV > 50%, Pardo, Ruiz & San Martín, 2014). Las puntuaciones de la variable y cada una de las dimensiones son homogéneos.

**Tabla 3**

*Resultados descriptivos de la estructura, recompensa, relaciones e identidad y del clima organizacional*

Estadísticos	Estructura	Recompensa	Relaciones	Identidad	Clima organizacional
Media	51,92	32,20	56,96	25,93	167,01
P50	52,00	32,00	56,00	26,00	166,00
Desviación estándar	5,951	4,152	8,086	2,957	18,206
Varianza	35,411	17,242	65,388	8,747	331,454
Coefficiente de variación	11,46%	12,89%	14,19%	11,38%	10,90%

La tabla 4 muestra la frecuencia y porcentaje de docentes, según el nivel de clima organizacional percibido. Se evidenció que el 82% de los docentes consideran que el clima organizacional en las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur es adecuado, y el 18% lo consideran moderado, no existiendo docentes que lo consideren como inadecuado. Respecto a las dimensiones, se observó que en general poco más del 76% de los docentes consideró que la estructura, recompensa, relaciones e identidad en dichas instituciones eran adecuadas, destacando la identidad que fue considerado como adecuado por casi el 93% de los docentes.

**Tabla 4**

*Nivel de clima organizacional según los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, según sus dimensiones*

Nivel	Clima organizacional		Estructura		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Inadecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moderado	25	18	34	24	25	18	30	21	10	7
Adecuado	117	82	108	76	117	82	112	79	132	93
Total	142	100	142	100	142	100	142	100	142	100



### 6.1.2. Compromiso Organizacional

En la tabla 5 se observa que el compromiso organizacional los docentes en las instituciones educativas obtuvieron un puntaje medio de 72,20 muy cercano al  $P50 = 72.00$ . El compromiso afectivo presentó una media = 26,74; el compromiso normativo una media = 22,75 y el compromiso de continuidad una media de 22,72, que también se ubicaron muy cerca a sus respectivos  $P50$ .

Al observar los coeficientes de variación del compromiso organizacional y sus dimensiones se aprecia claramente que todos son homogéneos ( $CV > 50\%$ , Pardo, Ruiz & San Martín, 2014).

Tabla 5

#### *Resultados descriptivos en compromiso organizacional*

Estadísticos	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Media	72,20	26,74	22,75	22,72
P50	72,00	27,00	23,00	23,00
Desviación estándar	6,907	2,805	3,065	2,637
Varianza	47,710	7,868	9,396	6,956
Coefficiente de variación	9,57 %	10,49 %	13,47%	11,61%

142.

En la tabla 6 se observa el nivel del compromiso organizacional de los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur con sus respectivas dimensiones. El 53% presentó un nivel de compromiso organizacional aceptable y el 47% restante presentó un fuerte nivel de compromiso, no existiendo docentes que presentaran niveles de compromiso bajo. Respecto a las dimensiones de la variable compromiso organizacional, se observa que más del 54% de los docentes en las instituciones religiosas presentaban un compromiso normativo y de continuidad fuerte, mientras que el 55% de los docentes presentó un compromiso afectivo aceptable.

Tabla 6

*Nivel de compromiso organizacional según docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, según sus dimensiones*

Nivel	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Aceptable	75	53	78	55	64	45	62	44
Fuerte	67	47	64	45	78	55	80	56
Total	142	100	142	100	142	100	142	100

142.

### 6.1.3. Análisis inferencial de las hipótesis

#### Prueba de normalidad

Para establecer si los datos de las variables y dimensiones presentan distribución normal, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (n mayor a 30). En la tabla 7 se observa que los datos de las variables estudiadas presentan valores de significancia mayores a ,05; lo que permite concluir que las variables clima y compromiso organizacional provienen de una distribución normal. En función de estos resultados, se empleó para contrastar la hipótesis general la prueba paramétrica Correlación de Pearson.

En las dimensiones de cada una de las variables, se presentaron valores de significancia menores a ,05 se asume que estos datos no presentan distribución normal, por lo que empleó la prueba no paramétrica *Rho de Spearman* para contrastar las hipótesis específicas.

Tabla 7

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Org	,041	142	,200*
Estructura	,087	142	,011
Recompensa	,104	142	,001
Relaciones	,096	142	,003
Identidad	,131	142	,000
Compromiso Org	,059	142	,200*
C_afectivo	,173	142	,000
C_normativo	,095	142	,003
C_continuidad	,123	142	,000

*Nota:*\*Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

### 6.1.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Dado que  $p = ,000 < ,01$ , se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación altamente significativa entre el clima y compromiso organizacional, según los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. El valor de  $r = 0.391$ , indica que la relación es positiva y baja (Hernández et al., 2014).

Tabla 8

*Coefficiente de correlación Pearson entre las variables clima y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,391**
	Coefficiente de detrmnacion ( $r^2$ )	0.15
	Sig. (bilateral)	,000
	<i>N</i>	142

*Nota:*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 6.1.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas

#### De la hipótesis específica uno

Los resultados muestran que existe una relación altamente significativa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo. Existe una relación positiva y baja entre las dimensiones estructura, recompensa y relaciones del clima organizacional y el compromiso afectivo de los docentes ( $r=,462^{**}$ ;  $r=,414^{**}$   $r=,335^{**}$  respectivamente). Se encontró además una relación positiva y moderada entre la dimensión identidad del clima organizacional y el compromiso afectivo y ( $r=,549^{**}$ ) en docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

Tabla 9

*Coefficiente de Correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo*

	Estructura		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
<b>Compromiso afectivo</b>	,462**	,000	,414**	,000	,335**	,000	,549**	,000

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### De la hipótesis específica dos

Los resultados en la tabla 10 muestran que existe una relación altamente significativa entre las dimensiones estructura e identidad del clima organizacional y el compromiso normativo. Existe una relación directa y baja entre las dimensiones de estructura e identidad del clima organizacional ( $r=,270^{**}$ ), ( $r=,301^{**}$ ) con el compromiso normativo. No mostrándose relaciones significativas entre las dimensiones de recompensa y las relaciones, en docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

Tabla 10

*Coefficiente de Correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso normativo*

	Estructura		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
<b>Compromiso normativo</b>	,270**	,001	,120	,155	,090	,287	,301**	,000

Nota:\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### De la hipótesis específica tres

Los resultados en la tabla 11 muestran que existe una relación altamente significativa entre las dimensiones estructura, recompensa e identidad del clima organizacional y el compromiso continuidad. Dicha relación es directa y baja ( $r=,285^{**}$ ;  $r=,259^{**}$ ,  $r=,403^{**}$  respectivamente). No mostrándose relaciones significativas en la dimensión de las relaciones en los docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

Tabla 11

*Coefficiente de Correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso de continuidad*

	Estructura		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rh o</i>	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>
<b>Compromiso de continuidad</b>	,285**	,001	,259**	,002	,122	,146	,403**	,000

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## VII. DISCUSIÓN

Los resultados hallados permitieron confirmar la hipótesis de la investigación, es decir, que existe relación directa y baja entre el clima y compromiso organizacional en las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur. La percepción que tiene los docentes acerca de las cualidades del ambiente y la satisfacción de sus necesidades personales y morales determina de alguna manera la relación y el estado psicológico que se pueda desarrollar entre los trabajadores y la institución educativa (Meyer & Allen, 1991). Esto confirma la propuesta de Chiavenato (2001) que considera que el clima organizacional es el ambiente que perciben los miembros de una organización y que determina el comportamiento y compromiso del trabajador con su organización, los objetivos de la misma y el deseo de mantenerse en ella como también lo propusieron Robbins y Coulter (2005).

La relación entre estas variables es baja, indicando que existen otros factores o aspectos que estarían asociados a la percepción del clima organizacional en estas instituciones educativas religiosas, siendo necesario ampliar la investigación y considerar aspectos como personalidad, valores, identidad, lealtad o cultura, que fueron reportados como asociados con el clima en diferentes organizaciones (Leal et al., 1997).

A nivel nacional, los resultados hallados en la investigación coinciden parcialmente con lo reportado por Burgos (2018), Guevara (2019), Rivas (2017) y Yáñez (2017), estos investigadores establecieron que existía relación directa entre el clima organizacional y el compromiso en docentes de instituciones educativas públicas en Lima y Trujillo; sin embargo, las relaciones fueron moderadas y altas; esta diferencia en la intensidad de la relación podría deberse a la población de estudio, Burgos (2018) evaluó las variables en instituciones públicas de la Red 9 del distrito de la Victoria y, en la presente investigación, los docentes provenían de instituciones educativas privadas y religiosas, las cuales son regentadas bajo una mística y valores institucionales propios de cada orden religiosa, cabe destacar que también se usaron instrumentos diferentes para medir el clima organizacional.

A nivel internacional, las investigaciones reportan la existencia de relación directa entre el clima y el compromiso en trabajadores de distintas instituciones educativas (Seyyedmoharrami et al., 2019; Fatimah & Rosmini, 2018; Martín, 2018); sin embargo, al igual que en las investigaciones nacionales, la intensidad de la relación suele ser de moderada a alta, coincidiendo parcialmente con lo hallado en las instituciones educativas religiosas que fueron analizadas en la presente investigación; cabe destacar que en las investigaciones internacionales antes mencionadas la muestra estuvo constituida por empleados de la universidad de ciencias médica en Irán (Seyyedmoharrami et al., 2019), docentes de instituciones educación superior pública y privadas en Malasia (Fatimah & Rosmini, 2018) y docentes de instituciones educativas pública de Cuenca, Ecuador (Martín, 2018); todo lo cual, ha confirmado que aspectos como la mística, ideales religiosos y valores institucionales son aspectos distintivos al momento de percibir el clima organizacional y generar compromiso en los trabajadores.

Al analizar los resultados de las hipótesis específica uno, se encontró que existe una relación positiva y baja entre las dimensiones estructura, recompensa y relaciones del clima organizacional y el compromiso afectivo de los docentes de la presente investigación, es decir, que la percepción que tienen los docentes sobre las cualidades del clima y el vínculo que manifiestan hacia una organización determina de alguna forma una relación entre los trabajadores y la institución a la cual pertenecen (Meyer & Allen, 1991). Al respecto, Chiavenato (2001) planteó que el clima organizacional se ve reflejado en el desenvolvimiento de los trabajadores respecto a la organización en la que se encuentre, asimismo, el vínculo que se logra con el tiempo entre el trabajador y la institución satisface las necesidades y expectativas de los mismos, logrando sentirse parte de ella (Meyer & Allen, 1991).

Con respecto a los resultados de la hipótesis dos, se encontró que existe una relación directa y baja entre las dimensiones estructura e identidad del clima organizacional y el compromiso normativo de los docentes de la investigación mencionada, esto quiere decir que la percepción que tiene los docentes sobre las dimensiones del clima y el sentimiento que manifiesten los trabajadores de



permanecer en la organización determina que una institución u organización se sienten relacionados y comprometidos con su centro de labores (Fatimah & Rosmini, 2018). Esto confirma lo mencionado por Meyer y Allen (1991), quienes argumentan que la lealtad que sientan los trabajadores de una organización se ve manifestado en su deseo de seguir en dicha organización debido a que consideran que es oportuno y correcto. De esta manera, la identidad que se puede tener logra un impacto en las actividades que desempeña el trabajador (Chaparro & Vega, 2007).

Al analizar los resultados de la hipótesis tres, se encontró que existe una relación directa y baja entre las dimensiones estructura, recompensa e identidad del clima organizacional y el compromiso continuidad de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, es decir, que la percepción que tienen los docentes sobre las cualidades del clima y el reconocimiento que tiene el trabajador con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos determinan también el vínculo del trabajador con la organización (Meyer & Allen, 1991). Estos investigadores establecieron además que el vínculo o unión del trabajador con la institución, ya sea por el tiempo dedicado, dinero, esfuerzo y oportunidades que se le brinde, hace que sea más dependiente y se apegue a la institución, eso no quiere decir que no espere que haya mejoras en la misma o busque oportunidades externas para dejar la organización (Meyer & Allen, 1991).

En cuanto a los hallazgos descriptivos, se encontró que la mayoría de los docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur consideran al clima organizacional como adecuado. Estos resultados indican que la mayoría de docentes perciben que las cualidades del ambiente donde se desenvuelven son favorables a todas sus necesidades tanto personales como morales (Chiavenato, 2001; García, 2009); consideran también que las actitudes, creencias, valores y motivación son favorables, por lo tanto, el clima organizacional es adecuado (Litwin & Stringer, como se cita en Sandoval, 2004), cabe destacar que en estas instituciones educativas se promueve el desarrollo de valores cristianos, buscando el desarrollo integral de los estudiantes centrado en la persona, con una visión

evangelizadora, con el propósito de contribuir en la construcción de una sociedad más justa, fraterna y solidaria.

Los resultados se contradicen con los reportes de Burgos (2018) y Yañez (2017), ya que estos investigadores encontraron que el clima organizacional percibido por la mayoría de docentes de las instituciones educativas públicas en los distritos de la Victoria y Carabayllo consideran que el clima organizacional era de nivel medio y muy inadecuado respectivamente. Estas diferencias podrían deberse al tipo de muestras y contexto en el desarrollan sus actividades. Torres y Zegarra (2015) reportaron que, en las instituciones educativas nacionales, cotidianamente existen problemas entre cada uno de sus miembros que obstaculizan el logro de los objetivos de la institución, e impidiendo alcanzar la calidad educativa. A diferencia de los docentes de instituciones religiosas que se desarrollan en entornos educativos regentados por religiosos que promueven una estrecha relación con la solidaridad, fraternidad, comunidad, la formación integral de la persona centradas en valores cristianos (Vargas, 2008). Puesto que en la imitación a Jesucristo se “eleva y ennoblece a la persona humana, da valor a su existencia y constituye el perfecto ejemplo de vida y la mejor noticia, propuesta por los centros de formación católica a los jóvenes” (Vargas, 2008, p.16).

Dentro de las dimensiones del clima organizacional, la estructura, recompensa, relaciones e identidad fueron considerados por más del 75% de los docentes como adecuadas, destacando la dimensión identidad que fue considerado como adecuado por casi la totalidad de los docentes, evidenciando que pertenecer a instituciones educativas religiosas y al compartir una mística y valores determinados, influye en el sentido de pertenencia que presentan los docentes a su institución, ya que, al compartir los mismos valores y objetivos personales y morales, se sienten parte de ella y que contribuyen al logro de los objetivos, tal como lo mencionaron Chaparro y Vega (2007).

El compromiso organizacional fue considerado por el poco más de la mitad de docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur como aceptable, un porcentaje ligeramente menor presentó un nivel de compromiso fuerte, no existiendo docentes que presentaran niveles de compromiso bajo. Evidenciando que este grupo de docentes, se sienten fuertemente atraídos a la organización en la que se encuentran, se sienten identificados y están dispuestos a participar en el logro de los objetivos (Mowday et al., como se cita en Hurtado, 2017).

Los resultados hallados respecto al nivel de compromiso de los docentes en la investigación, no coinciden con los reportes de Burgos (2018) y Yáñez (2017), quienes reportaron que el 61% y 76,5% de docentes de instituciones públicas de Lima presentaban escaso compromiso organizacional.

Así mismo, en relación a las dimensiones del compromiso organizacional, se observa que más del 54% de los docentes en las instituciones educativas religiosas presentaban un compromiso normativo y de continuidad fuerte, esto quiere decir que los docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, en relación a la dimensión del compromiso de continuidad, presentan un fuerte apego por la organización ya que ha significado una inversión de mucho tiempo, dinero y por ello, dejarla implicaría perder todo lo que se ha conseguido durante el tiempo de trabajo en dicha organización (Meyer & Allen, 1991), confirmando la propuesta de Becker (como se cita en Betanzos & Paz, 2007) acerca de que el vínculo que establecen las personas con la organización son el resultado de pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo. Al respecto, Meyer y Allen (1991) mencionan que los trabajadores que han logrado adecuados niveles de compromiso normativo, sienten la obligación de permanecer en la organización, ya que consideran que es correcto y oportuno; esto se debe a la lealtad que sienten los mismos por la organización a la que pertenecen y a la vez sienten que están en deuda con ella. Confirmando lo que para Robbins y Coulter (2005) es el compromiso organizacional, que viene a ser el nivel en el que un trabajador se identifica con su

organización y los objetivos de la misma, logrando de esta manera mantener la membresía en la organización.

Respecto a la dimensión del compromiso afectivo de los docentes, el 55% lo consideró como aceptable. Eso quiere decir que los docentes de las cuatro instituciones educativas de Lima Sur, se sienten vinculados a su organización y tienen deseo de seguir trabajando para la misma, ya que considera que satisface sus necesidades y expectativas, por lo mismo que se sienten emocionalmente acogidos e identificados con ella (Meyer & Allen, 1991).

La principal limitación de la investigación fue que se trabajó con toda la población contactada siendo una muestra no probabilística. Como fue no probabilística, los resultados no se pueden inferir a toda la población, solo expresa las características de las diversas instituciones educativas religiosas, razón por la cual se sugiere ampliar la investigación considerando el empleo de una muestra probabilística.

Otra de las limitaciones de la investigación es que no se encontró investigaciones previas ni nacionales ni internacionales que estudiaran la relación entre de las variables del clima y el compromiso organizacional con las instituciones educativas religiosas, lo que no permitió contrastar los resultados hallados respecto al clima y compromiso organizacional en el contexto educativo religioso. Lo expuesto, destaca la necesidad e importancia de la presente investigación, ya que presenta información relevante acerca del clima y compromiso que se desarrolla en instituciones religiosas, se ha evidenciado que la mística y valores religiosos compartidos en instituciones religiosas podrían estar generando un clima organizacional que favorece el compromiso de los docentes y por ende la calidad educativa que se imparte.

## VIII. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa, directa y baja entre el clima y compromiso organizacional percibido por los docentes en cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur ( $r = 0.391^{**}$ ).
2. El 82% de los docentes consideran que el clima organizacional en las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur presenta un nivel adecuado, el 18% lo considera de nivel moderado, no existiendo docentes que lo consideren de nivel inadecuado. Más del 76% de los docentes consideró que las dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad en dichas instituciones eran adecuadas, destacando la identidad que fue considerado de nivel adecuado por casi el 93% de los docentes.
3. El 53% de docentes en las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur presentó un nivel de compromiso organizacional aceptable, mientras que el 47% restante presentó un fuerte nivel de compromiso, no existiendo docentes que presentaran niveles de compromiso bajo. Más del 54% de los docentes en las instituciones educativas religiosas presentaban un compromiso normativo y de continuidad fuerte, mientras que el 55% de los docentes presentó un compromiso afectivo aceptable
4. Existe una relación positiva y baja entre las dimensiones estructura, recompensa y relaciones del clima organizacional y el compromiso afectivo de los docentes  $r=,462^{**}$ ;  $r=,414^{**}$   $r=,335^{**}$  respectivamente. La dimensión identidad del clima organizacional y el compromiso afectivo presentan relación positiva y moderada ( $r=,549^{**}$ ).
5. Existe relación directa y baja entre las dimensiones de estructura e identidad del clima organizacional  $r=,270^{**}$ ,  $r=,301^{**}$  con el compromiso normativo. Las dimensiones recompensas y relaciones no se relacionan con el compromiso de continuidad en docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

6. Existe una relación directa y baja entre las dimensiones estructura, recompensa e identidad del clima organizacional y el compromiso continuidad ( $r=-,285^{**}$ ;  $r=-,259^{**}$  y  $r=-,403^{**}$  respectivamente). No existiendo relaciones significativas entre la dimensión relaciones y compromiso de continuidad en los docentes de las cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur.

## IX. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que se trata de una tesis que investigó la relación que existe entre el clima y el compromiso organizacional en docentes de cuatro instituciones educativas religiosas de Lima Sur, se recomienda:

1. Ampliar la investigación considerando una población de mayor tamaño, así como otras variables asociadas al clima y compromiso.
2. Desarrollar investigaciones comparativas considerando el clima y el compromiso organizacional en docentes de instituciones religiosas de diferentes órdenes, con el fin de confirmar si la mística, principios y valores compartidos estarían generando diferencias significativas.
3. Dado los recientes sucesos en el año 2020 y el 2021, a raíz de la pandemia la covid-19 y los cambios drásticos que han acontecido a nuestra realidad tanto nacional como internacional en todos los aspectos de la persona y en un pilar importante como la educación, se considera importante profundizar cómo ha sido afectado al clima y al compromiso organizacional de los docentes frente a los nuevos retos que han tenido que afrontar y cómo ello les permitió sobrellevar esta situación. Así como conocer las estrategias utilizadas a nivel nacional e internacional para poder continuar desempeñando su labor.
4. Se sugiere, también, aprovechar los avances de la tecnología para contrastar con otras realidades las experiencias de investigaciones exitosas de cómo se ve relacionado el clima con el compromiso organizacional y poder intercambiar resultados.

## REFERENCIAS

- Asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.  
<https://bit.ly/3hg3GwV>
- Bayona, C., Goñi, S., y Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 9(1), 139-149.  
[http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830\\_dt33-99.pdf](http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf)
- Bazán, J. y Kong, L. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada. Lima, 2021* [Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat].  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3408>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. <https://bit.ly/3f9I96h>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Burgos, G. (2018). *Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21267>
- Burns, B. y Luque, J. (2014). *Profesores Excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial. <https://bit.ly/3uI8QFL>
- Chaparro, D. y Vega, L. (2007) *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP Querétaro* [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO]. <https://bit.ly/33zy4do>
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de recursos humanos* (5<sup>ta</sup> ed.). McGraw-Hill.



- Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa* Paidós.
- Crespín, L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao* [Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/3tEkoJ0>
- Delgado, G. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar más efectiva*. Lima, Perú: Ministerio de Educación. <https://bit.ly/3o9dkCN>
- Fatimah, P. y Rosmini, O. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions [Efectos de clima organizacional innovador en el compromiso organizacional en instituciones de educación superior malayos]. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1-21. <https://bit.ly/3tFbRp4>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <https://bit.ly/2RGLx0u>
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

- Guevara, E. (2019) *Clima y compromiso organizacional en docentes de una I.E. rural – Sánchez Carrión, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://bit.ly/2RPfAmw>
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://bit.ly/2RFGRYJ>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hesse, Z., Gómez, O. y Bonales, V. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, 8(2), 41-50. [//bit.ly/3uFEiEt](https://bit.ly/3uFEiEt)
- Hidalgo, N. y Morales, A. (2021) *Clima y compromiso organizacional en los docentes de seis centros de educación básica alternativa. Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3405>
- Hurtado, M. (2017) *Bases conceptuales del Compromiso Organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. [Tesis de maestría, Universidad]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf)
- Khan, N. (2019) *The impact of organizational climate on teachers commitment* [El impacto del clima organizacional en el compromiso docente]. *Jornal of education and education development* 6(2), 327-342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Latorre, M. (2010). *Teoría y Paradigmas de la Educación*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Leal, I., Vidales, F. y Vidales, I. (1997). *Psicología General*. Limusa.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.

- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* [Motivación y clima organizacional]. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1978). *Organizational climate*. [Clima organizacional]. Simon & Schuster.
- Martín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://bit.ly/3vVq2rF>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment [Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional]. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://bit.ly/2RakVF6>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Work-Place: Theory, Research and Application*. Sage.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Ministerio de Educación. (1990). Ley del Profesorado N.º 24029. <https://bit.ly/3f4GX40>
- Ministerio de Educación. (2003). Ley General de Educación N.º 28044. <https://bit.ly/3f6RE6i>
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <https://bit.ly/3eFV29c>

Nieva, José. y Martínez, Orietta. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. Recuperado en 05 de junio de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es).

Odoh, J. (2021) *Relationship between school climates and teachers job commitment in public secondary school in Ebonyi state* [Relación entre el clima escolar y el compromiso en el trabajo de los profesores en una escuela pública del estado de Ebonyi]. *Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies* 7, 479-502. <https://unijerps.org/index.php/unijerps/article/view/172>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: UNESCO. <https://bit.ly/3bkpmUZ>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*. UNESCO. Recuperado de <https://bit.ly/2Qb23Wd>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial?* París, Francia: UNESCO. <https://bit.ly/3w1Co1A>

Pardo, A., Ruiz, M. A. & San Martín, R. (2014). *Análisis de datos en Ciencias Sociales y de la Salud* (2ª ed.). Síntesis.

Rivas, A. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3tG7yK0>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.

- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, G. (2015). ¿Por qué no mejora la educación en América Latina? *BBC Mundo*. <https://bbc.in/3bgsdhu>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88. <https://bit.ly/3eGhTBw>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. <https://bit.ly/2QaUD5b>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Tomás, A. (2019). *Guía para determinar evidencias de validez y confiabilidad*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Torres, E y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014 – Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. <https://bit.ly/3blQanz>
- Vaillant, D. (2017). Tres ingredientes para re-pensar la escuela: docentes, formadores y gestión institucional. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 1, 7-14. <https://bit.ly/3yfDo42>
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red N.º 08 de la región Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/2RFIMfT>

Vargas, H. (2008) Acerca de la identidad y misión de la educación católica. *Revista Pensamiento Educativo*, 42(1), 14-41.

Yañez, S. (2017). *Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2SEfrTr>

## **APÉNDICES**

**Apéndice A**  
**Carta de consentimiento informado**

**Consentimiento informado para mayores de 14 años**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Kiara Barrantes Macher y Karen Gimena Sánchez Gutiérrez de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es establecer la relación que existe entre el clima y el compromiso organizacional dos instituciones Educativas Religiosas de la ciudad Lima, Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios uno de 30 preguntas y otro de 23 preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo en un lapso de dos sesiones.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en

cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Kiara Barrantes Macher al teléfono 981020080 al correo de kb.macher@gmail.com, o a Karen Gimena Sánchez Gutiérrez al teléfono 991355407 al correo gimena1927@gmail.com.

Desde ya le agradecemos su participación.

Firma del autor .....



Nombre del autor: Kiara Barrantes Macher

Firma del autor .....

Nombre del autor: Karen Gimena Sánchez Gutiérrez

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por..... He sido informado(a) de que la meta de este estudio es .....

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de .....preguntas, lo

cual tomará aproximadamente..... minutos. Reconozco que la información que yo brinde

en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que

puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme

de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a..... al teléfono (o correo) .....

---

Nombre del Participante Firma del Participante Fecha

## Apéndice B

### Carta de autorización del uso del instrumento de clima organizacional

**Kiara Barrantes <kb.macher@gmail.com>**

sáb, 20 jul  
2019 10:09

para acrespinm

Buenos días,

Mi nombre es Kiara Barrantes soy estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad Marcelino Champagnat, actualmente estoy realizando mi maestría con mención en gestión educativa y las variables que estoy trabajando son clima y compromiso organizacional. Investigando encontramos tu instrumento respecto a clima organizacional y quería saber si nos podías dar la autorización para utilizarlo en nuestro trabajo de investigación, con las citas respectivas. Espero atenta tu respuesta.

Saludos cordiales.

Kiara Barrantes

**Angélica L. Crespín Meza <acrespinm@yahoo.es>**

sáb, 20 jul  
2019 13:26

para mí

Buenos días Kiara:

Excelente; no tengo ningún inconveniente en que lo emplees para tu investigación.

Saludos cordiales

Mg. Angélica Crespín Meza

**Kiara Barrantes <kb.macher@gmail.com>**

sáb, 20 jul  
2019 13:30

para Angèlica

Muchísimas gracias, éxitos.

Saludos cordiales.

## Apéndice C

### Carta de presentación a los colegios para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT  
ESCUELA DE POSGRADO

Surco, 03 de junio del 2019

Señorita \_\_\_\_\_

Presente.-

De mi consideración:

Me es grato saludarla y a la vez presentarle a nuestras alumnas **KIARA BARRANTES MACHER** y **KAREN GIMENA SANCHEZ GUTIERREZ**, quienes vienen realizando sus estudios de Maestría en Educación, mención en Gestión educativa en la Universidad Marcelino Champagnat.

Como requisito para la obtención del grado de Maestro, se encuentran realizando la investigación "**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS RELIGIOSAS EN LA CIUDAD DE LIMA**".

En tal sentido le pedimos pueda brindarle las facilidades del caso para la aplicación de los instrumentos:

Clima organizacional:

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL BAREMO. Cuenta con 13 ítems destinados a medir la estructura, la recompensa, las relaciones, la identidad y el clima organizacional en jóvenes y adultos. Basado en la teoría de Litwin y Stringer, adaptado por Chaparro y Vega.

Compromiso organizacional:

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL-OCQ DE MEYER Y ALLEN. Cuenta con 18 ítems destinados a medir el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en jóvenes y adultos. Se desarrolló en función de la teoría de Meyer y Allen.

Instrumentos que serían aplicados a docentes de todos los niveles de su institución.

Agradeciendo de antemano su gentil colaboración en la formación de profesionales en la educación, quedo de usted.

Atentamente,



  
**MARINO LATOBRE ARIÑO**  
Director Escuela de Post Grado