



ISBN: 978-607-9003-35-7



Yesenia
Delgado Vázquez
 Adla
Jaik Dipp



LÍNEA EDITORIAL

TESIS DOCTORALES

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Yesenia Delgado Vázquez
Adla Jaik Dipp

Primera edición: **mayo 2017**
Editado: **en Durango, Dgo, México**
ISBN: **978-607-9003-35-7**

Editor:
Instituto Universitario Anglo Español

**No está permitida la impresión o reproducción
total o parcial por cualquier otro medio, de este libro
sin la autorización por escrito de los editores.**

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	iii
PREFACIO	vi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	1
Antecedentes	1
Caracterización de los antecedentes.	2
Descripción de los antecedentes.	14
Planteamiento del problema	24
Objetivos	32
Justificación	33
CAPÍTULO II	37
Marco Contextual	37
Marco conceptual	40
Concepto de organización.	40
Concepto de Comportamiento Organizacional.	42
Concepto de Clima Organizacional.	44
Compromiso Organizacional.	50

TABLA DE CONTENIDO

Marco teórico	52
Teorías del Clima Organizacional.	52
Modelos del Compromiso Organizacional.	60
CAPÍTULO III	66
METODOLOGÍA	66
Enfoque	66
Diseño de la investigación	68
Diseño experimental.	69
Diseño no experimental.	69
Tipo de estudio	71
Participantes	72
Técnicas e Instrumentos	73
Técnicas.	73
Instrumentos.	78
Trabajo de campo	95
Análisis estadístico	96
CAPÍTULO IV	98
RESULTADOS	98
Presentación de resultados	98
Caracterización de la muestra.	98
Presentación de resultados de la variable Clima Organizacional	104
Análisis de frecuencias por dimensión del Clima Organizacional.	105
Análisis descriptivo del Clima Organizacional.	120

TABLA DE CONTENIDO

Presentación de resultados de la variable Compromiso Organizacional	129
Análisis de frecuencia por dimensión del Compromiso Organizacional.	130
Análisis descriptivo del Compromiso Organizacional.	147
Análisis correlacional	159
Análisis inferencial	160
Análisis inferencial del Clima Organizacional.	161
Análisis inferencial Compromiso Organizacional.	166
CONCLUSIONES	170
Resultados respecto a los objetivos de la investigación	170
Futuras líneas de estudio	175
REFERENCIAS	177
ANEXOS	190
Anexo 1. Cuestionario	190

PREFACIO

Investigar las culturas organizacionales resulta un reto interesante, porque las culturas deseadas se enfrentan con una realidad que solo puede ser valorada por los actores de la misma. Cualquier hipótesis estará cargada de nuestras experiencias, sin embargo las experiencias de los clientes y actores conforman la realidad válida. Los expertos en calidad aseguran que el único juez válido de la misma es el cliente. Las culturas organizacionales están mayormente influenciadas por los líderes, y sus clientes son los empleados de la institución.

Cuando uno visita una institución educativa resulta común ver las declaraciones de Misión, Visión, Valores y hasta indicadores de éxito u objetivos. Lo triste en la mayoría de los casos es que cuando investigamos la percepción de los empleados no encontramos congruencia.

El trabajo que ustedes leerán a continuación es un esfuerzo que yo personalmente califico de valioso. Espero que ustedes disfruten, de una metodología impecable, de claridad en lo profesional, resultados que además de sorprendentes resultan estimulantes y aleccionadores.

Yesenia Delgado fue mi alumna en el Doctorado en Educación del Instituto Anglo Español. Más de medio siglo evaluando trabajos profesionales e investigaciones doctorales en EE.UU y México me respaldan cuando califico de excepcionales a la autora y la asesora de este libro. La Dra. Yesenia Delgado, la autora, y La Dra. Adla Jaik Dipp.

Ambas, son investigadoras dignas de todo mi reconocimiento, porque sé de su profesionalismo y respeto por las mejores prácticas de la investigación social y educativa. Yesenia, hoy la doctora Delgado, fue excepcional desde el principio.

Tuvo Yesenia, el buen tino y el fino olfato de pedir a la Dra. Adla Jaik Dipp, que asesorara su trabajo de investigación para recibir el grado de doctor. La Doctora Jaik, otra de mis alumnas, es también excepcional. Alumnos excepcionales, con asesores excepcionales, producen tesis excepcionales, y es el reiterado caso de esta tesis doctoral, convertido ahora en el libro que tienen en sus manos.

Yesenia es una duranguense que sabe navegar exitosamente las organizaciones dominadas por hombres y por las culturas que éstos controlan. Aunque está llena de ideas, respuestas, y alternativas, no salta, ni se lanza con sus opiniones, de manera cautelosa espera momentos prudentes en el tempo de las discusiones, y sabe reconocer las buenas opiniones de quienes la antecedieron. Es una artista en el diseño de alianzas. Aunque no me parece que lo necesita, sabe recibir opiniones y darles crédito. Ella entiende el poder y su ejercicio. Este trabajo particularmente brilla precisamente porque supo usar esas cualidades. Tiene otra cualidad que me impresionó, no se siente ni mal ni agraviada cuando sus ideas son tomadas por otros u otras y son estos los que se llevan el crédito.

Yesenia, hizo una alianza, no solo estratégica, sino rendidora al asesorarse por la Dra. Jaik Dipp. Son como almas gemelas. Las dos se entienden con una mirada. Las cualidades que he descrito de la Dra. Delgado, la autora de esta obra, son idénticas o muy similares a las de Adla, su asesora. Por tanto, sus virtudes y cualidades como

académicas, como asesora y asesorada, se multiplicaron para producir este magnífico trabajo.

Esta obra se trata sobre clima organizacional, y compromiso organizacional, su contexto son las escuelas tecnológicas industriales de la DGETI en el estado de Durango. Nos muestra como es ese clima, así como el compromiso del personal que ahí trabajan; cómo interactúan, clima y compromiso, y finalmente como se relaciona el compromiso y las variables sociodemográficas de los docentes.

Sus resultados son sorprendentes, mis hipótesis intuitivas me anticipaban un clima organizacional más bien autoritario, y un compromiso pobre o bajo. No fue el caso. El clima se encuentra en transición, de autoritario a participativo, una verdadera revelación que debe llenar de optimismo a los directivos de Durango, y la influencia que tengan de sus líderes y políticas nacionales. Esos descubrimientos denotan que el personal está motivado con las metas institucionales. No es fácil lograr que el personal de una organización esté motivado. Mucho menos en organizaciones gubernamentales. Mientras que en lo de clima no todo fue dulzura, por ejemplo, la mayoría de los que respondieron el cuestionario sienten que la comunicación se puede mejorar. Sin embargo, la experiencia que tengo como investigador y consultor me indica que no existe una organización sin áreas de oportunidad en los aspectos de comunicación. Muchas cosas conspiran para que la comunicación sea deficiente en las organizaciones, desde los cotos de poder que acumulan como parte de su arsenal información y no la comparten, hasta la influencia de redes sociales que tergiversan, huecos de información, o bien ofrecen la explicación que los jefes no quisieron, o no consideraron conveniente compartirla.

El segundo objetivo, medir el compromiso organizacional los sorprenderá todavía más, se percibe como favorable según las mediciones de la autora basada en respuestas al instrumento utilizado. Esto sí, a mí, me dejó perplejo, contradice lo que he vivido, investigado, y concluido. Sin embargo, es clara e irrevocable esta conclusión. El compromiso es alto, como alta es la dimensión afectiva "...los docentes tienen fuertes lazos emocionales con la institución y les complace trabajar ahí." Como en el caso del clima, el compromiso es también criticado en lo referente a la continuidad, pero lejos de ser esto algo negativo, es una excelente orientación para los directivos de no llegar y borrar y cuenta nueva. Esta "costumbrita" debe de terminar en las instituciones mexicanas, y ningún mejor lugar para eso que las escuelas tecnológicas industriales de Durango. Cada directivo debe verse como un constructor que va a agregar sobre lo mucho bueno que hicieron sus antecesores líderes. En este mismo objetivo es estimulante ver que más del 80% cree y favorece el trabajo de equipo. Esto es la gloria de cualquier líder, tener equipos humanos que creen en el trabajo de equipo, los pone años luz adelantados de otras organizaciones, incluyendo otras DGETIs en otros estados.

El tercer objetivo, la relación entre clima, y compromiso, no es sorprendente, sino más bien obvio, es decir, hay una fuerte correlación, lo que debe interpretarse que los docentes en un buen clima se sienten comprometidos, y entre más comprometidos más se hace eficiente y positivo el clima de la organización. Parte de esto es una fuerte correlación entre las variables del clima y las del compromiso. Dicho de otra manera, la correlación es contundente y sin excepciones, individualmente en cada variable de

ambos temas clima y compromiso, y consecuentemente en la suma total de todas las variables.

Con frecuencia directivos de escuelas y otras organizaciones del gobierno prefieren no autorizar, ni cooperar con investigadores pues temen que los resultados expongan la ropa sucia. Mientras que este es un pensamiento retrógrada, ya que saber que algo está mal, nos da un camino para mejorarlo, los resultados presentados en esta obra son un verdadero cambio de paradigma. Quienes autorizaron y cooperaron con la investigación de la Doctora Yesenia Delgado, se cubrieron de gloria, no falsa, no retórica, no inventada, sin manipulaciones. Los resultados de esta investigación prueban, sin dudas que los DGETI's de Durango han sido y están excelentemente organizados. Son organizaciones de nivel mundial.

Hay más razones por las que usted se beneficiará y disfrutará este libro. Los estudios de clima organizacional pasaron de moda porque un “buen clima” no necesariamente mostraba eficiencia, y de ser estudios fundamentales pasaron a ser estudios valiosos pero no determinantes. Por ejemplo un líder fuerte tratando de cambiar a la organización producía conflictos y estos reflejaban un clima bajo o no conducente a la participación. En otras ocasiones, un líder complaciente reflejaba un “buen” clima con escasos progresos en los objetivos institucionales. Los estudios de clima evolucionaron a “análisis de culturas”, en las cuales el clima era una de muchas otras variables a tomar en cuenta. En todo caso, los estudios de clima, así como los de cultura brillaban por su ausencia en el mundo de la educación, y más en las escuelas oficiales. Desde esta perspectiva este estudio se vuelve de inmenso valor, pues no hay muchos.

Las investigaciones de compromiso, son aún más escasas, debido a que se creía muy complicado asegurar la veracidad de los resultados; entre otras razones, porque ante la necesidad de defender el empleo, los sujetos respondían falsamente cuando manifestaban tener un alto nivel de compromiso. Afortunadamente, los instrumentos más efectivos, validados, y confiables, vinieron a formar parte de diagnósticos acertados, como lo prueban los reportes de la revisión bibliográfica señalados en la investigación que da vida a este libro. La obra suma entonces múltiples y valiosas razones para usarse, pues todavía son más escasos los proyectos que relacionan o exploran clima y compromiso organizacional.

Metodológicamente es impecable. Con frecuencia en el mundo de la academia se juega a encontrar defectos a todo, y es un juego que es humano y posible, sin embargo, esta investigación se apega a rigurosos patrones cuantitativos. Se usaron apropiados instrumentos, se validaron, y se aseguraron que tuvieran confiabilidad en procesos rigurosos y sugeridos por expertos en cada paso del proceso. Se recibieron más de la mitad de los cuestionarios distribuidos, lo que hace que los resultados sean confiables.

En la revisión bibliográfica se revisó lo publicado en el mundo hispanoparlante publicaciones sobre clima y compromiso de una década. Esto en sí mismo fue una colosal empresa de la autora que sería un libro en sí mismo. Dicho de otra manera, el libro se convierte en una referencia para cualquier investigador que decida investigar estos temas. Las gráficas que utiliza para mejor entender las tendencias y modelos utilizados por investigadores en una década, así como las que utiliza para presentar los resultados son magníficas y traen un entendimiento difícil de obtener de otra manera.

Tres secciones del libro son notables, la justificación que culmina con los objetivos; la revisión bibliográfica; los resultados; y la metodología. Solo el primer capítulo amerita de leerse primero, los demás son valiosos en sí mismos y no necesitan orden para leerse.

La mejor recomendación que puedo hacer para futuros investigadores, sobre todo académicos haciendo tesis doctorales, o de maestría, es: duplicar esta investigación, o realizarla en otros contextos.

Gracias por el privilegio concedido

Dr. Alfredo Cuellar

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha incrementado el interés del estudio del Clima Organizacional y del Compromiso Organizacional debido a que ambos han sido considerados como factores claves para mejorar la calidad en las organizaciones.

Silva (2004, p.284) menciona que los estudios de Clima Organizacional son necesarios para las instituciones, porque revelan información valiosa a través de la cual se puede identificar la calidad de las relaciones personales y adoptar cambios tendientes a superar deficiencias.

Un aspecto relevante para generar cambios es contar con personas comprometidas con el cambio, con su institución y con su profesión docente. Debido que cuando los docentes están convencidos de los cambios que se generan con su participación, la innovación alcanza buen puerto, sin la participación y el compromiso de los docentes solo se navega sin rumbo fijo.

En este sentido, se considera primordial que al interior de las instituciones educativas prevalezca un Clima Organizacional que admita a los trabajadores desempeñarse en un ambiente propicio. Al percibir los trabajadores un buen Clima, estos pueden crear un mayor vínculo o compromiso hacia la institución.

Por tal motivo, la presente investigación abordó como objetivo primordial la relación entre Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional. La indagación se

desarrolló en cuatro planteles de educación medio superior de la ciudad de Durango pertenecientes al subsistema DGETI.

El trabajo está conformado por cuatro capítulos y un apartado de conclusiones. En el Capítulo I, se expone de manera profunda la construcción del objeto de estudio, donde se incluyen las características y descripción de los antecedentes consultados y analizados, el planteamiento del problema, las preguntas y objetivos de investigación y la justificación de la misma.

En el Capítulo II, está dividido en tres secciones: marco contextual, marco conceptual y marco teórico. En la primera sección se describe brevemente las características de las instituciones objeto de estudio. En la segunda sección se realizó una conceptualización de los términos más utilizados para una mejor comprensión de los términos Clima y Compromiso Organizacional, tales como: organización y Comportamiento Organizacional. Además, se presenta la diferencia entre Clima y Cultura Organizacional, dadas las discrepancias que existen de estos conceptos entre diferentes autores. En la sección del marco teórico se presentan las teorías que expone al Clima Organizacional y en un segundo momento se introducen los modelos de Compromiso Organizacional.

En el Capítulo III, se describe el enfoque, diseño y tipo de investigación de la estrategia planteada para dar solución al problema de investigación descrito en el capítulo uno. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos, la población, el trabajo de campo y el análisis estadístico para el procesamiento de los datos obtenidos.

En el Capítulo IV, se detallan los hallazgos de la investigación, esta sección se divide en cuatro apartados que a continuación se presentan: caracterización de la

población, análisis de frecuencia, análisis descriptivo y análisis inferencial de las variables sociodemográficas.

Por último, el apartado de conclusiones está organizado en dos secciones: el cumplimiento de los objetivos de la investigación y futuras líneas de este estudio.

CAPÍTULO I

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En este capítulo se expone de manera profunda la construcción del objeto de estudio, donde se incluyen las características y descripción de los antecedentes consultados y analizados, el planteamiento del problema, las preguntas y objetivos de investigación y la justificación de la misma.

Antecedentes

En el presente apartado se abordaron los antecedentes recopilados en los últimos 10 años alrededor del Clima y Compromiso Organizacional. Se dividió en dos partes, en el primer segmento se dialogó acerca de las características de los antecedentes, donde se exponen de forma global los orígenes, los tipos de investigación, ámbito en el cual se realizaron los estudios, los sujetos que participaron, así como también las variables con las que se relacionan a las variables de estudio. En el otro apartado se hizo una descripción de los antecedentes consultados y analizados.

Caracterización de los antecedentes.

La educación ha sido considerada, en las diversas etapas de desarrollo social, una prioridad tanto para las familias como para el Estado. De manera constante la gestión escolar se vincula con la calidad de los servicios que ofrece cada uno de los distintos niveles de educación en México. Cada día los que laboran en el sector educativo, se enfrentan de manera permanente a la exigencia social de mejorar la calidad educativa, debido a los constantes cambios, el avance tecnológico y la estructura organizacional cada vez más compleja. Además de las recomendaciones realizadas por la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico (OCDE) al gobierno mexicano

El nivel medio superior para cumplir con las exigencias que proponen los organismos internacionales, ha realizado una reforma educativa en todos los subsistemas que integran este nivel, dando pie a la creación del Sistema Nacional de Bachilleratos (SNB); la cual está sustentada en cuatro ejes principales: a) Construcción de un Marco Curricular Común (MCC) con base en competencias, b) definición y regulación de las modalidades que oferta, c) mecanismos de gestión necesarios para la operación de la Reforma que incluyen entre otros, programas de formación docente, y d) certificación del SNB.

Los mecanismos de gestión son un componente indispensable de la Reforma Integral, porque definen estándares y procesos comunes que hacen posible la universalidad del bachillerato. Ante este contexto, las instituciones de educación

medio superior tienen un gran reto para competir en este mundo globalizado, y ofrecer una educación de calidad.

El concepto de gestión escolar si bien es cierto no es sinónimo de administración escolar, se incluye de manera directa en la cultura escolar que es una consecuencia de la primera. Para una gestión escolar eficiente se requiere de un responsable cuyas acciones se traduzcan en una capacidad de liderazgo, la cual no se reduce al rol que desempeñan los directores del centro escolar, sino en el trabajo colegiado del personal docente y administrativo, así como la comunidad educativa (alumnos y padres de familia).

Por lo que se refiere a la escuela, a su eficacia y mejora, en los últimas dos décadas, se ha efectuado un sin número de estudios con la finalidad de identificar y establecer los factores que determinan su calidad. En conclusión, una pieza clave de la eficacia, calidad y mejor de un centro escolar es el Clima (Cid, 2004, p. 116).

En relación a lo anterior es importante conocerlo, describirlo y si es el caso, intervenir para mejorarlo, por tal motivo el presente trabajo ofrece un primer acercamiento a los estudios realizados los últimos diez años por investigadores nacionales e internacionales en relación al Clima y Compromiso Organizacional.

Clima Organizacional.

Con el propósito de conocer cómo se encuentra el campo de investigación en torno al Clima se revisaron y analizaron 64 estudios, en los cuales el Clima es citado por

algunos autores como: Clima Escolar, Clima Organizacional, Clima Laboral, y Clima Social Escolar (ver tabla 1).

Tabla 1

Términos empleados por los investigadores en torno al Clima

Término	Investigador (es)
Clima Escolar	Becerra Peña, 2006; Castro y Gaviria , 2006; Murillo y Becerra, 2009; Blaya, Debarbieux, Del Rey Alamillo y Ortega Ruiz, 2006; Gázquez, Pérez y Carrión, 2011; Sánchez, Rivas y Trianes, 2006; Estévez, Murgui, Musitu y Moreno, 2008; Cid, 2004; Guerra Vio, Vargas, Castro, Plaza y Barrera, 2012; Vázquez y Gudarrama, 2012; Flores-González y Retamal-Salazar, 2011; Martínez-Ferrer, Povedano-Díaz, Amador-Muñoz, y Moreno-Ruiz, 2012; Kelley, Thornton, y Richard, 2005; Johnson y Stevens, 2005; Loukas, Suzuki y Horton, 2006; Halawah, 2005; Way, Reddy, y Rhodes, 2007; Mitchell, Bradshaw y Leaf, 2010; Fan, Williams, y Corkin, 2011; Jia et al., 2009; Khoury-Kassabri, Benbenishty y Avi Astor, 2005; Lee, 2010; Wang, Selman, Dishion y Stormshak, 2010; Lubienski, Lubienski y Cranford, 2008; Zullig, Huebner y Patton, 2011; Gunbayi, 2007; Collie, Shapka y Perry, 2012; Hopson y Lee, 2011; Calderella, Shatzer, Young y Young, 2011; Kartal y Bilgin, 2009; White y Warfa, 2011, Monárrez, 2015.
Clima Social Escolar	Trianes, De la Morena y Raya, 2006; López, 2011; Prado, Ramírez y Ortiz, 2010.
Clima Laboral	Edel, García y Casiano, 2007; Cuadra y Veloso, 2007.
Clima Organizacional Saludable	MacNeil, Prater y Busch, 2009.
Clima Organizacional	Lamoyi Bocanegra, 2007; De la Rosa, Lozano y Rodríguez, 2008; De Araujo, 2009; Chiang, Núñez y Huerta, 2007; Sandoval, Surdez, Aguilar y Hernández, 2011; Mendoza Martínez, García Rivera y Almazan Campuzano, 2012; Urdaneta, Álvarez y Urdaneta, 2009; Mendoza, García y Almazan, 2012; Sotelo, Figueroa, Arrieta y Solís, 2012; Castillo, Lengua y Pérez, 2011; Sandoval, Magaña y Surdez, 2013; Ucros, 2011; Fernández, 2004; Boada, De Diego y Agulló, 2004; Contreras, Barbosa, Juárez y Uribe, 2010; Cuadra y Veloso, 2010; Chiang, Salazar y Nuñez, 2007; Blanco, 2009; Silva, 2004; Raza, 2004; Ahghar, 2008; Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010; Rego y Souto, 2004; Belausteguigoitia, Patlán y Navarrete., 2007; Douglas, 2010 y Domínguez, Ramírez y García, 2013

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 1 existe una predominancia en el término Clima Escolar, el cual se utilizó en el 50% de los estudios, en segundo lugar el Clima Organizacional con 40%, seguido de Clima Social Escolar con un 5%, el Clima Laboral con 3% y finalmente el Clima Organizacional saludable con 2%.

Del número de investigaciones consultadas, 12 corresponden a trabajos realizados en México (dos de los cuales se efectuaron en el estado de Durango), y las restantes 52 son estudios que se han realizado en contextos internacionales donde destacan: Estados Unidos, Chile y España entre otros (ver Figura 1).

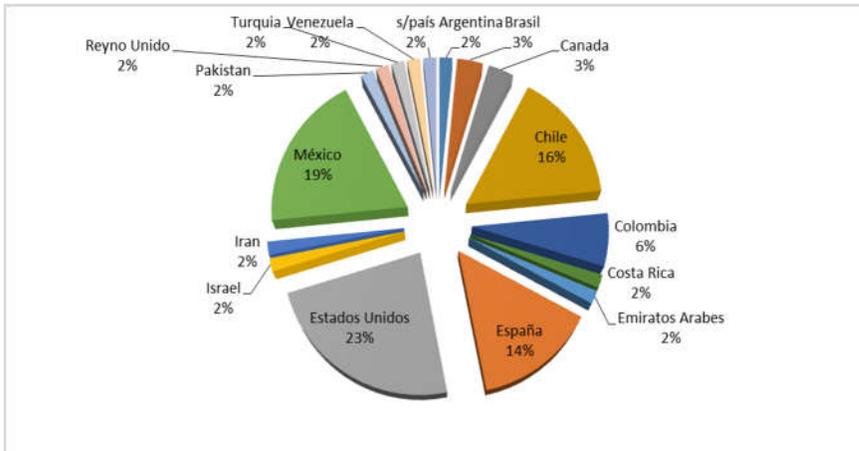


Figura 1. Porcentaje de investigaciones revisadas por país.
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al tipo de metodología se encontró que el 91% de las investigaciones exploradas emplearon una metodología de enfoque cuantitativo utilizando como técnica principal la encuesta y como instrumento el cuestionario. Solamente un 9% de los estudios recurren a un diseño mixto usando técnicas como: entrevistas no estructuradas, encuestas, redes semánticas y observación participante (ver figura2).

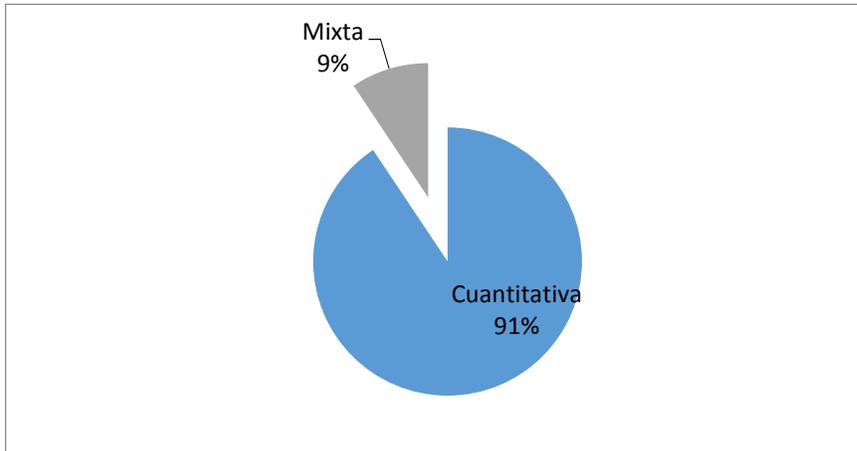


Figura 2. Porcentaje de investigaciones analizadas según la metodología utilizada

Fuente: Elaboración propia

Un 83% de los estudios examinados se han efectuado en el ámbito educativo, sobresaliendo las investigaciones en el nivel básico (primaria y secundaria) con un 61% (ver figura 3). Como se puede apreciar, los estudios realizados en el nivel medio superior (preparatorias) son escasos, representan solamente un 9% de las indagaciones consultadas.

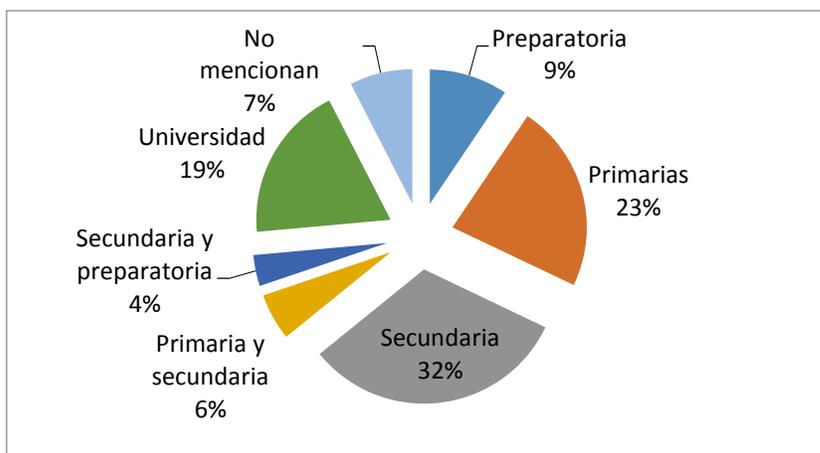


Figura 3. Ámbito educativo donde se realizaron las investigaciones analizadas.

Fuente: Elaboración propia.

Existe una gran cantidad de variables con las cuales se ha correlacionado al Clima, hasta el momento se han detectado 51 variables, dentro de las cuales

destacan: Liderazgo con un total de siete investigaciones (Barbosa et al., 2010; Cuadra & Veloso, 2010; Urdaneta et al., 2009; Contreras & Xie, 2008; Cuadra & Veloso, 2007; Kelley et al., 2005; Monárrez, 2015); Satisfacción Laboral con un total de seis estudios (Zullig et al., 2011; Cuadra & Veloso, 2010; De Araujo, 2009; Cuadra & Veloso, 2007; Chiang et al., 2007; Raza, 2004).

Se destacan siete indagaciones relacionanadas directamente con el objeto de estudio de este trabajo (Rego & Souto, 2004; Belausteguigoitia et al., 2007; Edel et al., 2007; De Araujo, 2009; Douglas, 2010; Chiang et al., 2010 y Domínguez et al. 2013); cuatro lo correlacionan con violencia escolar (victimación) (Blaya et al., 2006; Khoury-Kassabri et al., 2005; Martínez et al., 2012; Vázquez et al., 2012) y finalmente otros cuatro más con la sintomatología depresiva de los alumnos (Loukas et al., 2006; Way et al., 2007; Estévez et al., 2008; Jia et al., 2009).

Se presenta a continuación la figura 4, en la cual se sintetiza las variables más sobresalientes relacionadas con el Clima incluyendo las ya citadas.

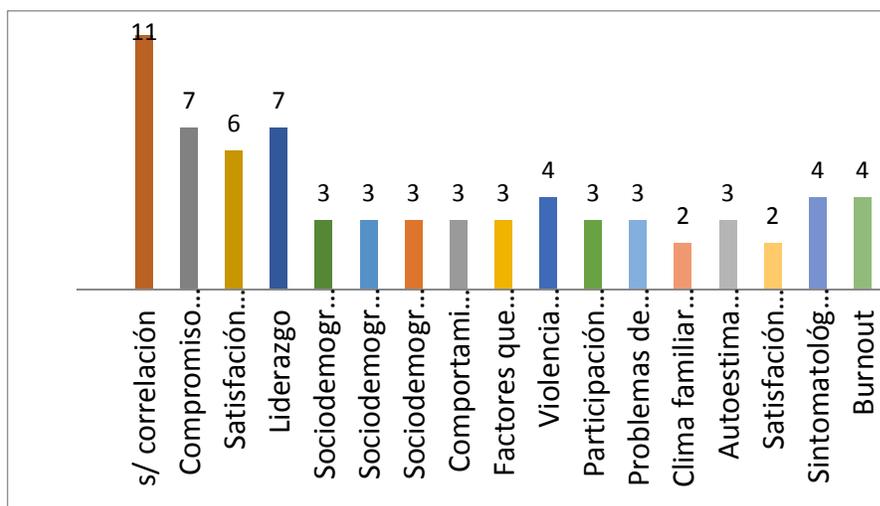


Figura 4. Variables con las que se correlaciona el Clima de las investigaciones analizadas.
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la figura se han desarrollado investigaciones que solamente describen el Clima que prevalecía en un contexto en específico sin vincularlo con ninguna otra variable (Becerra, 2006; Lamoyi, 2007; De la Rosa et al., 2008; Sotelo et al., 2012; Castillo et al., 2011; Fenández A., 2004; Murillo & Becerra, 2009; Sánchez et al., 2006; Trianes et al., 2006; Silva, 2004; Gunbayi, 2007).

A partir de la caracterización y análisis de los documentos encontrados permitió establecer que el 100 % de los estudios que utilizaron el término Clima Escolar se realizaron en el ámbito educativo. Asimismo, se encontró que un 63% de los sujetos que participaron fueron estudiantes, un 22% docentes, 12% docentes-estudiantes, y solamente un 3% contempló a los directores, docentes y estudiantes. La cantidad de sujetos que participaron en los trabajos van desde 42 a 276,525. En la figura 5 se logra observar de manera detallada el porcentaje de sujetos involucrados en las indagaciones consultadas, al mismo tiempo, se puede apreciar que el número de participantes es muy variado, sin embargo, existe una superioridad en la muestra poblacional que va 101 a 500 sujetos con un 28%.

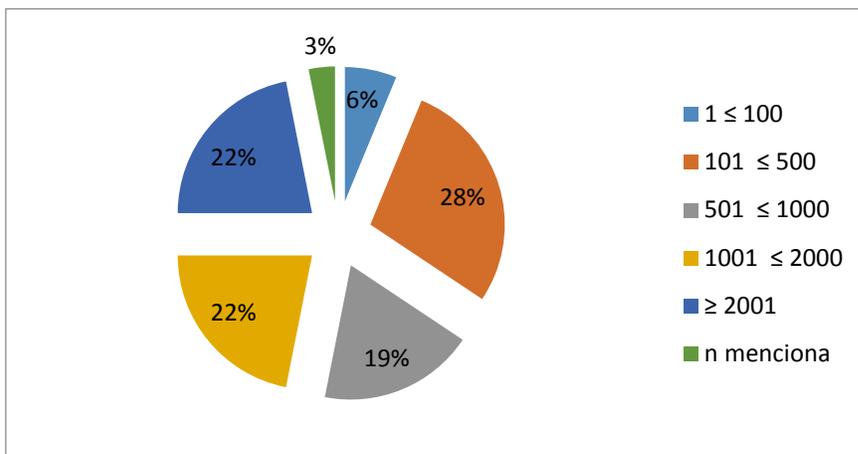


Figura 5. Porcentaje de sujetos que participaron en las investigaciones consultadas de Clima Escolar en el sector educación.

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las investigaciones donde utilizan el término Clima Organizacional el 58% de los estudios se realizaron en el sector educativo y las restantes se efectuaron en el ámbito empresarial. Otro hecho relevante es que un 69% de los estudios realizados en educación los sujetos de investigación involucrados fueron docentes al contrario de los que emplean la terminología Clima Escolar donde la mayoría fueron dirigidos a estudiantes. Por otra parte, el número de sujetos que participaron en las investigaciones es muy variado, va desde 42 hasta 2987 personas. En la figura 6 se puede apreciar de manera estratificada el porcentaje de investigaciones por tamaño de muestra, existen investigaciones donde no se especificó el número de participantes. Se destaca en la figura que el 48% de las investigaciones analizadas se situó en una muestra poblacional entre uno y 500 sujetos implicados en las investigaciones.

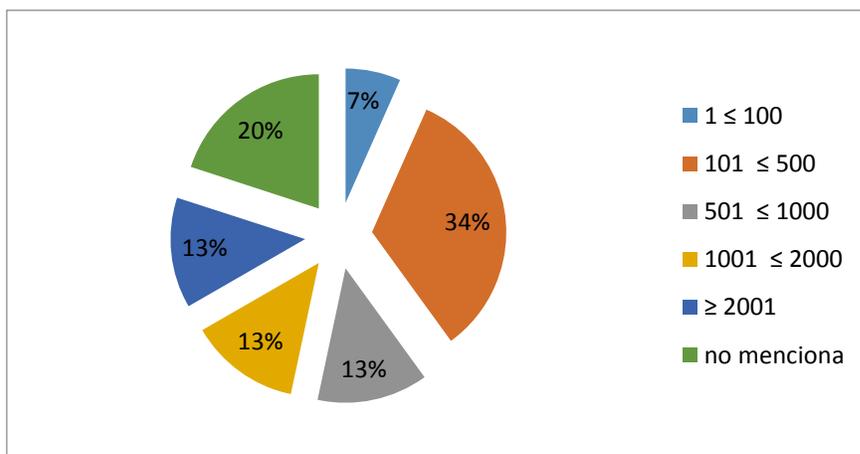


Figura 6. Porcentaje de sujetos que participaron en las investigaciones consultadas de Clima Organizacional en el ámbito escolar.

Fuente: Elaboración propia.

Compromiso Organizacional.

Se han encontrado hasta el momento 28 investigaciones alrededor del Compromiso Organizacional, es de destacar que 13 (46%) de los estudios fueron realizados en México y el resto en un contexto internacional (ver figura 7).



Figura 7. Porcentaje de investigaciones revisadas por país.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al enfoque utilizado en los estudios consultados existe una supremacía en el enfoque cuantitativo (100%), utilizando como técnica de recopilación de datos la encuesta a través de la aplicación de cuestionarios. En 18 de las investigaciones examinadas utilizan el cuestionario diseñado por Allen y Meyer en sus diferentes adaptaciones de éste desde su creación.

Del total de las investigaciones consultadas 19 estudios se realizaron en el sector empresarial y los nueve restantes en el ámbito educativo (Universidades, posgrado, media superior) (ver figura 8).

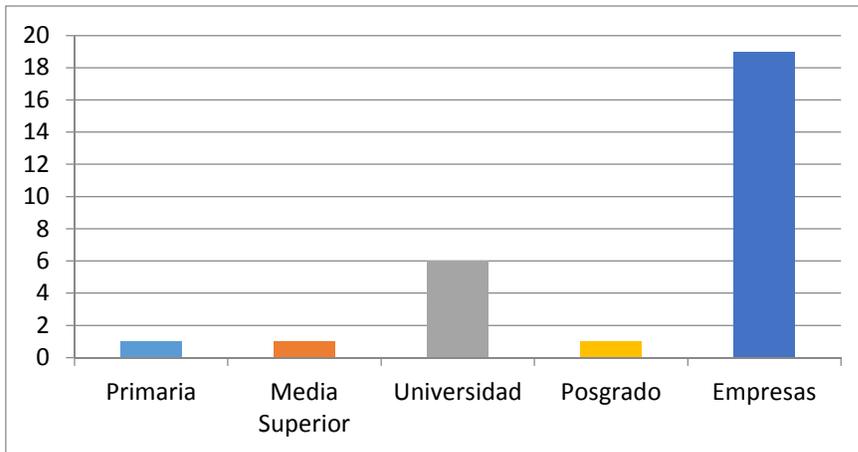


Figura 8. *Ámbito donde se realizaron las investigaciones consultadas.*
Fuente: Elaboración propia.

Existe una diversidad de variables relacionadas con el Compromiso Organizacional, siete de las investigaciones examinadas lo enlazan con las variables sociodemográficas (Claure & Böhr, 2004; Loli, 2006; Barraza, Acosta, & Ledesma, 2008; Jiménez, Acevedo, Salgado, & Moyano, 2009; Alberto, Soto Patiño, & Rosas Ambriz, 2014; Castro, Martínez, Robledo, & Sierra, 2014 y Maldonado-Radillo, Ramírez, García, & Chairez, 2014); siete con Clima Organizacional (Rego & Souto, 2004; Belausteguigoitia et. al 2007; Edel et. al 2007; Pedroza, 2007; De Araujo, 2009; Douglas, 2010; Chiang et al., 2010 y Domínguez et al., 2013) y cinco con satisfacción laboral (Topa, Lisbona, Palaci, & Alonso, 2004; Díaz Torres & Quijada Fragoso, 2005; Mañas & Salvador Joan Boada, 2007; Jaik, Tena & Villanueva, 2010).

Dos indagaciones correlacionan al Compromiso Organizacional con cultura de trabajo (Topa, Lisbona, Palaci & Alonso, 2004; Jiménez, Acevedo, Salgado & Moyano, 2009), otras dos investigaciones con estrés (Rego & Souto, 2004; Mercado-Salgado & Gil-Monte, 2010) y finalmente dos más con valores personales

(Omar & Urteaga, 2008; Dávila, 2012). Otros estudios relacionan al Compromiso Organizacional con autoestima (Loli & Cuba, 2007); bienestar psicológico (Mañas & Salvador Joan Boada, 2007), burnout (Mercado-Salgado & Gil-Monte, 2010) entre otros.

En la figura 9 se muestra las variables con las cuales se ha correlacionado al Compromiso Organizacional incluyendo las antes mencionadas.

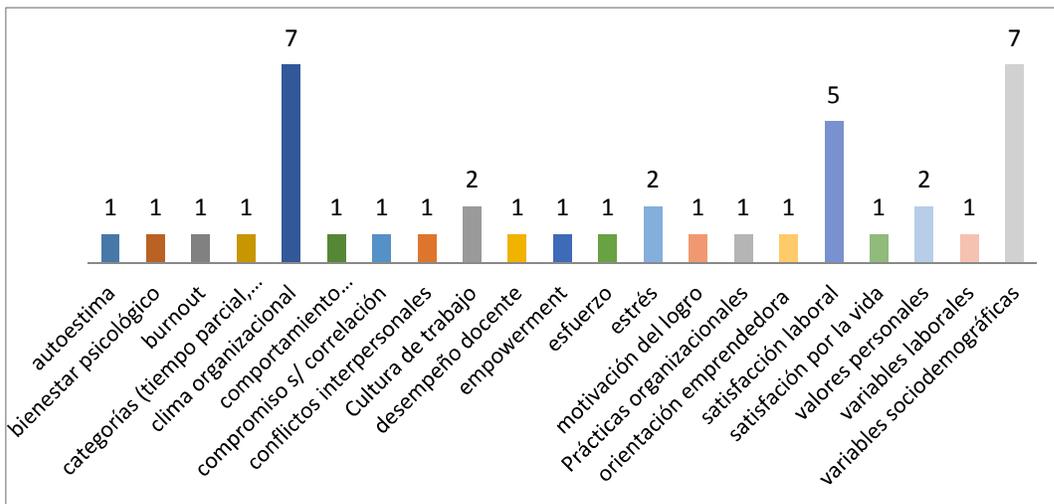


Figura 9. Variables asociadas al Compromiso Organizacional en las investigaciones consultadas.
Fuente: Elaboración propia.

El número de sujetos que participaron en los estudios va desde 36 a 1353, se puede apreciar en la figura 10 que un 57% de las investigaciones presentaron una muestra poblacional entre 101 y 500 sujetos de investigación.

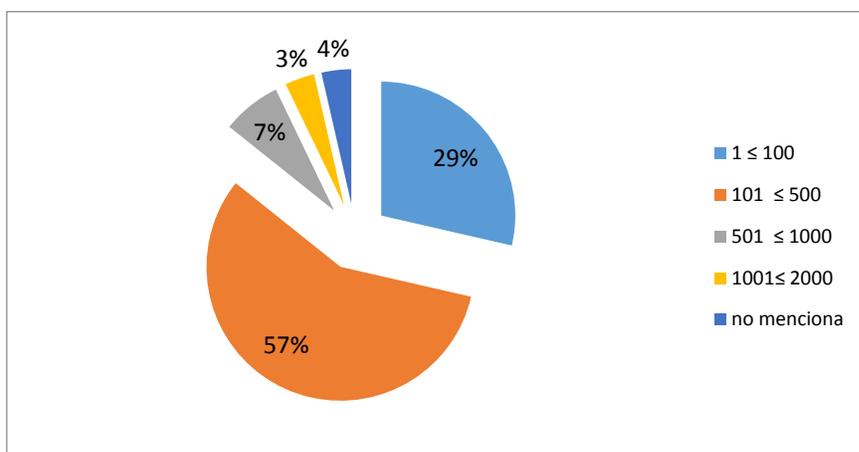


Figura 10. Porcentaje de sujetos investigados en las investigaciones consultadas.
Fuente: Elaboración propia.

En síntesis se puede concluir que del universo de investigaciones consultadas en torno a las variables Clima y Compromiso Organizacional, solamente se encontraron cuatro investigaciones en el contexto internacional que relacionan al Clima y compromiso: la indagación realizada por Rego y Souto (2004); la tesis doctoral de De Araujo (2009), el estudio realizado por Douglas (2010) y finalmente el estudio de los investigadores Chiang et al. (2010).

Con respecto a México, se han realizado tres estudios correlacionando estas variables (ver tabla 2).

Tabla 2
Variables estudiadas en México en torno al Clima y Compromiso Organizacional

Autor	Variables	Ámbito
Edel, García y Casiano (2007)	Clima Laboral y compromiso institucional	Universidad
Belausteguigoitia, Patlán y Navarrete (2007)	Clima y Compromiso Organizacional, esfuerzo y orientación emprendedora.	Empresa
Domínguez, Ramírez y García (2013)	Clima y Compromiso Organizacional	Universidad

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior se desprende que dos estudios se han desarrollado en el ámbito educativo, los diseñados por Edel et al., (2007) en la universidad de Veracruz y el realizado por Domínguez et al., (2013) en las universidades de Puerto Vallarta.

En el contexto estatal no se localizó investigación alguna relacionando estas dos variables (Clima y Compromiso Organizacional), sin embargo, se encontraron dos investigaciones que trabajaron con la variable Compromiso Organizacional Barraza et al., (2008) y Jaik et al., (2010) y dos con el Clima Organizacional, Sotelo et al., (2012) y Monárrez (2015).

Descripción de los antecedentes.

En la actualidad los estudios de Clima Organizacional y de los diferentes factores asociados con él son de gran importancia en el ámbito educativo. El papel que desempeñan los docentes es vital para lograr un ambiente adecuado al interior de las instituciones en las cuales laboran. Asimismo, si un docente se encuentra comprometido con su institución se pueden lograr cambios visibles al interior del plantel, tales como: establecer relaciones armónicas con sus compañeros de trabajo, con sus pares, con sus estudiantes, padres de familia, etc.

Con respecto a lo anterior, es indispensable el análisis de diversas investigaciones en torno al Clima y Compromiso Organizacional para una mejor comprensión de cómo se ha abordado esta temática.

Primero se hace una descripción breve de las investigaciones asociadas al Clima Organizacional, específicamente las que se desarrollaron en el ámbito educativo. Posteriormente se dialoga acerca de las investigaciones relacionadas al Compromiso Organizacional y finalmente se describen las indagaciones donde se relacionan las dos variables de estudio, aquí se consideran los estudios

identificados tanto el sector educativo como en el empresarial, debido al escaso número de estudios encontrados en el ámbito educativo.

En torno al Clima Organizacional.

En el 2004, Boada et al., en su estudio titulado “El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del Clima Organizacional y de la motivación laboral” llegaron a la conclusión de que el Clima Organizacional tiene consecuencias negativas para el personal, ya que se presentaron síntomas considerables de burnout y manifestaciones psicosomáticas, aunque no se presenta en todas las variables analizadas.

En ese mismo año el estudio efectuado Silva (2004) tuvo como finalidad comparar las características del Clima Escolar u Organizacional en los centros educativos secundarios de la jurisdicción del centro poblado de Cajamarca perteneciente a la dirección subregional educación IV. El estudio se llevó a cabo en 10 instituciones, de los 10 colegios estudiados ocho mostraron un Clima cerrado, uno Clima abierto y otro presento un Clima controlado.

Por su parte Lamoyi (2007) realizó un estudio para conocer cómo perciben el Clima Organizacional los docentes de la escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco a través de las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo con la finalidad de conocer el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. El Clima encontrado en las

instituciones evidenció que existe una relación directa con el aprovechamiento escolar de los alumnos.

Chiang et al. (2007a) estudiaron la relación entre las variables del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral, los autores utilizaron una muestra conformada por profesores y/o investigadores de tiempo completo que trabajan una parte en una universidad española y otros en una universidad chilena. Los resultados arrojaron que sí existe una relación estadística entre las variables analizadas. En la encuesta realizada en España se observó que la productividad se relaciona con la presión laboral, la satisfacción y el desarrollo académico. En la muestra chilena los resultados se relacionan con la libertad de cátedra y la satisfacción.

En el estudio realizado por De la Rosa et al., (2008) se plantearon como objetivo de su investigación desarrollar un conjunto de reflexiones sobre el diagnóstico del Clima Organizacional. Para lograr dicho objetivo primero realizaron una breve descripción en torno el Clima Organizacional, posteriormente presentaron el contenido del instrumento del Clima Organizacional, en tercer plano, se mostraron los resultados que les arrojó el diagnóstico. Los investigadores señalaron que Clima Organizacional se vuelve vital en un proceso de intervención, debido a que permite ver el panorama global acerca de los principales factores en los cuales la organización debe centrar su atención.

Ahghar (2008) indagó acerca de la influencia del Clima Organizacional en el Estrés Laboral de los docentes, los resultados mostraron que un 40.02% de los docentes presentaron un nivel de estrés moderado o superior. También se observó

que los docentes que trabajan en un Clima cerrado presentaron un nivel de Estrés Laboral significativamente mayor que el registrado entre los docentes donde prevalece un Clima abierto.

Urdaneta et al. (2009) determinaron el Clima Organizacional en los Institutos de Investigaciones del Sector Salud de la Universidad del Zulia en Venezuela, consideraron como indicadores: los estilos de liderazgo, la comunicación y la planta física. Al final de su investigación concluyeron que el Clima Organizacional detectado podría catalogarse como poco ideal para el óptimo desarrollo de los procesos que determinan la productividad del personal.

Otra investigación efectuada en ese mismo año fue la que realizó Blanco (2009) en la cual concluye que la calidad del Clima percibido por el adolescente en ambos contextos, familiar y escolar, se relaciona con el grado de satisfacción vital. También señaló que el ambiente familiar puede resultar más significativo para el adolescente en este sentido, especialmente el grado de cohesión afectiva entre los miembros que constituyen el núcleo familiar.

Raza (2010) efectuó un estudio el cual tuvo como finalidad principal conocer si existía una relación entre el Clima Organizacional, desempeño docente y Satisfacción Laboral en los colegios públicos y privados. Los resultados obtenidos demostraron que existe una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño de los maestros.

En otra investigación, realizada por Castillo et al., (2011) caracterizaron psicométricamente un instrumento para evaluar el Clima Organizacional en las escuelas de educación superior.

Sandoval et al. (2011) en su estudio titulado “Clima Organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior” cuyo objetivo fue establecer si el Clima Organizacional es favorable o desfavorable, así como la relación de éste con las variables sociodemográficas de alumnos, profesores y personal administrativo adscritos al programa educativo de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. De acuerdo a los resultados de la investigación, no existe diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas de sexo y edad entre los catedráticos con las dimensiones del Clima Organizacional, sin embargo, sí se observaron ciertas diferencias entre el grado de estudios con la dimensión de recompensa, se observó que los que poseen nivel de licenciatura perciben el Clima menos favorable y lo contrario con los que tienen el grado de doctor, estos lo perciben como favorable.

Ucros (2011) concluyó en su estudio que los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales permitieron estudiar el Clima Organizacional en las universidades públicas de la costa caribe colombiana y dichos factores son concluyentes para crear un Clima favorable o desfavorable al interior de cada universidad.

Un año más tarde Sotelo et al. (2012) examinaron en su investigación las dimensiones del Clima Organizacional: estructura, recompensa, relaciones e identidad para los profesores de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración (FECA) de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), bajo el modelo de Clima Organizacional propuesto por Litwin y Stringer. De acuerdo

a los resultados los investigadores concluyeron que los catedráticos están conformes que la dimensión estructura, es la adecuada para el mecanismo de recompensa de la institución, con respecto a las relaciones la escuela cuenta con una comunicación fluida, clara y precisa. En la identidad se observó que los docentes están comprometidos con la organización.

Por su parte, Sandoval et al., (2013) en su estudio pretendieron determinar el Clima Organizacional que predominaba en los profesores-investigadores que integraban los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) en México y así como los factores que incitaban un Clima Laboral no adecuado para el mejora de las funciones académicas. Al final de su estudio concluyeron que a pesar de que un poco más de una cuarta parte de la población identificó al Clima de manera desfavorable, los autores lo atribuyeron a la falta de interés por la investigación, debido que se distingue como descontento y conflicto en la población.

En torno al Compromiso Organizacional.

Ramos (2005) en su tesis titulada “El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima” encontró que existe una relación positiva entre el Compromiso Organizacional y el desempeño docente, sin embargo, el compromiso se manifestó en un nivel intermedio-bajo, el investigador consideró pertinente establecer estrategias para incrementarlo.

Un año más tarde Loli (2006) encontró en su investigación una tendencia favorable de los trabajadores hacia el Compromiso Organizacional. A partir del análisis de los factores observó una correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo; compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia. Respecto al Compromiso Organizacional y las variables no arrojó ninguna relación; sin embargo, en un análisis por separado de los factores del Compromiso Organizacional permitió encontrar relación significativa con educación, antigüedad en la universidad y antigüedad en el puesto actual.

En otro estudio realizado por Loli y Cuba (2007) plantearon como objetivo conocer la relación que existe entre la autoestima y el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos de una universidad pública de provincia. Los resultados de la indagación mostraron que no existe relación entre autoestima y Compromiso Organizacional; sin embargo, se descubrió que la autoestima tiene relación con los factores del Compromiso Organizacional, especialmente compromiso con el trabajo.

Barraza et al. (2008) en su estudio “Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución de Educación Media Superior” encontraron que existe una relación estadísticamente significativa entre el Compromiso Organizacional y los docentes de la institución donde se llevó a cabo la investigación. Asimismo, señalaron que las variables sociodemográficas consideradas en el estudio no influyen de forma significativa con la variable Compromiso Organizacional, aunque en lo particular, la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada;

asimismo la variable nivel de formación interviene en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral influyen solamente en tres indicadores cada una.

“Satisfacción Laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado” llevada a cabo por Jaik et al. (2010) mostraron resultados donde se destacó un nivel alto de Satisfacción Laboral y un alto compromiso institucional; al mismo tiempo se presentó una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

Maldonado-Radillo et al. (2014) en su indagación plantearon como finalidad identificar si existían diferencias entre el Compromiso Organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales. Los resultados alcanzados revelaron un nivel medio de compromiso de los catedráticos con su institución; por otra parte, no existe diferencia significativa entre el Compromiso Organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

En torno al Clima Organizacional y al Compromiso Organizacional.

Rego y Souto, (2004) en su investigación pretendieron explicar el concepto de organizaciones autentizóticas y mostrar cómo los Climas organizacionales autentizóticos revelan las intenciones de salida de la organización, el estrés y el Compromiso Organizacional. En su estudio encontró que el Clima Organizacional autentizótico es un constructo multidimensional que incluye seis dimensiones: espíritu de camaradería, credibilidad del superior, comunicación abierta/franca con el superior; oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, equidad y

conciliación trabajo-familia. Estas dimensiones explican entre el 32% y 41% del compromiso afectivo, entre el 11% y 14% del compromiso normativo, y entre el .1% y 20% del compromiso instrumental. Concluye el autor que los resultados contribuyen a entender cómo las características organizacionales autenticizadoras ayudan a explicar diversas variables de la salud individual y organizacional.

Otra investigación relacionada con el objeto de estudio fue la diseñada por Edel Navarro et al. (2007) en su tesis doctoral "*Clima y Compromiso Organizacional de los docentes que laboran en la Facultad de Pedagogía sistema escolarizado región Xalapa de la Universidad*". Realizaron su estudio con una muestra de 30 personas. Los instrumentos que emplearon fueron: el cuestionario de Clima Laboral de Brown y Leigh (1996), el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), y una entrevista semiestructurada.

En sus conclusiones mencionan que no existe un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes hacia la facultad y permite identificarla como una organización educativa cuya atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus trabajadores hacia la misma, ya que los docentes otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtienen al formar parte de ella, más que al Clima Laboral existente.

En este mismo año Belausteguigoitia et al., (2007) realizaron una investigación cuyo objetivo fue establecer si la variable de Clima Organizacional se relacionaba con las variables de Compromiso Organizacional, orientación emprendedora y esfuerzo. El estudio se llevó a cabo en 839 sujetos de pequeñas,

medianas y grandes empresas fragmentadas en miembros de empresas familiares (521) y miembros de empresas no familiares (318).

Los resultados mostraron que el Clima Organizacional, en sus seis dimensiones consideradas (contribución, desafío, reconocimiento, claridad, apoyo de la gestión y autoexpresión) es una variable que influye significativamente con las variables del Compromiso Organizacional, con algunas excepciones: en la dimensiones apoyo de la gestión y en la autoexpresión con respecto al compromiso normativo.

En su tesis doctoral De Araujo (2009) definió para la validación de su constructo de Clima Organizacional: como variable independiente el Clima Organizacional y como variables dependientes: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. Los resultados evidenciaron que no existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional. Sin embargo, sí presentó una relación significativa con la variable Satisfacción Laboral.

La Investigación titulada “Organizational Climate and Teacher Commitment” realizada por Douglas (2010) tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre el Clima que prevalece en la escuela y el compromiso docente. En el estudio participaron 1353 profesores de primaria del estado de Alabama. Para la identificación del Clima Organizacional utilizó un cuestionario de Hoy et al., (1991) que mide cuatro dimensiones: vulnerabilidad institucional, dirección colegiada, conducta profesional y logro. Con respecto al compromiso docente se utilizó un instrumento de Compromiso Organizacional, el cual tuvo como finalidad medir el

grado de compromiso de los docentes en la organización. Los resultados mostraron que la conducta profesional y una dirección colegiada son excelentes indicadores del compromiso docente.

Domínguez et al (2013) en su trabajo titulado “El Clima Laboral como en Elemento del Compromiso Organizacional”, realizaron una investigación de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo. Dicho estudio se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. Para medir el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional, utilizaron un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del Clima Organizacional y 15 del Compromiso Organizacional, además de ocho variables de tipo demográfico. La muestra para validar el instrumento la conformaron 145 personas. Dentro de los hallazgos de la investigación señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del Clima Organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional (las relaciones observadas entre las diadas estructura-compromiso normativo, estructura-compromiso afectivo, comunicación-compromiso normativo, comunicación-compromiso afectivo, motivación-compromiso normativo, motivación-compromiso afectivo y liderazgo-compromiso afectivo). De acuerdo a los investigadores los datos obtenidos indican que el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional son dos variables complejas con cierta dependencia una de la otra.

Planteamiento del problema

En las dos últimas décadas se ha cuestionado la calidad educativa de los países por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés) y la OCDE. A partir de esto, los países realizaron cambios en las políticas educativas para cumplir con el objetivo internacional, una educación para todos con calidad y México no fue la excepción, estos cambios se vieron reflejados en reformas educativas propuestas por el gobierno mexicano en los planes nacionales de desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2000-2006 estableció un proyecto a favor de la calidad en la educación. Con respecto a la educación media superior pretendió dar solución a la problemática que enfrentaba, tales como: el acceso, la equidad, cobertura, la calidad y la integración, coordinación y gestión del sistema, llevándose a cabo la primera reforma educativa en el 2004.

A partir del diagnóstico realizado para la formulación del PND, es que se estableció que la educación del nivel medio superior era un eje prioritario y que por lo tanto era necesario integrar los planes y programas que requería el país y que permitiera el libre tránsito de los educandos dentro de los distintos subsistemas de educación media superior.

Con el fin de fortalecer la identidad del bachillerato tecnológico y que los cambios se tradujeran en acciones, se estableció el acuerdo 345 por el cual se determinó el plan de estudios del bachillerato tecnológico.

En el PND 2007-2012 se continuó señalando que uno de los problemas más relevantes del sistema nacional de educación era la carencia de una educación de calidad. Debido a lo anterior, el PND estableció como prioridad una transformación

educativa con la finalidad de mejorar los niveles de bienestar de la población y elevar la calidad y la cobertura de la educación.

Para dar respuestas a la problemática educativa existente en la educación media superior se realizó la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) diseñada por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Esta reforma dio origen a la creación del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) que integra todas las modalidades existentes de las instituciones que ofertan los estudios de este nivel educativo.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno mexicano, los resultados obtenidos en pruebas estandarizadas como el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés) no han sido satisfactorias.

En el PND 2013-2018 se aprobó la implementación de una nueva Reforma Educativa, lo cual implica un paso decidido para desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad a través de tres ejes de acción fundamentales. En primer lugar, se busca que los alumnos sean educados por los mejores maestros. En segundo lugar, se establece que la evaluación sea un instrumento para elevar la calidad de la enseñanza. Finalmente, fomenta que la educación se convierta en una responsabilidad compartida. Con la Reforma Educativa, directivos, maestros, alumnos y padres de familia podrán tomar decisiones conjuntas para mejorar el proceso educativo en cada plantel. Esto se

traduce en otorgar mayor autonomía de gestión a las escuelas (PND 2013-2018, p. 67).

En este PND se observan cambios en varias direcciones: 1) promueve la participación y articulación de distintos actores (docentes, directores, padres de familia y comunidad) en el proceso de las políticas y, especialmente, en su implementación; 2) genera nuevas formas de organización para la gestión que conduzcan a un sistema de relaciones menos jerárquico y más horizontal entre los actores; todo lo anterior con la finalidad de mejorar la calidad en la educación.

Ante este contexto las instituciones de educación medio superior tienen un gran reto para ofertar una educación de calidad, por tal motivo, si se pretende lograr la “calidad” que otros países han alcanzado, es necesario realizar un examen holístico, es decir, identificar los elementos o factores esenciales que hacen que una educación sea de calidad, no solo enfocarse en los resultados de aprendizaje para medirla.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y Caribe ha establecido cinco dimensiones para definir una educación de calidad, desde la perspectiva de un enfoque de derechos. Estas dimensiones son relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia, y están estrechamente relacionadas, al punto que la ausencia de alguna de ellas determinaría una concepción equivocada de lo que cabría entender por una educación de calidad (UNESCO/OREALC 2007, como se citaron en Blanco, 2008, p. 12).

De acuerdo a Blanco (2008), la eficacia y eficiencia son dos atributos esenciales en la educación de calidad. Así mismo destaca la importancia de realizar

investigaciones acerca de la eficacia escolar, los cuales pueden aportar información que contribuya a lograr una educación de calidad.

En la misma línea, Zorrilla (2008) mencionó que la investigación educacional en general y la Investigación sobre Eficacia Escolar (IEE) en torno a las indagaciones realizadas acerca de los factores escolares de eficacia, proporcionan conocimiento acerca de los factores escolares de contexto, insumo, proceso y producto que nos ayudan a entender el funcionamiento de la escuela de cara a sus resultados.

Entre los factores escolares destacan aquellos que hacen referencia al liderazgo académico y el papel del directivo escolar, a la formación pertinente y continua del profesorado, el monitoreo constante del avance en el aprendizaje de los alumnos, la existencia de un Clima Escolar y de aula que favorecen el trabajo de la escuela, la enseñanza y el aprendizaje, una disciplina centrada en el mejoramiento de la convivencia entre los integrantes de la comunidad escolar, la relación de la escuela con los padres y madres de familia, y con la comunidad en la que se encuentra (Zorrilla, 2008).

Al igual que Zorrilla (2008) existen otros investigadores que consideran como elementos claves para la eficacia escolar la variable Clima. Al respecto Asensio y Fernández (1991) señalaron que el Clima institucional, puede determinar el resultado de diversos productos educativos, tanto a nivel personal, social y académicos. Por su parte Martín Bris (2000) mencionó que el Clima o ambiente de trabajo en las organizaciones forma uno de los factores concluyentes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, asimismo de los de innovación y cambio.

El Clima Organizacional establece el comportamiento de los trabajadores en una organización; conducta que determina el rendimiento de la organización a través de comportamientos eficientes y eficaces (Medina, 2000).

La gestión del Clima Organizacional en los diversos niveles constituye un compromiso y una responsabilidad para los directores, los cuales deben actuar con determinación para lograr la calidad como valor fundamental que ha de incorporarse a las normas administrativas de la organización (Mujica & Pérez, 2007).

Sin embargo, tanto la UNESCO (2014), la OCDE (2010) y el PND (2012-2018) enfatizan el papel del docente como agente para mejorar la calidad de la educación, asimismo señalan como prioritario fortalecer la infraestructura de las escuelas para crear ambientes de aprendizaje propicios y con acceso a la nueva tecnología.

También consideran la evaluación como parte del proceso de la mejora de calidad educativa. Sin considerar hasta el momento el Clima que se vive dentro de las organizaciones educativas como indicador de la mejora en la educación.

Este mismo fenómeno se presenta en la educación media superior, el Clima Organizacional no es considerado dentro de los indicadores para la mejora de la calidad en la educación de las instituciones.

Todos los subsistemas coordinados por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) se rigen o consideran para su plan de mejora los indicadores de desempeño propuestos por Sistema Integral de Gestión Escolar de la Educación Media Superior (SIGEEMS): demanda educativa, atención y cobertura; procesos escolares, eficiencia interna; eficiencia terminal y seguimiento

de egresados; infraestructura; recursos materiales del plantel, equipamiento; recursos humanos y actividades de desarrollo y formación; iniciativas para la mejora del aprendizaje; relación con padres, alumnos y sector productivo; prueba enlace y vinculación.

Por otra parte, el Consejo para la Evaluación de la Educación Tipo Media Superior A.C (COPEEMS), tampoco considera el Clima Organizacional dentro de los aspectos sujetos a evaluación para el ingreso de planteles al SNB. Este organismo contempla los siguientes elementos: información general del plantel; normatividad; planes y programas de estudio de Unidades de Aprendizaje Curricular (UAC); planta docente: profesores, tutores y orientadores; director del plantel; servicios escolares; instalaciones y equipamiento y programas de mejora y desarrollo (COPEEMS, 2013).

Por tal motivo es vital que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones, no solo en estructura física, si no al interior de la misma, es decir, conocer el Clima Organizacional que prevalece al interior de cada uno de los planteles (el aspecto socio-afectivo e interpersonal de los trabajadores que laboran en las instituciones). Es responsabilidad de los líderes de cada institución diseñar estrategias idóneas para establecer un ambiente propicio que permita lograr los objetivos que establece la reforma.

Siguiendo en la misma línea, otro aspecto importante para lograr la concreción de cambio o innovación que el sistema educativo demanda, personas comprometidas con el cambio, con su institución y con su profesión docente. Debido que cuando los docentes están convencidos de los cambios que se generan

con su participación, la innovación alcanza buen puerto, sin la participación y el compromiso de los docentes solo se navega sin rumbo fijo. De acuerdo a Domínguez et al., (2013) son los individuos los que pueden realizar un cambio en una organización; las destrezas, el entusiasmo, el gusto por el trabajo, el sentido de pertenencia y la lealtad de las personas hacia la organización intervienen en los resultados, la calidad, la productividad, la eficiencia, la imagen, la utilidad, la rentabilidad y la competitividad de la organización.

De aquí la relevancia de determinar el Clima y Compromiso Organizacional que prevalece en los cuatro planteles del municipio de Durango pertenecientes a la Dirección General Educación Tecnológica Industrial (DGETI).

Preguntas de investigación

De la revisión de los antecedentes y por todo lo citado en el planteamiento del problema, se desprenden las siguientes preguntas.

1. ¿Cuál es el tipo de Clima Organizacional que prevalece en los docentes que laboran en los planteles de DGETI municipio de Durango?
2. ¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes que laboran en los planteles de DGETI municipio de Durango?
3. ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes que laboran en los planteles de DGETI municipio de Durango?

4. ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional con las variables sociodemográficas de los docentes que laboran en los planteles de DGETI municipio de Durango?
5. ¿Cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con las variables sociodemográficas de los docentes que laboran en los planteles de DGETI municipio de Durango?

Objetivos

Para responder a las preguntas de investigación del presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

1. Identificar el tipo de Clima Organizacional que prevalece en los docentes de los planteles pertenecientes a DGETI en el municipio de Durango.
2. Identificar el nivel de Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes de los planteles pertenecientes a DGETI en el municipio de Durango.
3. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional existente en los planteles DGETI del municipio de Durango.
4. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las variables sociodemográficas en los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango.

5. Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y las variables sociodemográficas en los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango.

Justificación

Las instituciones educativas son organizaciones donde se llevan a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje y están conformadas por docentes, alumnos, personal administrativo, recursos materiales, infraestructura física, etc., los cuales establecen relaciones entre ellos formando el ambiente o personalidad que las hace diferentes de otras organizaciones y que influye en el comportamiento de sus integrantes.

De acuerdo a Silva (2004) el Clima Escolar, reflejo de la identidad institucional y de las interacciones personales, conforman en gran medida los procesos y resultados de la institución por ello, cada vez más, su estudio y análisis vienen tomando mayor relevancia en la búsqueda de la eficiencia de las instituciones educativas como pasos necesarios para afrontar con éxito los nuevos retos de la educación (p. 277).

Por otra parte, Toro (1996), Abril y Fajardo (2000), Bernal y Soto (2001), mencionan que el tema del Clima Organizacional ha tomado mayor relevancia en los últimos años, demostrándose en el interés por su medición e intervención constante en organizaciones nacionales e internacionales; la importancia que se le ha dado se debe a la estrecha relación entre el Clima Organizacional con diferentes procesos como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad; criterios que hacen

posible un óptimo desarrollo organizacional (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006).

Asimismo, otros estudiosos del desarrollo organizacional (Robbins, 1999; Brunet, 1992; Likert, 1932, como se citaron en Peña, 2005) consideran como factor clave de éxito en las organizaciones tener un Clima Laboral sano, es decir, cómo los empleados perciben el Clima Organizacional.

Al respecto, Edel et al. (2007) mencionan que el Clima Organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen.

Por su parte Vega et al. (2006) asocian al Clima como indicador de la calidad de la gestión de las organizaciones y como uno de los elementos básicos para potenciar procesos de mejoramiento al interior de estas. Asimismo, el estudio de las escuelas efectivas, otorga también al Clima un rol central en el logro de buenos resultados de aprendizaje (Raczynski & Muñoz, 2005).

Al respecto, Silva (2004, p. 284) menciona que los estudios de Clima Organizacional son necesarios para las instituciones, ya que revelan información valiosa a través de la cual se puede identificar la calidad de las relaciones personales y adoptar cambios tendientes a superar deficiencias, lograr un Clima armonioso y tener así un impacto positivo en los logros de aprendizaje de los alumnos. Asimismo, señala que para el logro de los objetivos organizacionales de los trabajadores deben ver al mismo tiempo cumplido los objetivos propios.

Sin embargo, a pesar de su relevancia, el estudio del Clima Organizacional no ha tenido aun el suficiente énfasis en las investigaciones educacionales en nuestro país, son escasas las investigaciones en torno al tema.

El investigar el Clima Organizacional que predomina en este momento en los planteles DGETI del municipio de Durango, permitirá conocer las fortalezas y debilidades del cuerpo docente, que contribuyen o impiden el lograr una educación de calidad. Partiendo de este diagnóstico se pueden diseñar estrategias de intervención pertinentes y, en consecuencia, mejorar la calidad educativa de los planteles objeto de estudio.

Siguiendo la misma línea, una pieza clave para la estructuración de las organizaciones reside en los individuos (Peiró, 1993; McDonald & Maki, 1999, como se citaron en Mañas et al., 2007) ya que de ellos depende la estabilidad y supervivencia de la organización. Si los individuos son causantes de los resultados organizacionales, entonces las personas comprometidas instituyen una ventaja competitiva (Chiang et al., 2010). De lo anterior se desprende la importancia para las organizaciones de conocer el compromiso de los trabajadores hacia la organización, de acuerdo a Arias (2001, como se citó en Edel et al., 2007).

Desde hace tiempo se ha establecido una distinción entre el contrato legal y el psicológico. Mientras una persona puede estar obligada formalmente a desempeñar una labor dentro de una organización, no necesariamente se liga afectivamente a la misma. Puede trabajar con disgusto y sentir desprecio hacia la organización (p.8).

Es por tanto, trascendental para las instituciones educativas conocer no sólo el tipo de Clima Organizacional que prevalece al interior sino también el nivel de Compromiso Organizacional de sus miembros.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Marco Contextual

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) es una dependencia adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), dependiente de la Secretaría de Educación Pública que ofrece el servicio educativo del nivel medio superior tecnológico.

Tiene como propósito educar bachilleres técnicos y técnicos profesionales que desarrollen, fortalezcan y preserven una cultura tecnológica y una infraestructura industrial y de servicios que coadyuven a satisfacer las necesidades económicas y sociales del país.

Su misión es:

...formar ciudadanos con las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas para propiciar y participar en una sociedad del conocimiento, tanto en el ámbito laboral como social. Lo anterior en un contexto de equidad, flexibilidad, integralidad y apertura, que coadyuve a satisfacer las necesidades sociales y económicas del país (SEP, 2014).

Su Visión es:

Ser una institución que proporcione formación integral y pertinente de acuerdo a las exigencias derivadas de la competitividad mundial, del entorno y vocación local, además de tener la flexibilidad para satisfacer los intereses, aspiraciones y posibilidades de la población que demanda este nivel educativo en nuestros diferentes planteles (SEP, 2014).

Actualmente la DGETI es la institución de educación media superior tecnológica más grande del país, con una infraestructura física de 456 planteles educativos a nivel nacional, de los cuales 168 son CETIS y 288 CBTIS; ha promovido además la creación de al menos 288 CECyTEs, mismos que operan bajo un sistema descentralizado” (SEP, 2014).

En el estado de Durango se encuentran ubicados 14 planteles pertenecientes a esta organización educativa, sin embargo, para fines de esta investigación solo se contemplan los planteles ubicados en el municipio de Durango: CBTIS No. 89, CBTIS No. 110, CBTIS No.130 y CETIS No. 148.

El CBTIS No. 89 es un plantel que tiene 40 años ofertando servicios educativos (Bachillerato Tecnológico) mediante las modalidades escolarizada, abierta y auto planeada con diversas carreras, las cuales han ido cambiando de acuerdo a las necesidades del sector productivo. Con relación a las carreras ofertadas actualmente es la siguiente: en el sistema escolarizado: Administración de recursos humanos, construcción, contabilidad, electrónica, logística, programación, soporte y mantenimiento a equipo de cómputo, mecatrónica. En la

modalidad educativa mixta en la opción auto planeada se oferta la carrera de administración de recursos humanos (SIGEEMS, 2014).

Por su parte el CBTIS No. 110 oferta actualmente ocho especialidades: mantenimiento automotriz, mecánica industrial, ofimática, electrónica, trabajo social, soporte y mantenimiento de equipo de cómputo, administración de recursos humanos. Tiene una población estudiantil compuesta por 2338 estudiantes divididos en 29 grupos en el turno matutino y 23 grupos en el turno vespertino (SIGEEMS, 2014).

Tiene 29 aulas para impartición de clases, un taller para la asignatura de inglés, un taller para electricidad, un taller para electrónica, otro taller para mecánica industrial y un taller para mantenimiento automotriz; tres laboratorios (química, física y biología) y tres redes de cómputo.

El CBTIS No. 130 tiene aproximadamente 36 años ofertando servicios educativos. Actualmente ofrece cinco carreras o especialidades: administración de recursos humanos, análisis clínicos, programación, logística y producción industrial en alimentos, cuenta actualmente con una población estudiantil de 2317 alumnos, 1256 asisten al turno matutino y el resto al turno vespertino.

Finalmente, el CETIS No. 148 se encuentra ubicado en la zona norte de la ciudad de Durango, Dgo., tiene 30 años de servicio educativo en la modalidad de Bachillerato Tecnológico bivalente, ofreciendo las especialidades de administración de recursos humanos, contabilidad, logística, programación, secretariado ejecutivo bilingüe y soporte y mantenimiento de equipo de cómputo; además en la modalidad de opción auto planeada se ofertan las especialidades de logística y programación.

Cuenta con una población estudiantil 630 en la modalidad escolarizada y 28 alumnos en la modalidad abierta. Esta población es atendida por 58 docentes. La institución tiene 19 aulas donde se imparten las asignaturas, dos laboratorios y tres talleres.

Marco conceptual

En esta sección se realizó una conceptualización de los términos más utilizados para una mejor comprensión de los términos Clima y Compromiso Organizacional, tales como: Organización y Comportamiento Organizacional. También se presenta la diferencia entre Clima y Cultura Organizacional, dadas las discrepancias que existen de estos conceptos entre diferentes autores.

Concepto de organización.

Diversos investigadores coinciden en señalar que los individuos pasan gran parte de su tiempo inmersos en una organización, desde que nacen, crecen, se educan, trabajan, se divierten y en algunos casos determinan cómo se deben comportar a lo largo de su vida (Chiavenato, 1995; Alonso & Ocegueda, 2006; Furnham, 2009).

Las organizaciones son importantes en la sociedad, ya que proporcionan bienes y servicios que satisfacen las necesidades y por otro lado crean el ambiente en el cual se pasa la vida propia (Alonso & Ocegueda, 2006, p.12).

De acuerdo a Chiavenato (1995, p. 5) “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formando por dos o más personas”.

Por su parte, Marx (como se citó en Alonso & Ocegueda, 2006, p.19) define a la organización como instrumento para dividir el trabajo por hacer. Para Fayol (como se citó en Alonso & Ocegueda 2006, p. 19) se refiere a la organización como la función de proveer a la empresa de lo que requiere para su desempeño.

Para Etzioni (como se citó en Alonso & Ocegueda, 2006, p.19), las organizaciones son “unidades sociales que persiguen fines específicos; su razón de ser es el servicio hacia esos fines”. Por su parte, Parsons (como se citó en Alonso & Ocegueda, 2006, p.19) propone la siguiente definición de organización “unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos”.

El estudioso de la teoría organizacional y de los aspectos sociológicos de la organización Bernard (como se citó en Alonso & Ocegueda, 2006) define a la organización como: “un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas” (p.19).

Hall (como se citó en Alonso & Ocegueda, 2006) retoma las aportaciones realizadas por diferentes autores y define a la organización así:

una organización es una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo con escala de autoridad, con sistemas de comunicación y con sistemas coordinados de aislamientos; esta colectividad existe sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupa de

actividades que, por lo general, se relacionan con una meta o un conjunto de fines (p. 20).

Después de revisar y analizar los diferentes conceptos acerca de lo que se entiende por organización, asimismo atendiendo la necesidad y espacio de la investigación se elige la definición de Carda y Larrosa (2007) quienes puntualizan que una organización es un conjunto de personas que con los medios precisos desempeñan un trabajo para alcanzar un fin determinado. La elección de este concepto se sustenta en la idea que en las instituciones escolares trabajan personas con una finalidad establecida utilizando los medios a su alcance para lograr un desempeño eficiente, que contribuyan al logro de objetivos y finalidades de las escuelas. Por lo anterior, se considera que el concepto citado contribuye a comprender el tema de investigación.

Concepto de Comportamiento Organizacional.

De acuerdo a Furnhan (2009) el Comportamiento Organizacional fue pensado en términos de dos concepciones: “que la persona se adecue al trabajo” y “que el trabajo se adecue a la persona”. Lo que hoy se le conoce como psicología vocacional u ocupacional, administración y ergonomía. Sin embargo, en la actualidad se encuentran diferentes constructos acerca de este término apoyados en diversas disciplinas.

Para Baron y Greenberg (1990, como se citaron en Furnham, 2009, p. 2) el Comportamiento Organizacional busca el conocimiento de los aspectos del

comportamiento en los ambientes organizacionales a través el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales.

Bajo esta misma postura, Cole (1995, como se citó en Alles, 2013, p.19) argumenta que es el estudio de las diferentes formas del comportamiento en el trabajo, tanto en lo individual como grupal, envolviendo el análisis de las interrelaciones entre individuos y grupos, su interacción con su entorno y la conducta de unos a otros frente al cambio.

Para Davis y Newstrom (1999, como se citaron en Alles, 2013, p. 20) “es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas (individual y en grupo) actúan en las organizaciones”.

Lo anterior coincide con las definiciones realizados por Robbins (1998) y Gordon (1997, como se citaron en Alles, 2013, p.19) quienes señalan que el Comportamiento Organizacional se refiere a los actos y actitudes de los individuos en las organizaciones.

Por su parte Alles (2013, p. 21) lo define como una disciplina que estudia el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

Para efectos de esta investigación se retoman algunas ideas expresada por los autores antes mencionados y se define al Comportamiento Organizacional como la forma de actuar e interactuar de los individuos dentro de la organización, donde cada uno aporta algo para lograr las metas individuales, grupales e institucionales.

Concepto de Clima Organizacional.

El Clima Organizacional resulta del estudio de las organizaciones en el ámbito laboral, a partir de finales de la década del '60 (Tagiuri & Litwin, 1968; Schneider, 1975; como se citó en Mena & Valdés, 2008).

De acuerdo a García Solarte (2009) y Vega et al. (2006) coinciden que cuando se estudia el Clima Organizacional se evidencia que no existe una unificación teórica sobre su conceptualización. Debido a que existe una gran diversidad de definiciones acerca del término.

Vega et al. (2006) realizaron un estudio del arte sobre el concepto de Clima Organizacional, a través de esta investigación, el autor identificó 22 definiciones planteadas por diferentes autores (ver tabla 3).

Tabla 3
Definiciones de Clima Organizacional planteadas por autores extranjeros

Autor principal	Definiciones
Lewin (1951)	El comportamiento humano es función del “campo” psicológico o ambiente de la persona, el concepto de Clima es útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización.
Argyris (1957)	El Clima Organizacional se caracteriza, como la Cultura Organizacional, con ello relaciona el concepto con los componentes de cultura y permite la delimitación de distintas subculturas dentro de la organización.
Halpin y Croft (1963)	El Clima Organizacional se refiere a la opinión que el empleado se forma de la organización.
Forehand y Gilmer (1964)	El Clima es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que lo forman.
Litwin y Stringer (1968)	El Clima Organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajaban en una organización.
Tagiuri (1968)	Clima Organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características.
Pace (1968)	El Clima Organizacional es el patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.

Autor principal	Definiciones
Hall (1972)	El Clima es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.
Campbell (1976)	El Clima Organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.
Payne y Pugh (1976)	El concepto de Clima Organizacional refleja diferentes aspectos tales como normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros. Se manifiesta a través de percepciones.
James y Jones (1974)	Presenta un modelo integrador de conducta organizacional. Se distingue el Clima de la organización y el Clima psicológico en conexión con las conductas y las motivaciones.
Dessler (1979)	El Clima representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado en ella en términos de estructura, recompensa, consideración, apoyo y apertura.
Naylor Pritchard, e Ilgen. (1980)	El Clima Organizacional es una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización
Flippo (1984)	Presenta una analogía entre Clima Organizacional y Clima meteorológico, y afirma que este constructo se refiere a las condiciones ambientales de la organización, atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efecto sobre las relaciones, comportamientos y actividades de los miembros de la organización.
Brunet (1987)	El Clima Organizacional se define como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.
Reichers y Schneider (1990)	El Clima Organizacional es un grupo de percepciones resumidas o globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente, en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.
Robbins (1990)	El Clima Organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.
Chiavenato (1990)	El Clima Organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El Clima Organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización. Genera ciertas dinámicas en los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad.
Álvarez (1992a y 1992b)	El Clima Organizacional es el ambiente favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la Satisfacción Laboral.
Peiró (1995)	El Clima Organizacional se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que se trata de una realidad subjetiva. El Clima Organizacional es un equilibrio en el eje horizontal estructura-proceso, pues reconoce las percepciones y las imágenes de la realidad organizacional aclarando que tiene una tendencia marcada hacia lo subjetivo, ya que es una construcción del sujeto o del grupo que pertenece al contexto laboral.

Autor principal	Definiciones
Silva (1996)	El Clima Organizacional es una propiedad del individuo que percibe la organización y es vista como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización.
Gonçalvez (1997)	El Clima Organizacional es un fenómeno que interviene en los factores de la organización y las tendencias motivacionales, viéndose reflejado en el comportamiento de los miembros de ésta.

Fuente: Vega et al. (2006, pp. 332-336)

Al revisar los diferentes conceptos se observó cómo algunos investigadores hacen énfasis en definir el Clima como una estructura y otro grupo de autores en definirlo como un proceso, y algunos casos con tendencias de carácter objetivo y subjetivo.

Litwin y Stringer (1968), Forehand y Gilmer (1964), Pace (1968), Chiavenato (1990) y Flippo (1984) desarrollaron un concepto de Clima como una estructura, examinando elementos establecidos por la organización que perduran en el tiempo, tales como cultura, estilo de administración, etc.

Otro grupo de investigadores definieron el Clima en términos de estructura pero con un carácter objetivo, es decir, que ubica al Clima externo al individuo (Argyris, 1957; Hall, 1972; Robbins, 1990; Naylor Pritchard e Ilgen, 1980). En esta misma línea, pero con un tendencia subjetiva se encuentra los conceptos elaborados por Reichers y Schneider (1990), Tagiuri, Sudarsky, Brunet (1987), Payne, Álvarez (1992) y Gonçalvez (1997).

Mientras que otro grupo presenta una proporción igual entre la estructura y el proceso, pero con tendencia subjetiva, es decir, conceptualizaron al Clima, de acuerdo a las percepciones de los individuos (Dessler, 1979; Campbell, 1976 y Peiró, 1995; como se citó en Vega et al. 2006). Por su parte Lewin (1951) y Silva (1996) conceptualizan el Clima Organizacional como un proceso constante. El

último grupo de investigadores: Halpin y Croft (1963) y James y Jones (1974), elaboraron un constructo del Clima Organizacional como un proceso constante con carácter subjetivo.

Likert y Gibson (1986) consideraron que el término de Clima Organizacional es empleado para describir la estructura psicológica de las organizaciones:

El Clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente en la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización (p.110).

Con el propósito de clarificar la investigación, se elige el concepto antes mencionado de Likert y Gibson (1986), por considerar que en el Clima Organizacional subyace una estructura psicológica de los individuos que actúan con base a valores, donde cada miembro expresa un comportamiento que permite el logro o alcance del objetivo de la organización.

Diferencia entre Clima y Cultura Organizacional.

Es conveniente diferenciar los términos Clima y Cultura Organizacional, debido a que el concepto de Clima Organizacional frecuentemente es confundido con el término Cultura Organizacional.

De acuerdo a Stringer (2002) ambos conceptos son muy diferentes, menciona que la cultura destaca los supuestos tácitos que subyacen a una

organización, mientras que el Clima se concentra en las percepciones más viables de la organización, primordialmente en la forma en que incitan la motivación y, por lo tanto, el rendimiento de impacto (Stringer, 2002, p.14).

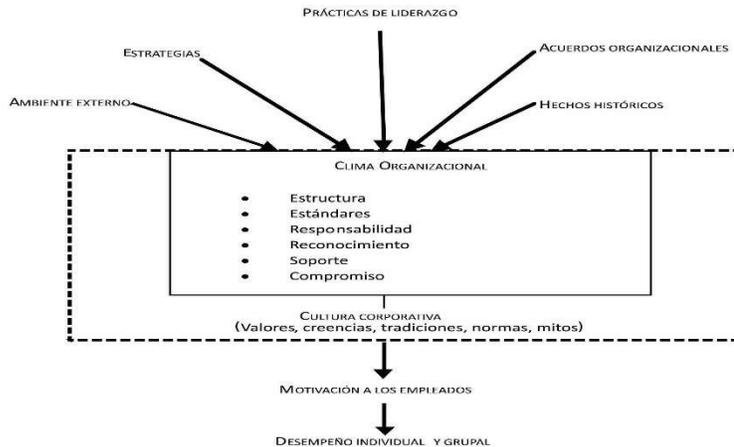


Figura 11. Modelo de desempeño organizacional.

Fuente: Stringer (2002, p.18)

En la figura 11 se muestra como el Clima Organizacional y la cultura corporativa están inmersas dentro del modelo de desempeño organizacional. El autor considera que la cultura es muy extensa, tiene muchísimas variables y bastantes elementos a los que se tienen que prestar atención. Las consecuencias del comportamiento de la Cultura Organizacional son más tangibles y observables que la cultura en sí. En contraste con el Clima Organizacional, el cual es considerado más amplio, más tangible y más manejable (Stringer, 2002, pp. 17-18).

Siguiendo con esta postura, Berbel (2007, pp. 180-181) mencionó que la cultura y Clima Organizacional son conceptos y visiones complementarios, sin embargo pueden llegar a confundirse. Destaca que la Cultura Organizacional interviene, y a su vez es influenciada por el Clima Laboral presente en la organización. Otra diferencia significativa es que el Clima solamente se contempla

el medio interno y es menos estable en el tiempo, debido a que es cambiante. Por su parte la cultura atiende factores internos y externos, es más estable en el tiempo.

Por su parte Denison (1996) conceptualiza estos conceptos de la siguiente manera:

La cultura se refiere a la estructura profunda de las organizaciones, la cual está enraizada en valores, creencias y premisas sostenidas por los miembros de la organización el significado es establecido a través de la socialización a una variedad de identidades de los grupos que convergen en el lugar de trabajo. La interacción reproduce un mundo simbólico queda a la cultura mucha estabilidad y cierta precaria y frágil naturaleza enraizada en la dependencia del sistema sobre la cognición y acción individual. El Clima, en contraste, con lleva los medios ambientes organizacionales enraizado en el sistema de valores de la organización, pero tiende a presentar estos medios ambientes sociales en términos relativamente estáticos describiéndolos en términos de un fijo conjunto de dimensiones (p.624).

De acuerdo a Sánchez (2014, pp.187-188) el Clima Organizacional y los valores organizacionales están estrechamente relacionados a la Cultura Organizacional. Define al Clima Organizacional como el conjunto de factores cotidianos que definen el ambiente de trabajo y que se derivan de la cultura. Asimismo mencionó que el Clima pertenece a la situación y la cultura al sistema.

Este mismo autor esquematiza la relación entre la cultura, Clima y valores organizacionales (ver figura 12).



Figura 12. Cultura, Clima y Valores.
Fuente: Sánchez (2014, p.182)

La línea discontinua indica la permeabilidad de los conceptos, como se puede apreciar existe una interacción entre Clima y Cultura: el Clima retroalimenta a la Cultura.

Después de lo expuesto por los investigadores, se puede deducir que el Clima está inmerso dentro de la Cultura Organizacional, a través del Clima se puede entender la cultura que prevalece en una organización.

Compromiso Organizacional.

El término Compromiso Organizacional tiene numerosos significados, desde sus primeras conceptualizaciones y aproximaciones en 1960 por Becker a la fecha. Al inicio los constructos acerca del Compromiso Organizacional se consideraban unidimensional y con un enfoque claramente actitudinal. Conforme se han desarrollado otras aproximaciones se considera multidimensional, motivo por el cual, los individuos pueden comprometerse con la organización en diferentes

niveles e incluso puede comprometerse con grupos externos (Jex & Brit, 2014, p. 270). A continuación se muestran algunos de los diferentes conceptos propuestos por diversos investigadores:

Becker (1960, como se citó en Bentazos, Andrade, & Paz, 2006) lo definió como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo.

De acuerdo a Buchanan (1974, como se citó en Domínguez et al., 2013) el compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental.

Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, como se citó en Medina, 2001) conciben el Compromiso Organizacional como la fuerza relativa de la personalización del individuo con y en una organización y se determina por una fuerte creencia, aceptación e internalización de las metas y valores de la organización. En esta misma línea, O'Reilly y Chatman (1986, como se citó en Medina, 2001) lo consideraron como la unión psicológica entre el individuo y la organización basado en la internalización, identificación y conformidad.

En 1977 Steers, (como se citó en Arias, 2001, p. 8) define compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”.

Robbins y Coulter (2005) definieron al Compromiso Organizacional como el grado en el que un individuo se identifica con una organización y sus objetivos, y desea mantener su permanencia en la organización.

Para fines de esta investigación se considera el concepto de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer, Allen y Smith (1993, como se citó en Gómez et al., 2010), quienes definieron al Compromiso Organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 97).

Esta definición realizada por Meyer et al. (1993, como se citaron en Gómez et al., 2010, p. 97) contempla dos elementos principales el individuo y la organización, a partir de ahí se relacionan con decisiones que conllevan a la permanencia o abandono en las organizaciones en este caso en las instituciones escolares.

Marco teórico

En este apartado se presentan las teorías que exponen el Clima Organizacional y en un segundo momento se introducen los modelos de Compromiso Organizacional.

Teorías del Clima Organizacional.

Se presentan las teorías del Clima Organizacional, las cuales incluyen: la Teoría de Las Relaciones Humanas, la teoría X y Y de McGregor, la teoría de Litwin y Stringer y la teoría de sistemas de Likert.

Teoría de las relaciones humanas (1935-1950)

Entre 1935 y 1950 se desarrolló la teoría basada en las relaciones humanas que comienza a partir de las investigaciones de Elton Mayo. Esta teoría presenta la preocupación por las necesidades de los integrantes que constituyen la organización, además sitúa los efectos de los factores humanos sobre los resultados de la producción, cambiando la perspectiva del hombre dentro de la organización y proporcionando importancia a la satisfacción humana. Se le informa a los individuos acerca de las características de su trabajo, para que no sea una continuación de la máquina sino que piensa, y esa información trasciende positivamente en el resultado de su labor. Conocen para qué trabajan y para qué sirven, y de esta forma pueden participar en la toma de decisiones de la organización (Carda Ros & Larrosa Martínez, 2004, p.26).

Esta teoría considera al liderazgo escolar, quien puede posibilitar la toma de decisiones, la motivación y coordinación en el trabajo, sin embargo, se puede caer en la manipulación de personas.

La teorías X y la teoría Y, de McGregor (1960).

Douglas McGregor, uno de los investigadores con mayor influencia en la teoría de las organizaciones, se enfocó por distinguir dos concepciones opuestas de administración, fundamentadas en ciertos presupuestos acerca de la naturaleza

humana: la tradicional (a la que nombró teoría X) y la moderna (a la que llamó teoría Y).

La teoría “X” se fundamenta en ciertas concepciones y premisas incorrectas y distorsionadas sobre la naturaleza humana, las cuales han prevalecido durante décadas en el pasado, tales como: la motivación principal del hombre es su salario, el hombre es un ser pasivo que requiere ser administrado, motivado y controlado por ella, las emociones no se consideran; el hombre es flojo y debe ser motivado mediante incentivos externos, el hombre no es capaz de alcanzar el autocontrol y la autodisciplina (Chiavenato, 1995, p. 97).

Para McGregor, estas suposiciones y creencias aún determinan el aspecto humano en numerosas organizaciones en que se considera que las personas tienden a comportarse de acuerdo a las expectativas de la teoría “X” negligencia, pasividad, resistencia a los cambios, falta de responsabilidad, tendencia a creer en la demagogia, excesivas exigencias de beneficios económicos, etc. Según McGregor, esa conducta no es la causa sino el efecto de alguna experiencia negativa en alguna organización.

La teoría “Y” se asienta en un conjunto de supuestos de la teoría de la motivación humana. En la concepción moderna las personas no son pasivas, están motivadas, son capaces de asumir responsabilidades y de potencializar su desarrollo. El trabajo principal de la administración es crear condiciones favorables para que las personas puedan alcanzar sus objetivos individuales, y dirigir sus propios esfuerzos hacia los objetivos de la organización (Chiavenato, 1995, p.99).

Esta teoría propone un estilo de administración bastante participativo y democrático, basado en los valores humanos, el personal se esfuerza por lograr las metas de la organización

En la actualidad, entre la teoría “X” (autocrática, impositiva y autoritaria) y la teoría “Y” (democrática, consultiva y participativa) existen sucesiones continuas y sucesivas.

Teoría de Litwin y Stringer (1968).

A partir de los aportes realizados por Lewin, Kanh, McClellan y Atkinson los investigadores Litwin y Stringer (1981) desarrollaron un modelo para describir aspectos del comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones, considerando la motivación y el Clima (ver figura 13).

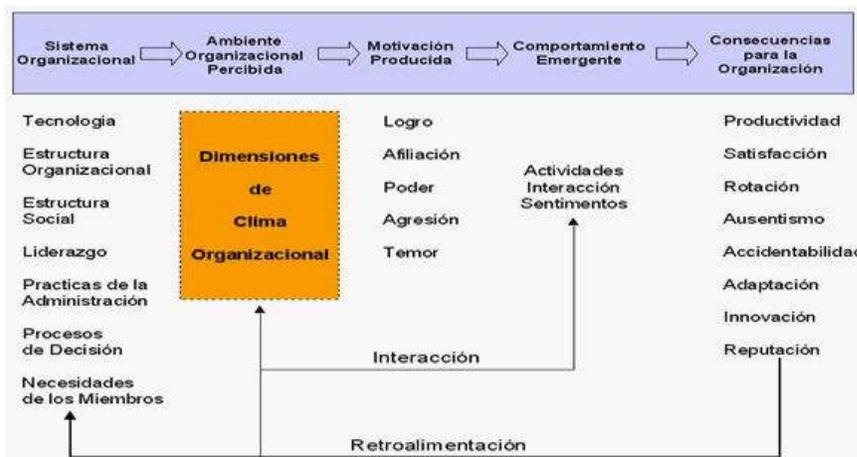


Figura 13. Motivación y Clima Modelo de Comportamiento Organizacional. Fuente: Litwin & Stringer (1981, p.41)

Como se puede apreciar, la figura anterior es un modelo de sistemas de entrada-salida. En este modelo el Clima Organizacional es utilizado como variable

intermedia entre los sistemas de la organización y las tendencias motivacionales. Los patrones del comportamiento motivacional tienen una gran variedad de qué consecuencias para la organización, por ejemplo: la productividad, satisfacción, retención, adaptabilidad, y la reputación (Litwin & Stringer, 1981 p. 41).

Teoría del Clima Organizacional de Likert (1967).

Esta teoría del Clima Organizacional, o de los sistemas de organización diseñada por Rensis Likert, permite visualizar la causa y efecto de la naturaleza de los Climas que se estudia, conjuntamente permite examinar el papel de las variables que integran el Clima que se observa (Brunet, 2011, p. 28).

De acuerdo a Likert (1974, como se citó en Brunet, 2011), el comportamiento del personal es resultado, en parte, por el comportamiento administrativo y por los contextos organizacionales, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. El comportamiento de cada persona ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que interesa es la forma como perciben las cosas y no la realidad objetiva. Si el ambiente influye sobre la percepción, es la percepción la que prescribe el tipo de comportamiento que una persona va adoptar.

En esta perspectiva es posible separar los cuatro factores primordiales que intervienen sobre la percepción individual del Clima y que podría también expresar la naturaleza de los micro climas dentro de una organización. Estos factores se definen entonces como:

1. Los parámetros vinculados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como la percepción económica que recibe.
3. Los factores individuales como: la personalidad, las actitudes y el grado de satisfacción.
4. La percepción que poseen los subalternos, los colegas y los superiores del Clima de la organización.

De una forma más concreta, existen tipos de variables que establecen las características propias de una organización:

Variables causales. Son variables independientes que definen el sentido en que una organización crece, así como los resultados que obtiene. Estas variables se distinguen porque: 1) pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes. 2) son variables independientes (de causa y efecto). Si éstas cambian, hacen que se modifiquen las otras variables.

Variables intermedias. Éstas reflejan el estado interno y la salud de una empresa y además son las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

Variables finales. Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Reflejan los resultados obtenidos de la organización. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa (Brunet, 2011, p. 29).

Para fines de esta investigación se consideró la teoría de Likert, esta teoría cumple con el principio de casualidad propuesto por Dave Hume, donde menciona que todo lo que llega a existir tiene una causa. De acuerdo a Brunet (2011) la teorías del Clima Organizacional o de los sistemas de organización desarrollada por Rensis Likert, es una de las más completas por su nivel de explicación y de extrapolación, además permite concebir en términos de causa y efecto la naturaleza de los Climas que se estudian y permite también examinar el papel de las variables que conforman el Clima que se observa.

Por otra parte, Brunet (2011) también menciona que esta teoría acerca más los términos abierto/cerrado. Los sistemas I y II corresponderían un Clima cerrado mientras que los sistemas III y IV corresponderían a un Clima abierto. También se puede ver que existe relación con la teoría X e Y de McGregor, fundamental, la teoría X corresponde a los sistemas I y II, y la teoría Y a los sistemas III y IV (Brunet, 2011, pp.33-37).

Tipos de Climas.

De acuerdo a Likert (1967, como se citó en Brunet, 2011) la combinación y la interacción de estas variables causales, intermediarias y finales dan como consecuencia dos tipos del Clima Organizacional, o de sistemas (Clima tipo autoritario y Clima tipo participativo).

Clima de tipo autoritario. Este tipo de Clima se divide en dos sistemas: Sistema I (autoritarismo explotador) y Sistema II (Autoritarismo paternalista). En el

primer sistema I, la dirección no le tiene confianza a su personal. La gran parte de las decisiones y de los objetivos están centralizadas se realizan en la cúpula de la organización. Existe escasa comunicación o interacción entre los superiores y subordinados, la poca interacción que se establecen es con base al miedo y la desconfianza. Se hace énfasis en premios o sanciones ocasionales. Por su parte en el sistema II, el Clima que prevalece se caracteriza en que la dirección tiene confianza condescendiente en su personal.

La mayoría de las decisiones se toman en la cúspide, sin embargo, algunas se realizan en los escalones inferiores. Las relaciones entre los superiores y los subalternos se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con cautela por parte de los trabajadores. En este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales que tienen de sus subordinados, sin embargo, proporciona la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (Brunet, 2011).

Clima de tipo participativo. Aquí se clasifica el Clima en dos tipos, el primero es el Sistema III (consultivo), el cual se fundamenta en un ambiente en el que existe más confianza en sus empleados, sin ser total. La política y las decisiones se realizan habitualmente en la cima, pero se permite a los subalternos que tomen ciertas decisiones en niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Además, muestra un ambiente dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por conseguir (Brunet, 2011).

Con respecto al segundo tipo de Clima que prevalece en el tipo participativo se encuentra Sistema IV (Participación en grupo) aquí prevalece un ambiente de

plena confianza entre la dirección y sus empleados. La toma de decisiones está esparcida en toda la organización, y muy bien integrados en todos los niveles. El diálogo es de forma lateral. Todos los integrantes de la organización (empleados y dirección) crean un equipo para lograr los fines y las metas de la empresa que se establecen bajo la forma de planificación estratégica (Brunet, 2011).

Modelos del Compromiso Organizacional.

En esta sección se describen algunos de los modelos propuestos para el Compromiso Organizacional, tales como: el modelo unidimensional, el modelo bidimensional y el multidimensional.

Modelo unidimensional del compromiso.

El modelo de Compromiso Organizacional desarrollado por Porter, Mowday, Steers y Boulian (1974, como se citó en Patalano, 2008, p. 34) incurre únicamente en el relación afectiva del individuo con la organización. Este modelo ha sido considerado por varios investigadores y han abordado lo que percibían como dimensiones adicionales o tipos de compromiso que alcanzaría a predecir el comportamiento de una persona.

Modelo bidimensional del Compromiso Organizacional.

Existen diversos modelos que vislumbran dos dimensiones del Compromiso Organizacional. Los investigadores Angle y Perry (1981, como se citaron en Patalano, 2008, p. 35) teorizaron que el Compromiso Organizacional envuelve tanto "el compromiso de valor" o lazo positivo con la organización, y "el compromiso de permanencia", el cual centralizó en la compensación económica entre la organización y el empleado.

El modelo Bar-Hayim y Bermas (1992, como se citaron en Patalano, 2008, p.35) es parecido al modelo presentado por Angle y Perry, estos investigadores consideraron al compromiso como activo o pasivo. En este modelo, "el compromiso de valor" fue substituido por el término "compromiso activo", que se define como la identificación y participación con la organización y el "compromiso de permanencia" fue remplazado por el concepto de "compromiso pasivo".

Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional.

A partir del modelo de Angle y Perry los investigadores Penley y Gould (1988, como se citaron en Patelano, 2008, p. 36) desarrollaron su modelo incorporando conceptos de un modelo anterior de participación organizacional. Estos investigadores propusieron tres dimensiones del compromiso: compromiso calculador, compromiso perdido, compromiso moral.

La primera dimensión se asemeja al compromiso de permanencia propuesto por Angle y Perry (1981, como se citaron en Patalano 2008, p. 36). La segunda dimensión del compromiso se refiere a que el individuo permanece en la organización debido a la ausencia de otras alternativas. Finalmente el compromiso moral, el cual, lo relacionan los investigadores con el compromiso de valor, esta dimensión involucra la aceptación e identificación del individuo con las metas de la organización.

Posteriormente, Jans (1989, como se citó en Patalano, 2008, p.36) intentó amplificar el modelo propuesto por Porter et al., (1974) por factores que no son laborales, tales como: carrera/etapa de la vida, la interacción trabajo-familia y crecimiento/involucramiento en el trabajo.

Por su parte Meyer y Allen (1991, como se citaron en Meyer & Allen, 1997) se percataron en sus investigaciones que varias de las definiciones del Compromiso Organizacional consideran al compromiso como un estado psicológico que:

- a) caracteriza las relaciones de los empleados con la organización y
- b) que tiene implicaciones en la decisión de continuar siendo miembro de la organización.

Al identificar estas diferencias, los autores plantearon tres componentes del compromiso: Afectivo, continuidad y normativo (ver figura 14).

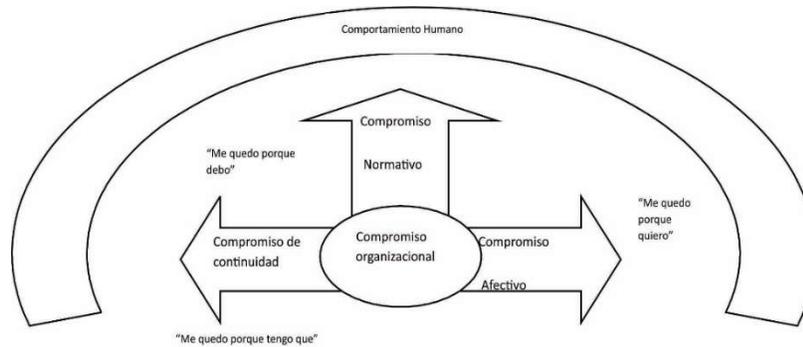


Figura 14. Modelo de los tres componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
Fuente: Meyer & Allen, (1991, como se citaron en Patalano, 2008, p. 37)

De acuerdo a estos investigadores el compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional, a la identificación y a la participación del empleado con la organización. Consideran que los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren hacerlo.

Con respecto al compromiso de continuidad lo relacionaron con los costos asociados con el abandono de la organización, si la relación principal de los empleados con la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen porque tienen que hacerlo.

Por último, el compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar con el empleo. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo, sienten que deben permanecer con la organización.

Después del modelo de los tres componentes propuesto por Meyer y Allen se han realizado varios intentos por mejorarlo, uno de ellos es la propuesta de McGee y Ford (1987, como se citaron en Patalano, 2008, p.37) que sugieren dividir en dos categorías el componente del compromiso de continuidad: sacrificio personal y falta de alternativas.

Investigaciones posteriores realizadas por Meyer et al. (2002, como se citaron en Patalano, 2008) muestran que puede ser viable mejorar la escala para asegurar un equilibrio óptimo de los ítems logrando los subcomponentes en el compromiso de continuidad.

Se seleccionó, para esta investigación, el modelo de los tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991, como se citaron en Patalano, 2008, p. 37), debido a que es el modelo que presenta mayor sustento en la investigación del Compromiso Organizacional.

De acuerdo a Bergman (2006, como se citó en Simo, Sallan, & Rajadell, 2013, p.57), el modelo propuesto en los noventa del siglo pasado por Allen, Meyer y su equipo de investigadores se puede considerar como el modelo que prevalece en la actualidad y además es el que tiene un gran número de investigaciones empíricas que ratifican este modelo.

Por otra parte en las investigaciones revisadas y analizadas en torno al Compromiso Organizacional se destaca el hecho que en 18 estudios (64.28%) se utilizan instrumentos diseñados por Meyer et al.

Como se indica en el Marco Teórico se contemplan dos variables principales: Clima Organizacional y Compromiso Organizacional. Una vez revisados los conceptos, teorías y modelos sobre estas variables, se eligió para la variable Clima el concepto propuesto por Likert y Gibson (1986) y la Teoría del Clima Organizacional de Likert (1974, como se citó en Brunet, 2011).

Con respecto a la variable Compromiso se determinó utilizar el concepto propuesto por Meyer et al. (1993, como se citaron en Gómez et al., 2010, p. 97) y Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991, como se citaron en Meyer & Allen, 1997).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En este apartado, se describe el enfoque, diseño, tipo de investigación y la estrategia planteada para dar solución al problema de investigación descrito en el capítulo uno. Asimismo, se detallan las técnicas e instrumentos, la población, el trabajo de campo y el análisis estadístico para el procesamiento de los datos obtenidos.

Enfoque

Existen tres enfoques principales al realizar una investigación: cuantitativo, cualitativo o mixto.

De acuerdo a Creswell (2003) el enfoque cuantitativo es aquel en el cual el investigador usa concepciones postpositivistas para desarrollar conocimiento, emplea estrategias tales como experimentos y obtiene resultados con instrumentos predeterminados que arrojan datos estadísticos.

En esta misma línea, Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalaron que el enfoque cuantitativo tiene como principal característica la medición numérica de fenómenos, el uso de la estadística para la comprobación de las hipótesis

proyectadas y para construir con exactitud modelos de comportamiento en una población.

El segundo enfoque, el cualitativo, es aquel en el cual el investigador frecuentemente plantea concepciones del conocimiento basadas primordialmente en perspectivas constructivistas o perspectivas de apoyo/participativas o ambas. El científico obtiene datos abiertos, emergentes, con la finalidad principal de desplegar temas a partir de los datos (Creswell, 2003).

Por su parte Hernández et al. (2003) destacaron que en el enfoque cualitativo, por lo general, se emplea en primera instancia para descubrir y refinar preguntas de investigación. Este enfoque se emplea métodos de recolección de datos sin medición numérica, tales como: las descripciones y las observaciones.

Finalmente, un enfoque mixto es aquel en el cual el investigador tiende a establecer sus concepciones del conocimiento fundamentadas en el pragmatismo. Utiliza estrategias de investigación que abarcan la obtención de datos, ya sea secuencial o simultáneamente, para una mejor comprensión de los problemas de investigación. La obtención de datos también involucra recuperar información tanto numérica como en forma de texto (Creswell, 2003).

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, debido a que la finalidad es indagar un fenómeno sobre la relación que existe entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes de los planteles de DEGTEI en el municipio de Durango, por lo que se tendrá que realizar una medición de estas variables, a fin de poder obtener los resultados que indiquen si éstas tienen o no relación estadísticamente significativa.

Este enfoque presenta ciertas características de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010):

1. El investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto.
2. Con el problema de estudio se examina información de lo que se ha desarrollado anteriormente y se construye un marco teórico que habrá de guiar el estudio y del cual se deriva(n) la(s) hipótesis.
3. Se procede a la recolección de datos que se basa en la medición de variables o conceptos y se analizan utilizando métodos estadísticos.
4. A partir del análisis de los datos se comprueba(n) o rechaza(n) la(s) hipótesis.

Diseño de la investigación

En la investigación cuantitativa se distinguen dos grandes tipos de diseños: los experimentales y los no experimentales. Los primeros de acuerdo Campbell y Stanley (1996 como se citaron en Hurtado & Toro, 2007, p.101) los divide en tres: pre-experimentos, experimentos puros y cuasi-experimentos. Por su parte la investigación no experimental son divididos por Hernández et al. (1991, como se citaron en Hurtado & Toro 2007, p. 101) en dos: diseños transaccionales o transversales y en diseños longitudinales o evolutivos. Se inicia por describir el diseño experimental.

Diseño experimental.

En este diseño, los estudiosos presentan una o varias variables independientes para observar los efectos que produce(n) en la(s) variable(s) dependientes manipulando las primeras y ejercer cierto control sobre las variables extrañas. Este diseño se clasifica en: pre-experimentales, cuasi-experimentales y experimentales “puros” (Hurtado & Toro, 2007 p.104).

Los diseños pre-experimentales admiten un control muy limitado o nulo de las variables extrañas, motivo por el cual, presentan muchas fuentes de invalidez interna. El segundo diseño, los cuasi-experimentales, son aquellos en las que las muestras se eligen aleatoriamente y permiten manipulación de la variable y cierto grado de control de las variables extrañas. Finalmente, los diseños experimentales “puros”, son los que cubren los elementos necesarios para alcanzar el control de las variables y la validez interna.

Diseño no experimental.

De acuerdo a Hernández et al. (2010), se define como la investigación que se lleva a cabo sin manipular las variables, es decir, se trata de investigaciones donde no se cambia de manera intencional las variables independientes para observar su efecto sobre otras variables.

En una investigación no experimental no se inventa ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no incitadas intencionalmente en el estudio por quien la realiza.

Se considera que “la investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc.” (Hernández et al., 2010, p.149).

Los diseños no experimentales se pueden catalogar en transeccionales y longitudinales. Los primeros recaban datos en un solo momento, en un tiempo único. Su finalidad es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Por su parte, los diseños no experimentales longitudinales se distinguen de los transeccionales debido a que no se realiza una sola observación, sino que se llevan varias observaciones a través del tiempo, con la finalidad de determinar la evolución de las variables.

Por otra parte Hernández et al. (2010, p 158) proponen una clasificación en base al tiempo: transeccionales o longitudinales explican que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. Asimismo, exponen que los estudios longitudinales, “recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Tales puntos o periodos por lo común se especifican de antemano” (p. 151).

Se consideró para esta investigación un diseño de corte no experimental, porque sólo se intentaba apreciar el objeto de estudio en su contexto natural, es decir, sin la manipulación de las variables por parte del investigador. Además es transversal debido a que los datos de las variables se recolectan en un solo momento.

Tipo de estudio

Según Dankhe (1986, como se citó en Hernández, Fernández & Baptista, 1996, p. 58) existen cuatro tipos de estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

“Los estudios exploratorios se generan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no han sido abordado antes” (Hernández et al. 1996, p. 59).

Por su parte, “los estudios descriptivos indagan las características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a su análisis, es decir, evalúan de manera independiente los conceptos o variables” (Hernández et al., 1996, pp. 60-61).

Los estudios correlacionales buscan establecer si existe o no relación entre dos o más conceptos o variables. Se diferencia de los estudios descriptivos ya que se centra en determinar el nivel de relación que se presenta entre los conceptos o variables. De acuerdo a Hernández et al. (1996) estos estudios presentan en alguna

medida un valor explicativo, debido que al conocer que dos conceptos o variables están enlazados se contribuye a cierta información explicativa.

Ahora bien, los estudios explicativos están dirigidos a manifestar a las causas de los eventos físicos o sociales, es decir, van más allá de la descripción de los conceptos, su interés radica en explicar por qué se presenta un fenómeno y bajo qué condiciones (Hernández et al., 1996, pp. 66-67).

Se utilizó en esta investigación un estudio correlacional debido a la naturaleza de investigación, porque la finalidad fue establecer el nivel de relación entre las variables de estudio (Clima y Compromiso Organizacional). La investigación fue también de tipo descriptivo en este caso se trató de indagar acerca de las variables de estudio; además conocer las características situacionales, poblacionales y contextuales para identificar los perfiles de los sujetos de estudio; en este caso, de los docentes de DGETI municipio Durango.

Participantes

Los sujetos de investigación fueron los académicos que conforman la plantilla de los cuatro planteles DGETI del municipio de Durango: CBTis 89, CBTis 110, CBTis 130 y CETis 148 (ver tabla 4).

Tabla 4
Número de participantes.

Institución	Número de Mujeres	Número de hombres
CBTis 89	37	68
CBTis 110	42	48
CBTis 130	46	55
CETis 148	19	26
Total	144	197

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se puede observar el número total de docentes que se contemplaron en el estudio.

Los planteles CBTis 89 y 130 se encuentran ubicados en la zona sureste y sur respectivamente del municipio de Durango, presentado características de diferentes estatus sociales. El plantel CBTis 110 se ubica en el Poniente de la ciudad de Durango, una zona de clase media. Finalmente, el CETis 148 se encuentra ubicado en la zona Noroeste de la ciudad de Durango, en una zona de amplia marginalidad.

Técnicas e Instrumentos

En este apartado se describen las técnicas e instrumentos utilizados en los estudios de investigación con enfoque cuantitativo.

Técnicas.

Existen diferentes técnicas de recolección de datos cuantitativos, los cuales son de utilidad para medir las variables de interés y en algunas situaciones llegan a combinarse. Las técnicas de recolección de datos que más destacan son (Zapata, 2005): el experimento, la encuesta o el sondeo y el análisis de contenido. A continuación se describen brevemente cada una de ellas

Experimento.

Esta técnica está vinculada con la observación; por lo tanto, la observación de un fenómeno que se pretenda estudiar es previa a la experimentación. La tarea de todo experimento es comprobar una hipótesis, es decir, a través de la experimentación se comprueba la autenticidad o falsedad de la hipótesis (Zapata, 2005).

Bunge (1981, como se citó en Zapata, 2005) considera:

El experimento es la más rica de todas las formas de experiencia humana: añade a la observación el control de ciertos factores con base en supuestos teóricos y, cuando es preciso, supone medición. El experimento científico, cuando se realiza con ayuda y se orienta a contrastar ideas, resulta propiamente el método experimental. Y el método experimental se considera frecuentemente característico de la ciencia moderna. Por tanto, el estudio del experimento científico tiene interés para el científico mismo, para el filósofo y para el historiador de las ideas (p.188).

En esta técnica el investigador actúa activamente para inducir las condiciones que consientan producir la situación de estudio (Zapata, 2005).

Análisis de contexto.

Esta técnica tiene la finalidad de estudiar cualquier situación o tipo de fenómeno en el cual se trate de examinar el contenido de la comunicación, es decir, el análisis de contenido pretende describir las diversas características del contenido de una

comunicación de manera precisa y concisa. El análisis de contenido surge como un medio para indagar el contenido de los periódicos norteamericanos y posteriormente lo utilizaron los sociólogos (Zapata, 2010).

Encuestas.

La encuesta se puede conceptualizar como un grupo de técnicas destinadas a reunir, de forma sistemática, datos sobre determinado tema de una población, mediante contactos directos o indirectos con las personas o grupo de personas que forman la población estudiada (Germani, 1970, como se citó en Zapata, 2005).

Según Germani (1970, como se citó en Zapata, 2005) en los últimos 15 años el desarrollo de técnicas de encuesta ha sobrepasado un grado de perfección y refinamiento mayor al logrado en el periodo anterior. Este investigador considera que existen dos tipos de encuestas: Las encuestas por censo, es decir, las basadas en un relevamiento de todas las personas o unidades de la población y las encuestas por muestras, éstas trabajan con datos de una pequeña parte de la población total, a través de mecanismos especiales para asegurar que sea una parte representativa del universo.

De acuerdo a Zapata (2005) otra manera de considerar las encuestas es dividir las en básicas o científicas y aplicadas. Las encuestas aplicadas, están en auge en la actualidad, la más popular son las encuestas de motivación y la de estudio de mercado, la primera tiene como finalidad identificar qué le lleva a un individuo a comprar o rechazar un producto y la segunda pretende investigar el

consumo y actitudes de los individuos ante ciertos productos de una marca determinada. En relación a las encuestas científicas, estas tienen objetivos teóricos-prácticos, es decir, nivel de vida de la población, salud, etc., se basan en una hipótesis, con la finalidad de elaborar una teoría acerca de cierto fenómeno y para solucionar un problema social determinado.

Zapata (2005) menciona que se puede considerar otra clasificación de las técnicas de encuesta, en la cual se distinguen dos: descriptivas y analíticas. Las encuestas descriptivas pretenden describir un hecho social con el objetivo de alcanzar cierta información acerca de un gran universo de estudio. Por su parte, las encuestas analíticas tienen como finalidad investigar y analizar las relaciones que se constituyen entre las diversas variables que integran la hipótesis a estudiar, es decir, indagan las causas que condicionan ciertos hechos sociales de manera específica. Ambas encuestas pueden combinarse, es decir, se puede diseñar una encuesta que cumpla con los fines descriptivos y analíticos.

Por su parte, Briones (1996) considera a la encuesta social como “método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación” (p.51). Este autor distingue dos tipos de encuestas: la encuesta descriptiva y la encuesta explicativa.

La encuesta descriptiva posee como propósitos principales:

- 1) Describir la distribución de una o más variables en el total del colectivo objeto de estudio o en una muestra del mismo;

- 2) Realizar la misma operación en subgrupos significativos de ese colectivo o en su muestra;
- 3) Calcular medidas de tendencia central y de dispersión de esas variables en el colectivo total o en la muestra utilizada y en los subgrupos. El cumplimiento de los dos primeros objetivos permite hacer diversas comparaciones entre las formas de distribución y los valores que toman las variables en esos contextos (Briones, 1996, p. 52).

Como su nombre lo dice, la encuesta explicativa indaga la explicación de un fenómeno o variable dependiente a través el análisis de su correlación con una o más variables independientes o “causas” de ese fenómeno.

En el diseño de este tipo de encuestas se deben de considerar los siguientes elementos.

1. Propósitos que nos proponemos lograr con la encuesta.
2. Definición precisa y clara del fenómeno o situaciones estudiadas, que no debe quedarse en proposiciones verbalmente correctas que delimiten el fenómeno u hecho, sino en instrumentos que operacionalmente faciliten recortarlo y diferenciarlo de los distintos fenómenos.
3. Lograda una correcta definición conceptual, es necesario determinar índices observables que permitan clasificar el fenómeno o el hecho de investigación construido. Esto es, la definición del fenómeno tiene que traducirse en ciertas operaciones que favorezcan aplicarla de manera directa, clara y sin ambigüedades en el trabajo de campo.

4. Definición precisa de la población que deseamos estudiar.
5. Determinación del lugar o lugares donde se realizara la encuesta.
6. Formulación del sistema de hipótesis relativo al objeto de investigación planteado.
7. Formulación de los instrumentos operacionales que se desprenden de los planteamientos teóricos formulados anteriormente.
8. Plan de análisis de los resultados, que se configura del planteamiento inicial del problema y la experiencia vivida durante, el trabajo de campo, con los resultados logrados (Zapata, 2005, p.192).

Para fines de este estudio se utilizó una combinación de las encuestas descriptivas ya que se pretendía conocer, las características sociodemográficas de la población encuestada y al mismo tiempo estudiar y analizar la relación que existe entre las variables Clima y el Compromiso Organizacional que prevalecen en los académicos de los planteles en el municipio de Durango.

Instrumentos.

Dentro de los instrumentos más utilizados en la técnica de encuesta destaca el cuestionario, sin embargo, existen otros instrumentos tales como: las escalas y los test, los cuales por lo general son incorporados e intercalados al cuestionario principal (Zapata, 2005). A continuación se describen los cuestionarios y la escala.

Cuestionario.

De acuerdo a Hernández et al. (2010) el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos de tipo cuantitativo, este consiste en un grupo de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Tipos de preguntas.

Existen dos tipos de preguntas a la hora de elaborar un cuestionario: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones que han sido previamente delimitadas. Es decir, se muestran las posibilidades de respuestas a los encuestados. Pueden ser dicotómicas o incluir varias opciones de respuesta. En cambio, las preguntas abiertas no se delimitan de antemano las posibilidades de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado. Éstas son de utilidad cuando no se cuenta con suficiente información (Hernández et al., 2010).

Características de las preguntas.

Las preguntas ya sean abiertas o cerradas deben cumplir una serie de características al plantearlas (Hernández et al., 2010):

- a) Las preguntas deben ser claras, precisas y comprensibles para los participantes. Se debe evitar términos confusos, ambiguos y de doble sentido.
- b) Es recomendable que las preguntas sean lo más breve posibles para evitar distraer a los encuestados. Sin embargo, no es aconsejable sacrificar la claridad por la concisión (Rojas, 2001, como se citó en Hernández et al. 2010).
- c) Deben formularse con un vocabulario simple, directo y familiar para los encuestados. Es decir, el lenguaje se debe adaptar a la población a la que va dirigida.
- d) No deben inquietar a los participantes ni ser percibidas como amenazantes.
- e) Deben referirse preferentemente a un solo aspecto o una relación lógica.
- f) No deben inducir la respuesta.
- g) Las respuestas no deben apoyarse en instituciones, ideas, respaldadas socialmente ni evidencia comprobada.
- h) Es recomendable prescindir preguntas que nieguen el asunto que se interroga.
- i) No pueden realizarse preguntas racistas o sexistas que ofendan a los encuestados.
- j) En las preguntas con varias categorías de respuesta, resulta beneficioso rotar el orden de lectura de las respuestas a elegir de manera proporcional.

Por otra parte, Zapata (2005) recomienda construir y estudiar bien las preguntas del cuestionario para evitar: dificultad de comprensión por parte del participante, que se introduzcan la percepción y tendencias del encuestador, generar reacciones negativas o no deseadas en los participantes y contar con una secuencia lógica en la formulación de las preguntas.

La mayoría de los cuestionarios utilizan una escala tipo Likert, la cual fue elaborada por Rensis Likert (1932, como se citó en Hernández et al., 2010) y está compuesto por un conjunto de ítems mostrados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se solicita la reacción de los participantes. A cada punto se le asigna un valor numérico. De esta manera, el encuestado obtiene una valoración respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las valoraciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. Tales afirmaciones pueden tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa.

En términos generales, una escala Likert se elabora con un alto número de afirmaciones y se administra a un grupo piloto con la finalidad de obtener la puntuación del grupo en cada ítem o frase. Además, debe de calcularse la confiabilidad y validez de la escala.

Instrumento del Clima Organizacional.

Existen múltiples instrumentos diseñados por diferentes investigadores para la medida del Clima, sin embargo, todavía no se ha establecido el número de dimensiones que tienen que ser evaluadas, éstas varían de acuerdo a cada

investigador. De acuerdo a Brunet (2011) el número de dimensiones es bastante heterogéneo puesto que fluctúa de dos a once dimensiones en el grupo de investigaciones que figuran en la tabla 5.

Tabla 5
Dimensiones del Clima Organizacional.

Investigadores	Dimensiones
Halpin y Croft (1963)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cohesión entre el cuerpo docente 2. Grado de compromiso del cuerpo docente 3. Moral del grupo 4. Apertura de espíritu 5. Consideración 6. Nivel afectivo de las relaciones con la dirección 7. Importancia de la producción
Forehand y Gilmer (1964)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tamaño de la organización 2. Estructura organizacional 3. Complejidad sistemática de la organización 4. Estilo de liderazgo 5. Orientación de fines
Likert (1967)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos de mando 2. Naturaleza de las fuerza de motivación 3. Naturaleza de los procesos de comunicación. 4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción 5. Toma de decisiones. 6. Fijación de los objetivos o de las directrices 7. Procesos de control 8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento
Litwin y Stringer (1968)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura organizacional 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Riesgo 5. Apoyo 6. Normas 7. Conflictos
Meyer (1968)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformidad 2. Responsabilidad 3. Normas. 4. Recompensas 5. Claridad organizacional 6. Espíritu de trabajo
Schneider y Bartlett (1968)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo proveniente de la dirección 2. Interés por los nuevos empleados 3. Conflicto 4. Independencia de los agentes 5. Satisfacción <p>Estructura organizacional</p>
Friedlander y Margulies (1969)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empeño. 2. Obstáculos o trabas. 3. Intimidad 4. Espíritu de trabajo. 5. Actitud

Investigadores	Dimensiones
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Acento puesto sobre la producción. 7. Confianza 8. Consideración
Payne et al (1971)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de organización 2. Control
Pritchard y Karasick (1973)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía 2. Conflicto contra la cooperación 3. Relaciones sociales 4. Estructura organizacional 5. Recompensa 6. Relación entre rendimiento y remuneración 7. Niveles de ambición de la empresa 8. Estatus 9. Flexibilidad e innovación 11. Centralización 12. Apoyo
Lawler et al (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencia eficacia 2. Responsabilidad 3. Nivel práctico concreto. 4. Riesgo 5. Impulsividad
Gavin (1975)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura Organizacional 2. Obstáculo 3. Recompensa 4. Espíritu de trabajo 5. Confianza y consideración de parte de los administradores. 6. Riesgos y desafíos.
Steers (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura organizacional 2. Refuerzo 3. Centralización del poder 4. Posibilidad de cumplimiento 5. Formación y desarrollo 6. Seguridad contra riesgo 7. Apertura contra rigidez 8. Estatus y moral 9. Reconocimiento y retroalimentación 10. Competencia y flexibilidad organizacional

Fuente: Brunet (2011, pp. 44-45)

Como se puede apreciar, existen algunas dimensiones propuestas por los investigadores que coinciden entre sí, siendo la que más destaca la estructura organizacional (Forehand & Gilmer; 1964; Gavin, 1975; Litwin & Stringer, 1968; Pritchard & Karasick, 1973; Schneider & Bartlett, 1968 y Steers, 1977, como se citaron en Brunet, 2011); seguida de la dimensión recompensa (Gavin 1975; Litwin

& Stringer, 1968; Meyer 1968 y Pritchard & Karasick, 1973, como se citaron en Brunet, 2011).

Otras dimensiones en las cuales coinciden también algunos de los investigadores son: la dimensión de responsabilidad (Lawler et al. 1974; Litwin & Stringer, 1968; Meyer, 1968, como se citaron en Brunet, 2011), la dimensión de conflicto (Litwin & Stringer, 1968; Pritchard & Karasick, 1973; Schneider & Barlett, como se citaron en Brunet, 2011), la dimensión espíritu de trabajo (Friedlander & Margulies, 1969; Meyer, 1968), la dimensión de apoyo (Litwin & Stringer, 1968; Payne et al., 1971, como se citaron en Brunet, 2011), la dimensión de control (Likert, 1967; Payne et al., 1971, como se citaron en Brunet, 2011) y por último la dimensión obstáculos (Forehand & Gilmer, 1964; Friedlander & Margulies, 1973, como se citaron en Brunet, 2011).

Sin embargo, de acuerdo a Brunet (2011), en su investigación en torno al Clima Organizacional el Instrumento que se ha utilizado con mayor frecuencia para determinarlo es el cuestionario diseñado por de Likert “El perfil de las características organizacionales”.

En México se encontraron dos investigaciones realizadas en el contexto educativo donde los investigadores diseñaron su instrumento en base a la teoría de Likert. La primera investigación es la de Hernández (1989, como se citó en Vázquez & Guadarrama, 2001); el cuestionario está conformado por 10 dimensiones: estructura, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, participación del empleado, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad, trabajo significativo y desafiante y finalmente la dimensión de conflicto.

La segunda fue realizada por Vázquez y Guadarrama (2001) titulado “El Clima Organizacional en una institución tecnológica de educación superior”, quienes retoman el cuestionario diseñado por Hernández (1998, como se citó en Vázquez & Guadarrama, 2001) basado en la teoría de Likert.

Una vez revisadas las propuestas de los diferentes autores en relación a la medición del Clima Organizacional, se tomó la decisión de utilizar en este estudio la versión breve y mucho más simple del diseñado por Rensis Likert (1976), el cual contempla siete dimensiones: Dirección, Motivación, Comunicación, Interacción, Decisiones, Metas y Control. La octava dimensión no se consideró debido a que miden otras variables que afectan el nivel de desempeño de una organización (Likert & Gibson, 1986). Está integrado por 20 ítems.

Al instrumento se le fortaleció agregándole cuatro ítems de la versión extendida, por considerarlos importantes para la investigación.

Se eligió este instrumento por lo siguiente:

- a) Por la teoría que lo sustenta, la cual permite visualizar la causa y efecto de la naturaleza de los Climas que se estudia, y conjuntamente permite examinar el papel de las variables que integran el Clima que se observa (Brunet, 2011, p. 28).
- b) Porque se considera que las dimensiones propuestas por el autor permiten tener una visión holística del Clima que prevalece en la institución.

Operacionalización de las dimensiones del instrumento del Clima.

En la tabla 6 se pueden observar las dimensiones que se consideraron para determinar el Clima Organizacional y los ítems que las integran.

Tabla 6
Definición operacional de las dimensiones del Clima Organizacional

Variable	Dimensión	Definición operacional
Clima Organizacional El Clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente en la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	Dirección	Percepción que tienen las personas acerca de la forma que se maneja el liderazgo para influir en el personal. Los ítems 1, 2 y 3 miden esta dimensión
	Motivación	Percepción que tienen las personas acerca de los incentivos que se crean para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. Los ítems 4, 5 y 6 midieron la dimensión de motivación.
	Comunicación	Percepción que tienen los individuos acerca de los tipos de comunicación en la institución, así como la manera de ejercerlos. Los 7, 8, 9 y 10 fueron utilizados para medir esta dimensión.
	Interacción	Percepción que tienen las personas respecto a la importancia de la relación dirección/docente para establecer los objetivos de la institución. Los ítems 11, 12 y 13 se emplearon para medir esta dimensión.
	Decisiones	Percepción que tienen los individuos de la forma en que se toman las decisiones así como el reparto de funciones. Los ítems 14, 15, 16 y 17 midieron la toma de decisiones.
	Metas	Percepción que tienen las personas sobre la forma en que se establecen los objetivos institucionales. Los ítems 18, 19 y 20 fueron utilizados para calcular esta dimensión.
	Control	Percepción que tienen los individuos con respecto al ejercicio y la distribución de control. Los ítems 21, 22, 23 y 24 se emplearon para medir esta dimensión.

Fuente: Elaboración propia

Prueba piloto del Cuestionario de Clima Organizacional (CCO).

Para la aplicación de la prueba se contó con la participación de 25 docentes que laboran en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No 109 (CBTI 109) ubicado en el municipio de Poanas y pertenecientes a la DGETI.

Es preciso destacar, que la finalidad de la prueba, fue examinar su pertinencia y eficacia (incluyendo instrucciones) y al mismo tiempo determinar la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento CCO. La estrategia que se utilizó en esta aplicación se desarrolló de la siguiente manera: como primer paso se pidió autorización el Director del plantel, explicando el objetivo de la prueba. En segundo momento, se localizó a cada uno de los docentes, se les explicó de manera individual el propósito de la prueba y si deseaban ser parte de este estudio, se les entregó el instrumento a los docentes que accedieron a participar, con la indicación de que tenía aproximadamente un día para entregarlo.

Una vez aplicados los cuestionarios y efectuada la base de datos, se realizó el análisis de confiabilidad, utilizando el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 18. Los resultados obtenidos se ilustran en la tabla 7.

Tabla 7
Confiabilidad de la variable Clima Organizacional y cada una sus dimensiones

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional Alfa = .966	Dirección	.903
	Motivación	.625
	Comunicación	.781
	Interacción	.878
	Decisiones	.920
	Metas	.795
	Control	.889

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar el alfa de Cronbach del instrumento de Clima es muy elevado ya que el alfa que se obtuvo ($\alpha=.966$), se encuentra cercano del 1, el cual representa un máximo de confiabilidad acuerdo a Hernández et al. (2010).

Instrumento del Compromiso Organizacional.

Los diferentes modelos de Compromiso Organizacional han generado la elaboración de diferentes instrumentos para su medición, a continuación se presentan los cuestionarios más relevantes:

Hrebiniak y Alutto (1972, como se citaron en Medina, 2002) diseñaron un instrumento “partiendo del concepto de compromiso como la utilidad percibida de permanencia en la organización (compromiso de continuidad)”.

El Organizational Commitment Questionnaire (OCQ [Cuestionario de Compromiso Organizacional], Porter, Steer y Mowday (1974, como se citaron en Medina, 2000) este instrumento mide solamente el compromiso afectivo. Posteriormente en 1979 estos mismos investigadores diseñaron otro instrumento para medir el Compromiso Organizacional (OCQ), el cual está integrado por 15 preguntas que miden el grado de involucramiento de los participantes en la organización (Douglas, 2010).

En 1980 Cook y Wall diseñaron un instrumento para determinar el Compromiso Organizacional (Organizational Commitment Instrument, OCI), se trata de un modelo de tres componentes: identificación, participación y lealtad. El instrumento está conformado por nueve ítems (Varona, 1996).

O'Really y Chatman (1986, como se citaron en Medina, 2000) diseñaron un instrumento para medir el Compromiso Organizacional partiendo del modelo de Kelman (1958, como se citó en Medina, 2000) acerca de los elementos necesarios para el cambio de actitud.

Un año más tarde Meyer y Allen (1987, como se citaron en Meyer y Allen, 1990) diseñaron su primer instrumento para determinar el Compromiso Organizacional partiendo de su modelo tridimensional del Compromiso Organizacional. Este instrumento contempla tres dimensiones descritas con anterioridad en el marco teórico: afectivo, continuidad y normativo. Los investigadores y su equipo de investigación (Allen & Meyer, 1990, 1996; Meyer & Allen, 1984, 1991, 1997; Meyer et al., 2004; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2002, como se citaron en Simo, Sallan, & Rajadell, 2013) han realizado mejoras al modelo del compromiso, por ende, a su instrumento.

Otro instrumento fue el diseñado por Bunkhoff (1997, como se citó en Vandenaabeele, 2009) se trata de un modelo que mide tres factores del Compromiso Organizacional: compromiso normativo, el afectivo y el de permanencia y está integrado por seis apartados.

Para la realización de este estudio se eligió el instrumento elaborado por el Meyer y Allen en 1991, el cual está constituido por 18 ítems que integran las tres dimensiones del compromiso: afectivo, continuidad y normativo. Se optó por utilizar este cuestionario debido a que cuenta con gran número de investigaciones empíricas que avalan de acuerdo a Simo et al. (2013). Así mismo, se observó que en 18 estudios (64.28%) de las investigaciones revisadas, los investigadores utilizaron instrumentos diseñados por Meyer et al. en sus diferentes versiones a partir de su construcción ver tabla 8.

Tabla 8
Investigaciones que utilizaron los instrumentos de Meyer et al.

Instrumento	Investigadores
Meyer y Allen 1990	Tejeda y Arias, 2005; Mercado-Salgado y Gil-Monte, 2010; Maldonado-Radillo, Ramírez, García y Chairez, 2014; Castro, Martínez, Robledo y Sierra, 2014.
Meyer y Allen 1991	Díaz y Quijada, 2005; Ramos, 2005; Loli, 2006; Belausteguigoitia et al., 2007; Edel et al, 2007; Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano, 2009; Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010.
Meyer, Allen y Smith 1993	Bentazos, Andrade y Paz, 2006; Pedroza, 2007; Vargas, Soto y Rosas, 2014.
Meyer y Allen 1996	Omar y Urteaga, 2008; Dávila, 2012.
Meyer y Allen 1997	Ríos, Téllez y Ferrer, 2010.
Meyer y Allen 2001	Topa et al., 2004.

Fuente: Elaboración propia

Prueba Piloto del instrumento Compromiso Organizacional (CO).

Para la aplicación de la prueba se contó con la participación de 25 docentes que laboran en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 109 (CBTIs 109) ubicado en el municipio de Poanas y perteneciente a la DGETI.

La estrategia que se utilizó en esta aplicación fue igual a la que se desarrolló para la prueba piloto del Clima descrita con anterioridad.

Una vez aplicados los cuestionarios y efectuada la base de datos, se realizó el análisis de confiabilidad, utilizando el programa SPSS versión 18. Los resultados obtenidos se ilustran en la tabla 9.

Tabla 9
 Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones.

Variable	Dimensión	Alfa
Compromiso Organizacional Alfa= .840	Afectivo	.808
	Continuidad	.642
	Normativo	.709

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la confiabilidad se observó que el coeficiente de alfa de Cronbach del compromiso $\alpha=.840$ se puede considerar buena, empero, al obtener el alfa de cada de las dimensiones se observó que el alfa de las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso normativo presentaron un alfa en un moderadamente aceptable con una tendencia a regular. Por lo cual, se decidió elaborar otro instrumento con la finalidad de elevar la confiabilidad del mismo, específicamente en las dimensiones de continuidad y normativa.

El diseño del instrumento se inició partiendo del modelo tridimensional de Meyer y Allen se hace una pregunta exploratoria a treinta personas utilizando las redes sociales (Facebook y WhatsApp) para determinar si los indicadores empleados por los autores estaban presentes en el ámbito educativo. En un primer momento, se preguntó a 30 docentes la siguiente pregunta: ¿Te sientes comprometido con la Institución donde laboras? ¿Por qué?

De los datos obtenidos se efectuó un análisis y se obtuvieron nueve indicadores preliminares: trabajo en equipo, pertenencia, desarrollo profesional y personal, amor al trabajo, estabilidad, beneficios, interés monetario, gratitud y lealtad.

A partir de estos indicadores preliminares se efectuó otro análisis para conocer si éstos se encontraban presentes en los reactivos de los instrumentos diseñados por diferentes investigadores, tales como, el diseñado por Meyer y Allen

(1991), el diseñado por Córdoba en base al modelo de Meyer y Allen (1991); el de Siqueira (1995, como se citó en Farías, 2009) y el de Modway, Steers y Porter (1979) (ver tabla 10).

Tabla 10
Indicadores preliminares del Compromiso Organizacional.

Indicadores preliminares	Meyer y Allen (1991)	Córdoba	Siqueira (1995)	Mowday (1979)
Trabajo en Equipo		X		
Pertenencia	X	X	X	X
Desarrollo profesional y personal		X		
Amor al trabajo				
Estabilidad	X		X	
Beneficios			X	
Interés monetario			X	
Gratitud	X	X	X	
Lealtad	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que en todos los instrumentos revisados se incluyen los indicadores de pertenencia y lealtad, empero, ninguno contempló el indicador amor al trabajo, el cual se decidió incluirlo en el diseño del instrumento de la presente investigación, debido a que se considera de vital importancia por estar dirigido a docentes.

La construcción del instrumento se elaboró en base al modelo propuesto por Meyer y Allen (1991) y se consideraron los nueve indicadores antes mencionados. Finalmente el instrumento quedó conformado por 30 ítems, los cuales se redactaron en forma positiva.

A continuación se presenta la operacionalización de la variable Compromiso Organizacional (ver tabla 11).

Tabla 11
Definición operacional del Compromiso Organizacional.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Compromiso Organizacional "un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla" (Meyer, Allen y Smith, 1993, como se citó en Gómez, et al., 2010, p. 97)	Afectiva	Trabajo en equipo	1 al 4
	Considera que los empleados permanecen en la institución porque quieren hacerlo.	Pertenencia	5 al 10
		Desarrollo profesional y personal	11 al 13
		Amor al trabajo	14 al 16
	Continuidad	Estabilidad	17 y 18
	Los empleados permanecen en la institución porque tienen que hacerlo.	Beneficios	19 y 20
		Interés monetario	21 al 23
	Normativa	Gratitud	24 al 27
	Los empleados sienten que deben permanecer con la organización.	Lealtad	28 al 30

Fuente: Elaboración propia.

Se realizaron las pruebas de confiabilidad y la validez al instrumento diseñado. Estas dos pruebas se encuentran dentro de los requisitos recomendados por Hernández et al. (2010) quienes señalan que "toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad" (p.200).

La validación del instrumento se efectuó a través de la consulta a expertos siguiendo la metodología propuesta por Barraza (2007), después de efectuar los pasos recomendados se obtiene que el instrumento tiene una validez muy fuerte ya que es superior a $\tilde{x} = 2.6$.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 docentes que trabajan el nivel medio superior en el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) perteneciente a la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

Una vez aplicados los cuestionarios y efectuada la base de datos, se realizó el análisis de confiabilidad y confiabilidad si se anula un ítem utilizando el programa SPSS versión 18. Los resultados se muestran en la tabla 12.

Tabla 12

Comparación de la Confiabilidad del instrumento diseñado y del instrumento de Meyer y Allen (1991).

Variable	Dimensión	Alfa de cronbach Meyer y Allen (1991)	Alfa de cronbach Instrumento Diseñado
Compromiso Organizacional	Afectivo	.808	.841
Alfa primera prueba = .840	Continuidad	.642	.712
Alfa segunda prueba = .872	Normativo	.709	.816

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, el instrumento construido incrementó el alfa de Cronbach de .840 a .872. Asimismo, se puede apreciar este mismo comportamiento en cada una de las dimensiones que integran al Compromiso Organizacional.

Es importante destacar que se eliminó uno de los ítems para obtener el alfa que se exhiben en la tabla 12, quedando conformado el instrumento final del Compromiso Organizacional por 29 reactivos (ver anexo 1).

Confiabilidad final de los instrumentos Clima y Compromiso Organizacional.

Para determinar la confiabilidad una vez aplicados los instrumentos a los sujetos de estudio, se utilizaron tres procedimientos:

1. El método de medidas de coherencia o consistencia interna (a través del Coeficiente Alfa de Cronbach),
2. El método de mitades partidas (prueba de Spearman Brown) y
3. El método de confiabilidad si se anula un ítem (coeficiente Alfa por ítem).

En la tabla 13 se muestran los resultados obtenidos de los tres procedimientos empleados.

Tabla 13

Confiabilidad de los instrumentos de las variables Clima y Compromiso Organizacional.

Variable	Prueba estadística	Valores	Resultado	Interpretación
Clima Organizacional	Coeficiente Alfa de Cronbach.	De 0 a 1	.947	Confiabilidad elevada en la correlación o congruencia interna de los ítems” (Hernández et al., 2010. P. 302).
	Confiabilidad por mitades. Prueba de Spearman.Brown	De 0 a 1	.893	El nivel de confiabilidad es suficientemente buena para cualquier propósito de investigación (Kaplan y Sacuzzo como se citó en Barraza, 2007. p. 8).
	Confiabilidad si se anula un ítem.	De 0 a 1	.943 a .948	La confiabilidad de los ítems casi no varía si se anula un ítem
Compromiso Organizacional	Coeficiente Alfa de Cronbach.	De 0 a 1	.946	Confiabilidad elevada en la correlación o congruencia interna de los ítems” (Hernández et al., 2010. p. 302).
	Confiabilidad por mitades. Prueba de Spearman.Brown	De 0 a 1	.853	El nivel de confiabilidad es suficientemente buena para cualquier propósito de investigación (Kaplan y Sacuzzo como se citó en Barraza, 2007. p. 8).
	Confiabilidad si se anula un ítem.	De 0 a 1	.942 a .948	La confiabilidad de los ítems casi no varía si se anula un ítem

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 13 los instrumentos presentan una confiabilidad suficientemente buena, es decir, los resultados que se producen son consistentes y coherentes.

Trabajo de campo

Para iniciar el trabajo de campo se visitó a los directores de los cuatro planteles DGETI municipio Durango con la finalidad de explicar el objetivo de la investigación y solicitar su autorización para efectuarla en sus planteles.

La estrategia que se siguió para la aplicación se desarrolló atendiendo las facilidades proporcionadas por los directivos. En dos de los planteles sujetos de estudio se entregó a cada Jefe de docente el número de cuestionarios en correspondencia con el personal docente notificado por el departamento de planeación.

En las otras dos instituciones se asignó una persona como guía para localizar a cada uno de los docentes y explicar de manera individual el propósito de la prueba y si deseaban ser parte de este estudio.

El número de encuestas aplicadas se redujo en virtud de que algunos docentes no respondieron el instrumento, ya sea porque no fueron localizados o aun cuando se les entregó el cuestionario, no lo regresaron. Tomando en consideración las excepciones citadas anteriormente, los docentes encuestados fueron 180, lo que representa 52.78% del total de la población que forma parte de los cuatro planteles (341).

Análisis estadístico

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico informático SPSS versión 18 del cual se obtuvo la información siguiente:

1. Se determinó el índice de confiabilidad del instrumento aplicado.
2. Se hizo la distribución de frecuencias para las variables sociodemográficas y para las variables Clima y Compromiso Organizacional

3. Se realizó el análisis descriptivo para las variables Clima y Compromiso Organizacional.
4. Se hizo además el análisis correlacional con las variables sociodemográficas con el Clima Organizacional; además de la correlación entre la variable de Clima y Compromiso Organizacional.
5. Se obtuvo el análisis inferencial para cada una de las variables sociodemográficas en relación con el Clima Organizacional.
6. Se obtuvo el análisis inferencial para cada una de las variables sociodemográficas en relación al Compromiso Organizacional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Presentación de resultados

En esta sección, se detallan los hallazgos que se presentaron de la investigación, esta sección se divide en cuatro grandes apartados que a continuación se presentan: caracterización de la muestra, análisis de frecuencia, análisis descriptivo, análisis correlacional y análisis inferencial de las variables sociodemográficas.

Caracterización de la muestra.

Las siguientes tablas representan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en la recolección de datos y que corresponden al primer apartado “información general”.

En la tabla 14 se puede observar la cantidad de docentes que participaron por plantel. Asimismo, se puede destacar que el plantel donde participaron el mayor número de docentes fue el CBTIs 110.

Tabla 14
Distribución de frecuencias para el ítem “plantel”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CBTis 89	53	29.4	29.4	29.4
CBTis 89	53	29.4	29.4	29.4
CETis 148	40	22.2	22.2	51.7
CBTis 130	31	17.2	17.2	68.9
CBTis 110	56	31.1	31.1	100.0
Total	180	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 15 muestra la distribución de los docentes atendiendo al género.

Tabla 13
Distribución de frecuencias para el ítem “genero”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	78	43.3	45.6	45.6
Masculino	93	51.7	54.4	100.0
Total	171	95.0	100.0	
Perdidos	9	5.0		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que la proporción de docentes de ambos géneros es aproximadamente la misma, aunque se observa una ligera tendencia hacia los docentes del género masculino quienes representan un 54.4% de la población investigada.

En la tabla 16 se presenta la distribución de las edades de los docentes encuestados.

Tabla 16
Distribución de frecuencias para el ítem “edad”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21-30 años	24	13.3	13.5	13.5
31-40 años	42	23.3	23.6	37.1
41-50 años	55	30.6	30.9	68.0
más de 50 años	57	31.7	32.0	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Perdidos	2	1.1		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría los docentes tiene una edad que supera los 40 años de edad (62.9%), llama la atención que solo un 13.5% de los docentes están en la categoría de 21 a 30 años.

Para conocer el estado civil de los encuestados se optó por definir cuatro categorías: soltero, casado, divorciados y otros (ver tabla 17).

Tabla 14
Distribución de frecuencias para el ítem “estado civil”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	44	24.4	24.9	24.9
Casado	113	62.8	63.8	88.7
Divorciado	16	8.9	9.0	97.7
Otro	4	2.2	2.3	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Perdidos	3	1.7		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla 17 se puede apreciar que un porcentaje alto de los docentes declaran que su estado civil es casado (63.8%).

Con respecto a la distribución de frecuencias de la variable sociodemográfica formación inicial se observa en la tabla 18 que un 56.4% presenta una formación de licenciatura, llama la atención que hay un porcentaje de 1.8%, que solo tiene bachillerato.

Tabla 18
Distribución de frecuencias para el ítem “formación inicial”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bachillerato	3	1.7	1.8	1.8
Licenciatura	93	51.7	56.4	58.2
Normalista	4	2.2	2.4	60.6
Ingeniería	65	36.1	39.4	100.0
Total	165	91.7	100.0	
Perdidos	15	8.3		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a la frecuencia del ítem nivel máximo de estudio se consideraron cinco categorías, las cuales están representadas en la tabla 19.

Tabla 1915

Distribución de frecuencias para el ítem “nivel máximo de estudios”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnico	2	1.1	1.1	1.1
Licenciatura	69	38.3	39.7	40.8
Maestría	84	46.7	48.3	89.1
Doctorado	13	7.2	7.5	96.6
Otro	6	3.3	3.4	100.0
Total	174	96.7	100.0	
Perdidos	6	3.3		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Es de destacar que el 48.3% presenta estudios de maestría y el 7.5% cuenta con doctorado.

En esta investigación se decidió emplear dos categorías para conocer la condición laboral de los docentes: interinato y base. La frecuencia de este ítem se muestra en la tabla 20.

Tabla 20

Distribución de frecuencias para el ítem “condición laboral”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interinato	32	17.8	18.0	18.0
Base	146	81.1	82.0	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Perdidos	2	1.1		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Más de tres cuartas partes de la población (82%) cuentan con plaza permanente o fija.

La distribución de frecuencia de la antigüedad va desde uno hasta más de 20 años de antigüedad en la institución, lo que se presenta en la tabla 21.

Tabla 21
Distribución de frecuencias para el ítem “antigüedad”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-5 años	45	25.0	25.7	25.7
6-10 años	27	15.0	15.4	41.1
7-15 años	14	7.8	8.0	49.1
16-20 años	11	6.1	6.3	55.4
más de 20 años	78	43.3	44.6	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que el 50.9% tiene una antigüedad mayor de 20 años, seguida del rango de uno a cinco años quienes representan un 25.7%.

Sobre el ítem categoría se agrupó de acuerdo a las categorías que contempla la DGETI: tiempo completo (40hr), $\frac{3}{4}$ d tiempo (30hr), medio tiempo (20hr) y horas fraccionadas (menos de 20hr), estos datos se detallan en la tabla 22.

Tabla 22
Distribución de frecuencias para el ítem “categoría”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiempo completo	82	45.6	46.1	46.1
3/4 de tiempo	42	23.3	23.6	69.7
medio tiempo	32	17.8	18.0	87.6
horas fraccionadas	22	12.2	12.4	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Perdidos	2	1.1		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Es de destacar que un 46.1% tiene una plaza de tiempo completo y un 30% posee una plaza entre las categorías de medio tiempo y horas fraccionadas.

Respecto a la cantidad de alumnos que atiende durante este semestre la distribución de frecuencia se muestra en la tabla 23.

Tabla 163

Distribución de frecuencias para el ítem “en este semestre cantidad de grupos que atiende”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	22	12.2	12.4	12.4
2	31	17.2	17.4	29.8
3	42	23.3	23.6	53.4
4	36	20.0	20.2	73.6
5	25	13.9	14.0	87.6
6	13	7.2	7.3	94.9
7	5	2.8	2.8	97.8
8	3	1.7	1.7	99.4
10	1	.6	.6	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Perdidos	2	1.1		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

En general se observa que un 61.2% de los docentes atienden de dos a cuatro grupos, seguidos de un 24.1% que atiende de cinco a siete por semestre.

Se indagó también acerca de la cantidad de alumnos que atienden durante este semestre. Los porcentajes que atienden a las repuestas de estas preguntas se presentan en la tabla 24.

Tabla 17

Distribución de frecuencias para el ítem “en este semestre cantidad de alumnos que atiende”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 50	21	11.7	12.0	12.0
51 a 100	40	22.2	22.9	34.9
101 a 150	46	25.6	26.3	61.1
151 a 200	35	19.4	20.0	81.1
201 a 250	14	7.8	8.0	89.1
más de 250	19	10.6	10.9	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que el 49.2% de los docentes atienden alrededor de 51 a 150 estudiantes en el semestre.

Para finalizar con la información de las variables sociodemográficas, se preguntó sobre el número de horas que tiene frente a grupo en este semestre, de lo cual derivan los datos de la tabla 25.

Tabla 18

Distribución de frecuencias para el ítem “en este semestre cantidad de horas frente a grupo”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
1 a 10 hrs.	30	16.7	16.9	16.9
11 a 20 hrs	94	52.2	53.1	70.1
21 a 30 hrs	47	26.1	26.6	96.6
31 a 40 hrs	6	3.3	3.4	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Perdidos	3	1.7		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados arrojaron que el 53.1% de los encuestados están frente a grupo en un rango de 11 a 20 hrs. durante la semana.

Presentación de resultados de la variable Clima Organizacional

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en la recolección de datos y que corresponden al segundo apartado “información Clima Organizacional”. El instrumento aplicado a la muestra es el diseñado por Likert (1967, como se citó en Likert & Gibson, 1986). Esta sección contiene dos apartados, primero se realiza un análisis de frecuencias de cada uno de los ítems, y de manera posterior se realiza un análisis descriptivo.

El propósito principal de la encuesta es de utilidad para conocer el tipo de Clima Organizacional que prevalece en los planteles pertenecientes a DGETI en el municipio de Durango. Para cumplir con los parámetros de confiabilidad y validez es necesario que el instrumento esté contestado en un porcentaje mayor al 70 %

(regla de decisión $r > 70\%$); es decir, 17 de los 24 ítems que lo integran. De lo contrario el cuestionario se anula. En lo particular, se considera una respuesta inválidas aquella que no se contestó o se marcaron dos o más opciones, éstas se registraron en el SSPS versión 18 bajo la codificación “9999”.

Análisis de frecuencias por dimensión del Clima Organizacional.

La exposición de resultados se hace por ítem agrupando a cada uno en la dimensión correspondiente: Dirección, Motivación, Comunicación, Interacción, Decisiones, Metas y Control.

Información de la dimensión dirección.

Esta dimensión está conformada por los tres primeros ítems del cuestionario. En la tabla 26 se muestran resultados de la frecuencias referente al ítem uno.

Tabla 19

Distribución de frecuencias para el ítem 1 “¿Qué tanta confianza los directivos les conceden a los docentes?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de confianza	13	7.2	7.3	7.3
Algo de confianza	56	31.1	31.5	38.8
Bastante confianza	81	45.0	45.5	84.3
Completa confianza	28	15.6	15.7	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Perdidos	2	1.1		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

En este sentido el ítem nos permite destacar que el 61.2% de los encuestados señalaron que los directivos les conceden bastante y completa

confianza, lo cual implica que la relación de confianza entre los directivos y los docentes es buena.

En lo que respecta al ítem dos sobre ¿qué tan libres se sienten los docentes de hablar con los directivos acerca del trabajo? Los datos obtenidos se señalan en la tabla 27.

Tabla 20

Distribución de frecuencias para el ítem 2 “¿Qué tan libres se sienten los docentes de hablar con los directivos acerca del trabajo?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No se sienten en libertad	14	7.8	7.8	7.8
No muy libres	50	27.8	27.8	35.6
Bastante libres	82	45.6	45.6	81.1
Completamente libres	34	18.9	18.9	100.0
Total	180	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En este reactivo de la tabla 28 se puede apreciar que un 64.5% de los docentes señalan que se sienten bastante y completamente libres de dialogar con sus superiores en temas alusivos al trabajo, es decir, los docentes sienten libertad para hablar con los directivos.

En la tabla 28 se muestran los resultados obtenidos del ítem tres del cuestionario.

Tabla 21

Distribución de frecuencias para el ítem 3 “¿Los directivos toman en cuenta las ideas que aportan los docentes?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara veces	27	15.0	15.1	15.1
En ocasiones	70	38.9	39.1	54.2
Por lo general	67	37.2	37.4	91.6
Siempre	15	8.3	8.4	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Perdidos Sistema	1	.6		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

En dicha tabla se observa el 54.2% de la población manifestó que en ocasiones o raras veces sus ideas son consideradas por sus directivos.

Información de la dimensión motivación.

En la dimensión relacionada con la motivación se presentó en el cuestionario en los ítems tres, cuatro y cinco. Las siguientes tablas muestran la distribución de frecuencia de los ítems mencionados.

Los porcentajes de frecuencia que atienden a la respuesta del ítem 4 se muestran en la tabla 29.

Tabla 29

Distribución de frecuencias para el ítem 4 “¿Los directivos hacen uso predominante de (1) temor, (2) amenazas, (3) castigos, (4) recompensas, (5) participación?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Temor, amenazas, castigos y ocasionalmente recompensas	25	13.9	15.2	15.2
Recompensas, a veces castigos	33	18.3	20.0	35.2
Recompensas, un poco del castigo y de participación	55	30.6	33.3	68.5
Participación, recompensa basado en el establecimiento de metas por el grupo	52	28.9	31.5	100.0
Total	165	91.7	100.0	
Perdido Sistema	15	8.3		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos se pueda apreciar que un 53.3% de los docentes encuestados mencionan que los directivos hacen uso de recompensas, un poco del castigo y de participación lo cual implica un rasgo conductual en el manejo del personal.

Al preguntar a los docentes ¿En qué niveles se hace sentir la responsabilidad de alcanzar las metas institucionales? Los datos resultantes de esta pregunta se observan en la tabla 30.

Tabla 22

Distribución de frecuencias para el ítem 5 “¿En qué niveles se hace sentir la responsabilidad de alcanzar las metas institucionales?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fundamentalmente en el nivel directivo	21	11.7	11.9	11.9
En los niveles directivos e intermedios	47	26.1	26.6	38.4
Una gran proporción en el personal y en los niveles directivos	47	26.1	26.6	65.0
En todos los niveles	62	34.4	35.0	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Perdidos	3	1.7		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca en la tabla tres respuestas: por una parte en los mandos medios y directivos (26.6%), la otra parte en el personal y los mandos directivos (26.6%) y en todos los niveles (35%)

La tabla 31 muestra los resultados del último ítem de esta dimensión.

Tabla 23

Distribución de frecuencias para el ítem 6 “Actitudes de los docentes hacia otros miembros de la institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Actitudes nada cooperativas	4	2.2	2.3	2.3
Actitudes poco cooperativas	49	27.2	28.0	30.3
Actitudes cooperativas razonablemente favorables	93	51.7	53.1	83.4
Actitudes cooperativas favorables	29	16.1	16.6	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría de los docentes (69.7%) percibe que las actitudes de los docentes hacia otros integrantes de la institución son razonablemente favorables y cooperativas favorables.

Información de la dimensión comunicación.

Esta dimensión de comunicación está conformada por cuatro ítems. El primer ítem se refiere a donde se comienza la dirección del flujo de información. Los resultados de frecuencia de este ítem se exhiben en la tabla 32.

Tabla 24

Distribución de frecuencias para el ítem 7 “¿Dónde se inicia la dirección del flujo de información?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Descendente	26	14.4	14.7	14.7
Principalmente descendente	62	34.4	35.0	49.7
Hacia abajo y hacia arriba	47	26.1	26.6	76.3
Hacia abajo, hacia arriba y hacia los lados	42	23.3	23.7	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Perdidos	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Casi la mitad de los docentes señalaron que el flujo de información inicia principalmente de manera descendente (49.7%), lo que significa, que la información es de forma piramidal. La otra mitad considera que el flujo se comienza hacia abajo, hacia arriba y hacia los lados (50.3%).

Al cuestionar a los docentes acerca del segundo ítem (el número ocho del instrumento) de esta dimensión, el 64.8% coincide en que reciben con cautela la comunicación en sentido descendente (ver tabla 33).

Tabla 25

Distribución de frecuencias para el ítem 8 “¿En qué grado los docentes aceptan la comunicación en sentido descendente?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Con recelo	5	2.8	2.8	14.7
Posiblemente con recelo	28	15.6	15.9	49.7
Con cautela	114	63.3	64.8	76.3
Con mente abierta	29	16.1	16.5	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Perdidos	4	2.2		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

El ítem nueve de este instrumento relacionado con Clima Organizacional correspondiente a la dimensión comunicación arrojó los datos que se detallan en la tabla 34.

Tabla 26

Distribución de frecuencias para el ítem 9 “¿Qué tan precisa es la información ascendente que llega a los docentes?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiende a ser inexacta	16	8.9	9.4	9.4
Restringida y a menudo inexacta	66	36.7	38.8	48.2
Razonablemente exacta	74	41.1	43.5	91.8
Exacta	14	7.8	8.2	100.0
Total	170	94.4	100.0	
Perdidos	10	5.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que las opiniones de los docentes están divididas, un 43.5% consideran que la información ascendente que reciben es razonablemente exacta; un 38.8% consideran esta información como restringida y a menudo inexacta.

Con respecto al último ítem que conforma esta dimensión relacionado con el conocimiento que tienen los directivos acerca de los problemas de sus subordinados se presenta la información siguiente (tabla 35):

Tabla 27

Distribución de frecuencias para el ítem 10 “¿Qué tan bien conocen los superiores los problemas a que se enfrentan los subordinados?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Conocen poco	16	8.9	9.1	9.1
Tienen algún conocimiento	87	48.3	49.7	58.9
Bastante bien	57	31.7	32.6	91.4
Muy bien	15	8.3	8.6	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

El 58.8% de los encuestados expresan que los superiores conocen poco o tienen algún conocimiento acerca de los problemas que se enfrentan los subordinados.

Información de la dimensión interacción.

A continuación se muestran los datos que arrojaron los ítems que integran esta dimensión. En lo que respecta a los porcentajes de frecuencia del primer ítem se detallan en la tabla 36.

Tabla 28

Distribución de frecuencias para el ítem 11 “¿Cuál es el carácter de la interacción docente-directivo?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco, siempre con temor y desconfianza	9	5.0	5.1	5.1
Poco, por lo regular con alguna condescendencia	58	32.2	33.0	38.1
Moderado, a menudo con un grado suficiente de confianza y credibilidad	85	47.2	48.3	86.4
Extenso, alto grado de confianza y credibilidad	24	13.3	13.6	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Perdidos	4	2.2		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, se vislumbra que el 48.3% de los docentes considera que la relación docente-directivo es moderado, a menudo con un grado suficiente de credibilidad.

En la tabla 37 se muestran los porcentajes de frecuencias que arrojó la pregunta ¿Qué tanto trabajo en equipo está presente entre los docentes?

Tabla 29

Distribución de frecuencias para el ítem12 “¿Qué tanto trabajo en equipo está presente entre los docentes?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Ninguno	3	1.7	1.7	1.7
Relativamente poco	62	34.4	35.0	36.7
Una cantidad moderada	89	49.4	50.3	87.0
Una cantidad muy sustancial a lo largo de toda la institución	23	12.8	13.0	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Perdidos	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se observó que un 63.3% de los encuestados expresan que existe una cantidad moderada y sustancial de trabajo en equipo en los docentes, mientras 36.7% dicen que no existe trabajo en equipo.

Los resultados del último ítem (13) que conforma esta dimensión se muestran en la tabla 38. En este reactivo se vislumbró que un 67.2% de los encuestados señalan que pueden influir entre un grado moderado y gran grado en las metas de la institución.

Tabla 38

Distribución de frecuencias para el ítem 13 “Grado en que los docentes pueden influir en las metas institucionales tal como lo ven los directivos”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Prácticamente en ningún grado	11	6.1	6.3	6.3
En pequeño grado	46	25.6	26.4	32.8
En grado moderado	78	43.3	44.8	77.6
En gran grado	39	21.7	22.4	100.0
Total	174	96.7	100.0	
Perdidos	6	3.3		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Información de la dimensión decisiones.

Esta dimensión tiene como característica principal conocer los procesos en las tomas de decisiones. Para tal efecto se plantearon cuatro ítems (14 al 17).

Los porcentajes obtenidos en la encuesta que arrojó el primer ítem de esta dimensión se presentan en la tabla 39.

Tabla 39

Distribución de frecuencias para el ítem 14 “¿En qué nivel se toman formalmente las decisiones?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Principalmente en los niveles directivos	74	41.1	42.5	42.5
Las políticas en los niveles directivos; hay algo de delegación	46	25.6	26.4	69.0
De política general en los niveles directivos, hay un grado mayor de delegación	38	21.1	21.8	90.8
En todos los niveles pero bien integradas	16	8.9	9.2	100.0
Total	174	96.7	100.0	
Perdidos	6	3.3		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos de la tabla 40, el 68.9% de los encuestados consideran que las decisiones se toman en la cúspide y que existe algo de delegación, es decir la toma de decisiones está centralizada. Llama la atención que un porcentaje pequeño considera que las decisiones se toman en todos los niveles de la institución.

En la tabla 40 se muestran los resultados de frecuencia del ítem 15.

Tabla 30

Distribución de frecuencias para el ítem 15 “¿En qué niveles se utiliza el conocimiento técnico y profesional en la toma de decisiones?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Solo en los niveles directivos	36	20.0	20.5	20.5
Niveles directivos e intermedios	66	36.7	37.5	58.0
Hasta cierto punto en todos los niveles	57	31.7	32.4	90.3
En gran medida en todos los niveles	17	9.4	9.7	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Perdidos	4	2.2		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Este ítem muestra que un poco más de la mitad (58%) de los docentes consideran que el conocimiento técnico y profesional en la toma de decisiones se utiliza solo en los niveles directivos e intermedios. Sin embargo, se puede observar que existe poca diferencia porcentual con respecto a los docentes que consideran que los conocimientos técnicos y profesionales se utilizan en todos los niveles.

En lo que respecta al ítem 16 donde se les preguntó a los encuestados acerca de la participación de los docentes en las decisiones relacionadas con su labor, los datos que arrojó se observan en la tabla 41.

Tabla 31
Distribución de frecuencias para el ítem 16 “¿Los docentes participan en las decisiones relacionadas con su trabajo?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Prácticamente no participan	18	10.0	10.2	10.2
Rara vez participan	47	26.1	26.7	36.9
Por lo general se les consulta	87	48.3	49.4	86.4
Participan plenamente	24	13.3	13.6	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Perdidos	4	2.2		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 42, el 49.4% de los docentes externaron que por lo general se les consulta en la toma de decisiones, solo el 13.6% participan plenamente en las tomas de decisiones vinculadas con su trabajo, mientras que el 36.9% denuncian que prácticamente o rara vez participan en estas decisiones.

En lo que respecta al último ítem de esta dimensión: ¿Qué aporta el proceso de toma de decisiones de los directivos a la motivación de los docentes? Los porcentajes de frecuencias se muestran en la tabla 42.

Tabla 32
Distribución de frecuencias para el ítem 17 ¿Qué aporta el proceso de toma de decisiones de los directivos a la motivación de los docentes?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada, a menudo la debilita	15	8.3	8.6	8.6
Relativamente poco	55	30.6	31.4	40.0
Hace alguna contribución	82	45.6	46.9	86.9
Hace una contribución sustancial	23	12.8	13.1	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, se observa que el proceso de toma de decisiones de los directivos hace alguna contribución a la motivación de los docentes (46.9%), es decir menos de la mitad se consideran motivados por la toma de decisiones.

Información de la dimensión metas.

Esta dimensión se refiere a la forma en que establecen las metas o de directrices. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes ítems: 18,19 y 20. A continuación se muestran las tablas con los resultados que arrojaron estos ítems.

Al cuestionar a los docentes sobre cómo se establecen las metas institucionales, los porcentajes que arrojaron se detallan en la tabla 43.

En dicha tabla se puede apreciar que solo la tercera parte considera que se toman en cuenta después de un análisis ya que alrededor del 50.6% de los docentes expresan que las metas se establecen emitiendo ordenes, pero se invita a realizar algún comentario, es decir 1 de cada 2, declaran que las metas se establecen después de un análisis se giran órdenes y por medio de la participación de los miembros de la institución.

Tabla 33
Distribución de frecuencias para el ítem 18 “¿Cómo se establecen las metas institucionales?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se emiten órdenes	33	18.3	19.0	19.0
Se emiten órdenes, pero se invita a hacer algún comentario	55	30.6	31.6	50.6
Después del análisis, se emiten órdenes	55	30.6	31.6	82.2
Se emiten por medio de la participación de los miembros de la institución	31	17.2	17.8	100.0
Total	174	96.7	100.0	
Perdidos	6	3.3		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 44 muestra en qué medida los diferentes niveles jerárquicos se esfuerzan por lograr elevadas metas institucionales.

Tabla 34

Distribución de frecuencias para el ítem 19 “¿En qué medida los diferentes niveles jerárquicos se esfuerzan por alcanzar elevadas metas institucionales?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se esfuerzan los niveles directivos y los otros niveles se resisten	15	8.3	8.6	8.6
Se esfuerzan los niveles directivos y a menudo se oponen los otros niveles	35	19.4	20.0	28.6
Se esfuerzan los niveles directivos y con poca resistencia de los otros niveles	83	46.1	47.4	76.0
Se esfuerzan todos los niveles	42	23.3	24.0	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Sistema	5	2.8		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que un 47.4% de los docentes consideran que los que trabajan con mayor empeño para el logro de las metas elevadas son los niveles directivos y con poca resistencia de los otros niveles.

Los porcentajes de frecuencias del ítem 20 acerca de la resistencia encubierta presente en las metas institucionales, los datos se muestran en la tabla 45.

Tabla 35

Distribución de frecuencias para el ítem 20 “¿Qué tanta resistencia encubierta está presente en las metas institucionales?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fuerte resistencia	10	5.6	5.6	5.6
Resistencia moderada	65	36.1	36.3	41.9
Alguna resistencia	80	44.4	44.7	86.6
Poca o ninguna resistencia	24	13.3	13.4	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Este ítem de la tabla 45 permite analizar que más de la mitad de los docentes (58.1%) perciben que existe alguna, poco o ninguna resistencia encubierta presente en las metas institucionales.

Información de la dimensión control.

En esta dimensión se trata del ejercicio y la distribución de control entre las instancias organizacionales. En la tabla 46, 47, 48 y 49 se muestran los resultados de los ítems que integran esta dimensión.

En el primer ítem de esta dimensión se cuestionó a los docentes sobre qué tan concentradas están las funciones de revisión y control. Estos datos pueden apreciarse en la tabla 46.

Tabla 36
Distribución de frecuencias para el ítem 21 "¿Qué tan concentradas están las funciones de revisión y control?"

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy concentradas en la parte superior	32	17.8	17.8	17.8
Relativamente concentradas en la parte superior	52	28.9	28.9	46.7
Hay delegación moderada en los niveles inferiores	68	37.8	37.8	84.4
Se comparten muy ampliamente	28	15.6	15.6	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Aunque el 53.4% de los docentes perciben que las funciones de revisión y control están entre moderadamente delegadas en los niveles inferiores y se comparten muy ampliamente, el otro porcentaje (46.7%) señala que están entre muy o relativamente concentradas en la parte superior.

En lo que respecta a si existe alguna institución informal que se resista a la formal, los resultados que esta arrojó se observan en la tabla 47.

Tabla 37

Distribución de frecuencias para el ítem 22 “¿Existe alguna institución informal que se resista a la formal?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	11	6.1	6.4	6.4
Por lo general	26	14.4	15.2	21.6
En ocasiones	78	43.3	45.6	67.3
No, las mismas metas son formales	56	31.1	32.7	100.0
Total	171	95.0	100.0	
Perdidos	9	5.0		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, puede observarse que el 45.6% consideran que en ocasiones existe alguna institución que resista a la formal, mientras que el 32.7% señala que no existe, que son las mismas metas formales.

En lo que se refiere al ítem 23 los datos del porcentaje de frecuencia se muestran en la tabla 48.

Tabla 38

Distribución de frecuencias para el ítem 23 “¿Para qué se usan los datos proporcionados por los diferentes departamentos de la institución?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Para fijación de políticas, para castigos	16	8.9	9.4	9.4
Para recompensar y para castigar	26	14.4	15.2	24.6
Para recompensar y un poco para guía propia	48	26.7	28.1	52.6
Para guía propia para resolver problemas	81	45.0	47.4	100.0
Total	171	95.0	100.0	
Perdidos	9	5.0		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que tres cuartas partes de los docentes encuestados (75.5%) expresan que la información proporcionada por los diferentes departamentos de la institución se emplean para recompensar y para guía propia.

El ítem referido a la frecuencia en que son retroalimentadas las mediciones a los docentes se muestra en la tabla 49.

Tabla 4939

Distribución de frecuencias para el ítem 24 “¿En qué medida las mediciones docentes son retroalimentadas rápidamente a los miembros de la institución para su toma de decisiones y como guía en sus funciones?”

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy poco	31	17.2	17.7	17.7
Algo	63	35.0	36.0	53.7
Considerablemente	65	36.1	37.1	90.9
Muy grandemente	16	8.9	9.1	100.0
Total	175	97.2	100.0	
Perdidos	5	2.8		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que más de la mitad de los docentes (53.7%) mencionan que son muy poco o algo retroalimentados. Es decir 1 de cada 2 docentes considera que existe poca retroalimentación por parte de los directivos de la institución.

Análisis descriptivo del Clima Organizacional.

Para realizar un perfil descriptivo del Clima Organizacional se obtuvo la media de cada ítem. El rango del promedio tanto para cada dimensión como de manera general para la variable es de 1 a 4. La exposición de resultados se hace por ítem agrupándose en la dimensión que le corresponde (Dirección, Motivación, Comunicación, Interacción, Decisiones, Metas y Control).

Distribución de medias de la dimensión dirección.

En esta dimensión se define la perspectiva de los docentes hacia a sus directivos con respecto a que tanta confianza se les otorgan, que tan libres se siente de dialogar y si toma en cuentan las ideas que aportan. Los resultados del análisis se muestran en la tabla 50.

Tabla 40
Distribución de medias para la dimensión dirección.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
1	¿Qué tanta confianza los directivos les conceden a los docentes?	178	2.70	.822
2	¿Qué tan libres se sienten los docentes de hablar con los directivos acerca del trabajo?	180	2.76	.850
3	¿Los directivos toman en cuenta las ideas que aportan los docentes?	179	2.39	.843

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, el ítem con una media más alta ($\bar{x}=2.76$; $\delta=.850$) es el que está relacionado con la libertad de diálogo entre los docentes y los directivos.

Esta media se ubica dentro del Clima de tipo autoritario específicamente en el sistema II (autoritarismo paternalista), lo cual significa, que hay poca libertad sentida por los docentes para hablar a sus directores, empero, dada la desviación típica que presenta se observa que tiene una tendencia al Clima de tipo participativo (Sistema III-consultivo).

Distribución de medias de la dimensión motivación.

En esta dimensión, se hace un análisis acerca de la percepción que tienen los docentes acerca de los incentivos que se crean para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, los resultados se muestran en la tabla 51.

Tabla 41
Distribución de medias para la dimensión motivación.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
4	¿Los directivos hacen uso predominante de (1) temor, (2) amenazas, (3) castigos, (4) recompensas, (5) participación?	165	2.81	1.045
5	¿En qué niveles se hace sentir la responsabilidad de alcanzar las metas institucionales?	177	2.85	1.036
6	Actitudes de los docentes hacia otros miembros de la organización	175	2.84	.717

Fuente: Elaboración propia.

En esta parte, se vislumbra el hecho que el ítem con la media más alta ($\bar{x}=2.85$, $\delta=1.036$) es el referente a los niveles en que se hace sentir la responsabilidad para lograr los objetivos institucionales, es decir, los docentes no se sienten responsables de los logros de los metas alcanzadas debido a que perciben que esta responsabilidad se lleva a cabo en los niveles directivos.

Así mismo se observa que la diferencia entre las medias entre un ítem y otro es centesimal. Las medias resultantes de los ítems nos indican que aunque están dentro del Clima de tipo autoritario (Sistema II - autoritarismo paternalista), empero, las desviaciones presentan una tendencia hacia el Clima de tipo participativo (Sistema III - consultivo).

Distribución de medias de la dimensión comunicación.

En esta dimensión se alude la percepción que tienen los individuos acerca de los tipos de comunicación en la institución, así como la manera de ejercerlos.

Los resultados obtenidos de esta dimensión se muestran en la tabla 52.

Tabla 42
Distribución de medias para la dimensión comunicación.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
7	¿Dónde se inicia la dirección del flujo de información?	177	2.59	1.008
8	¿En qué grado los docentes aceptan la comunicación en sentido descendente?	176	2.95	.661
9	¿Qué tan precisa es la información ascendente que llega a los docentes?	170	2.51	.779
10	¿Qué tan bien conocen los superiores los problemas a que se enfrentan los subordinados?	175	2.41	.774

Fuente: Elaboración propia.

Se puede destacar que el ítem con la media más alta es concerniente en qué medida los docentes reciben la comunicación de manera descendente ($\bar{x}=2.95$, $\bar{\sigma}=.661$), lo cual significa, que los docentes reciben con algo de recelo esta comunicación.

Asimismo, se observó que la mayoría de los ítems que conforman esta dimensión se encuentran ubicados dentro de un Clima de tipo autoritario (Sistema II– autoritarismo paternalista) donde existe escasa comunicación ascendente, descendente y lateral.

Distribución de medias de la dimensión interacción.

En esta dimensión, se analiza la percepción que tienen los docentes respecto a la importancia de la relación dirección/docente para establecer los objetivos de la institución. En la tabla 53 se exhiben los resultados obtenidos.

Tabla 43
Distribución de medias para la dimensión interacción.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
11	¿Cuál es el carácter de la interacción docente-directivo?	176	2.70	.766
12	¿Qué tanto trabajo en equipo está presente entre los docentes?	177	2.75	.697
13	Grado en que los docentes pueden influir en las metas institucionales tal como lo ven los directivos	174	2.83	.847

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de esta dimensión expresados en la tabla 53, se puede afirmar que en los docentes encuestados, el ítem que se presenta con la media más alta es el nivel en que los docentes logran intervenir en las metas de la institución ($\bar{x}=2.83$, $\bar{\sigma}= .847$), lo cual significa que hay escasa influencia ascendente, esta característica es típica de del Clima de tipo autoritario (Sistema II- autoritarismo paternalista) de acuerdo a Owens (1981, como se citó en Brunet, 2011).

Distribución de medias de la dimensión decisiones.

Esta dimensión tiene como característica principal identificar la percepción que tienen los docentes de la forma en que se toman las decisiones, así como el reparto de funciones. Los resultados se presentan en la tabla 54.

Tabla 44
Distribución de medias para la dimensión decisiones.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
14	¿En qué nivel se toman formalmente las decisiones?	174	1.98	1.008
15	¿En qué niveles se utiliza el conocimiento técnico y profesional en la toma de decisiones?	176	2.31	.907
16	¿Los docentes participan en las decisiones relacionadas con su trabajo?	176	2.66	.839
17	¿Qué aporta el proceso de toma de decisiones de los directivos a la motivación de los docentes?	175	2.65	.817

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 54, correspondiente a los ítems de la dimensión decisiones muestra que la media más alta ($\bar{x}=2.66$; $\delta=.839$) sugiere, que con mayor frecuencia, los docentes se involucran en las decisiones vinculadas con su trabajo.

Distribución de medias de la dimensión metas.

En esta dimensión se hace el análisis de la percepción que tienen los docentes sobre la forma en que se establecen los objetivos institucionales. Los resultados obtenidos se aprecian en la tabla 55.

Tabla 45
Distribución de medias para la dimensión metas.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
18	¿Cómo se establecen las metas institucionales?	174	2.48	.996
19	¿En qué medida los diferentes niveles jerárquicos se esfuerzan por alcanzar elevadas metas institucionales?	175	2.87	.877
20	¿Qué tanta resistencia encubierta está presente en las metas institucionales?	179	2.66	.780

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, el indicador con una media más alta ($\bar{x}=2.87$; $\delta=.877$) es el que refiere en qué grado los diferentes niveles jerárquicos se trabajan por conseguir las metas elevadas de la institución, de acuerdo a la media obtenida

se puede concluir que se esfuerzan los niveles directivos con una oposición frecuente en otros niveles, debido a que no se toma en cuenta su participación.

Distribución de medias de la dimensión control.

En esta dimensión se hace alusión a la percepción que tienen los individuos con respecto al ejercicio y la distribución de control.

En la tabla 56 se observa los datos obtenidos de los ítems esta dimensión.

Tabla 46
Distribución de medias para la dimensión control.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
21	¿Qué tan concentradas están las funciones de revisión y control?	180	2.51	.960
22	¿Existe alguna institución informal que se resista a la formal?	171	3.05	.860
23	¿Para qué se usan los datos proporcionados por los diferentes departamentos de la institución?	171	3.13	.994
24	¿En qué medida las mediciones docentes son retroalimentadas rápidamente a los miembros de la institución para su toma de decisiones y como guía en sus funciones?	175	2.38	.881

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de esta dimensión expresados en la tabla 56, se puede afirmar que en los docentes encuestados, el ítem que presentó la media más alta es el uso de los datos proporcionados por los diferentes departamentos de la institución ($\bar{x}=3.13$; $\delta=.994$), lo cual implica, que la información se emplea para recompensar a los docentes, así como también como guía propia.

Distribución de medias de las siete dimensiones.

En esta parte se hace el concentrado y la comparación de los resultados obtenidos de las siete dimensiones del Clima Organizacional (ver tabla 57).

Tabla 47
Distribución de medias para las siete dimensiones del Clima Organizacional.

Dimensión y/o Variable	N	Media	Desviación típica
Dirección	180	2.60	.739
Motivación	180	2.75	.769
Comunicación	178	2.57	.647
Interacción	178	2.72	.654
Decisiones	178	2.36	.754
Metas	179	2.65	.693
Control	180	2.74	.728
Clima Organizacional	180	2.60	.585

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al análisis de las medias, se destaca que la dimensión que presenta la media más alta es la de motivación ($\bar{x}=2.75$; $\delta=.769$). El resultado de esta dimensión la ubican en Clima de tipo autoritario (Sistema II – autoritarismo paternalista) donde de acuerdo a Owens (1981, como se citó en Brunet, 2011) la motivación se funda en las necesidades de dinero, del ego, del estatus, del poder y ocasiones en el miedo; los docentes no se sienten solidarios al logro de los objetivos; no hay satisfacción en el trabajo con sus similares, con el director y la institución.

Este resultado coincide con lo registrado por Vázquez y Guadarrama (2001) en su estudio quienes situaron a esta dimensión dentro del sistema II. Contrario a lo reportado por Domínguez et al. (2013) indicaron que los docentes encuestados

en su investigación, reportaron herramientas motivacionales favorables en las diferentes instituciones.

Por otra parte la dimensión con la media más baja es decisiones ($\bar{x}= 2.36$; $\delta=.754$), como se puede apreciar se ubica esta media en Clima de tipo autoritario (Sistema II – autoritarismo paternalista), dicho resultado coincide con lo reportado por Vázquez y Guadarrama (2001) quienes situaron a esta dimensión en un sistema II. De acuerdo a Owens (1981, como se cito en Brunet, 2011) el proceso de toma de decisiones en el Sistema II presentan las siguientes características: Las politica se hacen en la cima sin embargo algunas decisiones en relación a su aplicación se deciden en los niveles inferiores, establecidas sobre la información adecuada y justa; ademas, las decisiones se toman sobre una plataforma individual, desalentando el trabajo en equipo.

Por otra parte, como se puede apreciar las medias estadísticas ubican a la variable Clima Organizacional y a todas las dimensiones en Clima de tipo autoritario (Sistema II – autoritarismo paternalista), de acuerdo a Brunet (2011) este tipo de Clima la dirección tiene poca confianza a sus empleados como la de un amo con su siervo. Gran parte de las decisiones y los proceso de control se establecen en la cúspide. Se utilizan las recompensas y en ocasiones los castigos para motivar al personal. Las relaciones entre superiores y subordinados se instituyen con condescendencia por parte de los jefes y con cautela por parte de los subordinados.

Dada la desviación típica que presenta la media de la variable Clima Organizacional se observa una tendencia hacia un Clima de tipo participativo (Sistema III – Consultivo) en donde al contrario que el Sistema II la dirección tiene

confianza en su personal. Las políticas y decisiones se toman en la cúspide permitiéndoles a los trabajadores o subordinados que tomen decisiones específicas en los niveles inferiores. El diálogo entre los directivos y los empleados es de tipo descendente. Se emplean las recompensas y los castigos ocasionales para motivar al personal; se trata igualmente de cubrir sus necesidades de prestigio y de estima. Existe una moderada interacción entre directivo-empleado, y a veces, un alto grado de confianza. Los aspectos más relevantes en los procesos de control se encomiendan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en todos los niveles (superiores e inferiores) (Brunet, 2011).

Presentación de resultados de la variable Compromiso Organizacional

En esta sección se presentan las tablas de distribución para la parte III del cuestionario, que se refiere a la información específica sobre el Compromiso Organizacional de los docentes en las instituciones que laboran.

Para conocer el nivel de Compromiso Organizacional que un docente presenta es necesario que el instrumento esté contestado en un porcentaje mayor al 70 % (regla de decisión $r > 70\%$); es decir, 20 de los 29 ítems que lo integran, de lo contrario el cuestionario se anula en lo particular.

Para todos los enunciados se antepone el siguiente oración “Continuo trabajando en esta institución porque” las posibles respuestas se encuadran en las opciones: “1= totalmente de desacuerdo”, “2= en desacuerdo”, “3 de acuerdo” y “4= totalmente de acuerdo”.

Las respuestas inválidas como aquella que no se contestaron o se marcaron dos o más opciones se registraron en el SSPS versión 18 bajo la codificación “9999”.

Análisis de frecuencia por dimensión del Compromiso Organizacional.

Información de la dimensión afectiva.

En esta dimensión se analizan los indicadores: trabajo en Equipo, pertenencia, desarrollo profesional y personal y amor al trabajo.

Indicador trabajo en equipo.

Enseguida se presentan los resultados de las frecuencias referentes a los ítems concernientes al indicador.

El primer ítem de este indicador permite conocer si el docente está contento ayudando a sus compañeros en el trabajo cotidiano, los datos que arrojó este ítem se exhiben en la tabla 58.

Tabla 48
Distribución de frecuencias para el ítem 1 “Estoy feliz colaborando de manera agradable y eficaz con mis compañeros”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	2.8	2.8	2.8
En desacuerdo	11	6.1	6.1	8.9
De acuerdo	86	47.8	48.0	57.0
Totalmente de acuerdo	77	42.8	43.0	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que el 48% de los docentes está de acuerdo con la colaboración que se establece con sus compañeros y el 43% establece que está totalmente de acuerdo con el trabajo colaborativo.

En lo que respecta, si al docente le encanta apoyar a sus compañeros en las tareas que se les encomiendan, los porcentajes de las frecuencias se muestran en la tabla 59.

Tabla 59
Distribución de frecuencias para el ítem 2 “Me agrada apoyar a mis compañeros en las actividades que nos asignan”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1.7	1.7	1.7
En desacuerdo	3	1.7	1.7	3.3
De acuerdo	74	41.1	41.1	44.4
Totalmente de acuerdo	100	55.6	55.6	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

La enunciación de la tabla 59 permite analizar que un 96.7% señaló que está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que le agrada apoyar a sus colegas.

Al cuestionar a los docentes si consideran que a través del trabajo en equipo se logran los objetivos propuestas, los datos que arrojó se vislumbran en la tabla 60.

Tabla 49
Distribución de frecuencias para el ítem 3 “considero que el trabajo en equipo facilita alcanzar las metas propuestas”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.1	1.1	1.1
En desacuerdo	5	2.8	2.8	3.9
De acuerdo	55	30.6	30.9	34.8
Totalmente de acuerdo	116	64.4	65.2	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Sistema	2	1.1		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que la mayoría de los docentes (96.1%) están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que trabajando en equipo se obtengan las metas planteadas.

La tabla 61 se muestra los porcentajes de frecuencia del ítem 4.

Tabla 50

Distribución de frecuencias para el ítem 4 “Trabajar en equipo con mis compañeros me inspira a dar lo mejor de mí en mis actividades”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.1	1.1	1.1
En desacuerdo	12	6.7	6.7	7.8
De acuerdo	70	38.9	38.9	46.7
Totalmente de acuerdo	96	53.3	53.3	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, se puede analizar que el 92.2% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo que el trabajar con sus colegas les inspira a dar lo mejor de sí sus actividades.

Indicador de Pertenencia.

Este indicador está integrado por cuatro ítems que van desde el ítem cinco al diez.

Los datos que arrojó el enunciado cinco se observan en la tabla 62.

Tabla 51

Distribución de frecuencias para el ítem 5 “mis valores están alineados a los de la institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.1	1.1	1.1
En desacuerdo	16	8.9	8.9	10.0
De acuerdo	65	36.1	36.1	46.1
Totalmente de acuerdo	97	53.9	53.9	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Este ítem de la tabla 62 permite destacar que un 90% de los docentes consideran que sus valores son iguales a los de la institución.

En cuanto si los encuestados perciben un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución, se destaca que un 89.4% de los docentes están de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación (ver tabla 63).

Tabla 52

Distribución de frecuencias para el ítem 6 “Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2.2	2.2	2.2
En desacuerdo	15	8.3	8.3	10.6
De acuerdo	60	33.3	33.3	43.9
Totalmente de acuerdo	101	56.1	56.1	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere al ítem siete, permite conocer si el docente permanece a la institución porque se siente orgulloso de trabajar ahí. Los datos de este reactivo se detallan en la tabla 64.

Tabla 53

Distribución de frecuencias para el ítem 7 “me siento orgulloso de laborar en esta institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2.2	2.2	2.2
En desacuerdo	5	2.8	2.8	5.0
De acuerdo	54	30.0	30.2	35.2
Totalmente de acuerdo	116	64.4	64.8	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem de la tabla 64 se puede visualizar que un 95% de los docentes están orgullosos de trabajar en su institución.

En la tabla 65 se muestran los porcentajes de frecuencia del ítem ocho.

Tabla 54
Distribución de frecuencias para el ítem 8 “Es un buen lugar para trabajar”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1.7	1.7	1.7
En desacuerdo	9	5.0	5.0	6.7
De acuerdo	61	33.9	34.1	40.8
Totalmente de acuerdo	106	58.9	59.2	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Esta afirmación de la tabla 65 admite examinar que un 93.3 % de los docentes señaló que es buen lugar para trabajar.

Al cuestionar a los docentes sobre el enunciado del ítem ocho la información que resultó se muestra en la tabla 66.

Tabla 55
Distribución de frecuencias para el ítem 9 “estoy contento de haberla elegido para trabajar”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.1	1.1	1.1
En desacuerdo	9	5.0	5.0	6.1
De acuerdo	59	32.8	33.0	39.1
Totalmente de acuerdo	109	60.6	60.9	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Esta aseveración de la tabla 66 muestra que un 93.9% de los docentes manifiesta estar feliz con su elección.

Los datos que arrojó el enunciado diez se observan en la tabla 67.

Tabla 56
Distribución de frecuencias para el ítem 10 “Me siento integrado plenamente en mi institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1.7	1.7	1.7
En desacuerdo	17	9.4	9.4	11.1
De acuerdo	74	41.1	41.1	52.2
Totalmente de acuerdo	86	47.8	47.8	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

L

La enunciación de la tabla 67 lleva a confirmar que un 88.9% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo que continúan en la organización debido a que se sienten integrados plenamente a la institución.

Indicador Desarrollo profesional y personal.

Los ítems que conforman este indicador son: once, doce y trece. En lo que respecta al ítem sobre me permite conseguir mis metas personales, los datos se detallan en la tabla 68.

Tabla 57

Distribución de frecuencias para el ítem 11 “me permite alcanzar mis metas personales”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1.7	1.7	1.7
En desacuerdo	23	12.8	12.8	14.5
De acuerdo	72	40.0	40.2	54.7
Totalmente de acuerdo	81	45.0	45.3	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Con este testimonio de la tabla 68 se puede establecer que un 85.5% los docentes muestran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con prolongar su estancia laboral en la institución debido a que les permite obtener sus objetivos personales.

La tabla 69 se exhibe los resultados de frecuencia del ítem 12 “me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente”.

Tabla 69
Distribución de frecuencias para el ítem 12 “me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3.3	3.4	3.4
En desacuerdo	23	12.8	13.0	16.4
De acuerdo	71	39.4	40.1	56.5
Totalmente de acuerdo	77	42.8	43.5	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Esta enunciación de la tabla 69 permite analizar que el 83.5% de los docentes perduran en la institución ya que les ofrece la oportunidad de progresar profesionalmente.

Al preguntar a los docentes si siguen en la institución debido a que sus proyectos personales y profesionales están alineados a los de la institución, los resultados se vislumbran en la tabla 70.

Tabla 58
Distribución de frecuencias para el ítem 13 “mis proyectos personales y profesionales están alineados a los de la institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.6	.6	.6
En desacuerdo	27	15.0	15.2	15.7
De acuerdo	85	47.2	47.8	63.5
Totalmente de acuerdo	65	36.1	36.5	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Sistema	2	1.1		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla el 84.3% coincide en señalar que están de acuerdo y totalmente de acuerdo de perdurar ya sus metas profesionales y personales se similares a la institución.

Indicador de amor al trabajo.

Los ítems que forman este indicador son: 14, 15 y 16.

En cuanto al ítem 14 donde solicito a los encuestados acerca si le apasionan las tareas que realiza en su labor docente, los datos de frecuencias se observan en la tabla 71.

Tabla 59
Distribución de frecuencias para el ítem 14 “las actividades que realizó me apasionan”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.6	.6	.6
En desacuerdo	5	2.8	2.8	3.4
De acuerdo	69	38.3	38.5	41.9
Totalmente de acuerdo	104	57.8	58.1	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los docentes (96.6%) expresa su intención de continuar en la institución se debe a que le entusiasman las tareas que efectúan.

La tabla 72 detalla los datos que arrojó el reactivo 15.

Tabla 60
Distribución de frecuencias para el ítem 15 “me gusta diseñar y planear actividades para impartir mis clases”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.6	.6	.6
En desacuerdo	7	3.9	3.9	4.5
De acuerdo	66	36.7	36.9	41.3
Totalmente de acuerdo	105	58.3	58.7	100.0
Total	179	99.4	100.0	
Sistema	1	.6		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem se puede resaltar que dos terceras partes de los docentes están totalmente de acuerdo en la realización de actividades de planeación y una tercera parte está de acuerdo en realizarla.

En lo que respecta al último ítem de este indicador 16 “soy feliz apoyando a mis alumnos en su proceso de aprendizaje”, los resultados que arrojó se aprecian en la tabla 73.

Tabla 61

Distribución de frecuencias para el ítem 16 “soy feliz apoyando a mis alumnos en su proceso de aprendizaje”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.6	.6	.6
En desacuerdo	5	2.8	2.8	3.3
De acuerdo	43	23.9	23.9	27.2
Totalmente de acuerdo	131	72.8	72.8	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En esta afirmación se puede examinar que más de las dos terceras partes se encuentran felices de ayudar al proceso de aprendizaje (72.8%).

Información de la dimensión de continuidad.

En esta dimensión se analiza el interés que muestran los docentes hacia las instituciones en las que laboran.

El número de ítems que conforman la dimensión son seis (17, 18, 19, 20, 21 y 22). Enseguida se presentan los resultados de las frecuencias referentes a los ítems concernientes a cada uno de los indicadores de esta la dimensión.

Indicador estabilidad.

El primer ítem de esta indicador permite conocer si los docentes continúan en la institución ya que les proporciona una seguridad laboral que ninguna otra institución les ofrecería, los datos que arrojó este ítem se exhiben en la tabla 74.

Tabla 62

Distribución de frecuencias para el ítem 17 “me brinda una estabilidad laboral que ninguna otra institución me brindaría”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	5.0	5.1	5.1
En desacuerdo	27	15.0	15.2	20.2
De acuerdo	75	41.7	42.1	62.4
Totalmente de acuerdo	67	37.2	37.6	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Sistema	2	1.1		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Un 79.7% de los docentes sigue laborando en la institución debido a que le ofrece una estabilidad laboral, es decir continúan en cada uno de los planteles debido a que les proporciona seguridad.

En lo que respecta al ítem 18, los porcentajes de las frecuencias se muestran en la tabla 75.

Tabla 63

Distribución de frecuencias para el ítem 18 “al trabajar en otra institución perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	36	20.0	20.3	20.3
En desacuerdo	53	29.4	29.9	50.3
De acuerdo	50	27.8	28.2	78.5
Totalmente de acuerdo	38	21.1	21.5	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

La enunciación de la tabla 75 permite analizar que aunque un 50.2% señaló que está de acuerdo y totalmente de acuerdo en perdurar en la institución ya que perdería el prestigio que le ofrece su posición actual, el porcentaje restante (49.7%) no coincide con esta opinión.

Indicador Beneficios.

Para este indicador solo se consideró un ítem y los resultados de los porcentajes de frecuencia se muestran en la tabla 76

Tabla 64
Distribución de frecuencias para el ítem 19 “los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	27	15.0	15.2	15.2
En desacuerdo	52	28.9	29.2	44.4
De acuerdo	53	29.4	29.8	74.2
Totalmente de acuerdo	46	25.6	25.8	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Sistema	2	1.1		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Alrededor del 55.6% de los docentes están de acuerdo y totalmente de acuerdo que siguen en la institución porque los beneficios que tienen al pertenecer a esa institución les impiden abandonarla, sin embargo, el otro porcentaje difiere de esta opinión.

Indicador Interés monetario.

El número de ítems que integran este indicador son tres: 20, 21 y 22. Los porcentajes de frecuencia del reactivo 20 se vislumbran en la tabla 77.

Tabla 65

Distribución de frecuencias para el ítem 20 “considero que tengo buen un ingreso económico”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	10.6	10.8	10.8
En desacuerdo	24	13.3	13.6	24.4
De acuerdo	85	47.2	48.3	72.7
Totalmente de acuerdo	48	26.7	27.3	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Sistema	4	2.2		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, se puede analizar que el 48.3% de los docentes está de acuerdo y el 27.3% totalmente de acuerdo de perdurar en la institución debido a que tienen una buena percepción económica.

Los datos que arrojó el enunciado 21 se observan en la tabla 78.

Tabla 66

Distribución de frecuencias para el ítem 21 “Me brinda apoyos económicos que otras instituciones no ofrecen”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.1	1.1	1.1
En desacuerdo	16	8.9	8.9	10.0
De acuerdo	65	36.1	36.1	46.1
Totalmente de acuerdo	97	53.9	53.9	100.0
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Este ítem de la tabla 78 permite destacar que un 90% de los docentes consideran continuar en la institución ya que ofrece apoyos económicos que otras instituciones no brindan, es decir, la parte económica los motiva a seguir trabajando en la institución.

En cuanto si los docentes perduran en la institución porque esperan el momento de tener a una mejor plaza, se destaca que alrededor del 80.8% de los docentes están de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación (ver tabla 79).

Tabla 79
Distribución de frecuencias para el ítem 22 “Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	22	12.2	12.4	12.4
En desacuerdo	12	6.7	6.8	19.2
De acuerdo	64	35.6	36.2	55.4
Totalmente de acuerdo	79	43.9	44.6	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Información de la dimensión normativa.

En esta dimensión se refiere al compromiso de normativo de los docentes hacia las instituciones que laboran.

El número de ítems que conforman la dimensión son 7 (23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29). Enseguida se presentan los resultados de las frecuencias referentes a los ítems concernientes a cada indicador de esta dimensión y su comentario propio.

Indicador Gratitude.

A continuación se muestran las tablas con los resultados que arrojaron los ítems que conforman este indicador.

El primer ítem de esta dimensión permite conocer si los docentes siguen en la institución debido a que se sienten agradecidos con la institución. Los datos de este reactivo se detallan en la tabla 80.

Tabla 67

Distribución de frecuencias para el ítem 23 “Me siento agradecido con la institución”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3.3	3.4	3.4
En desacuerdo	15	8.3	8.4	11.8
De acuerdo	60	33.3	33.7	45.5
Totalmente de acuerdo	97	53.9	54.5	100.0
Total	178	98.9	100.0	
Sistema	2	1.1		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem de la tabla 80 se puede analizar que el 88.2% de los docentes continúan laborando en sus instituciones ya que se sienten agradecidos con ella.

En lo que respecta al ítem 24 de esta dimensión, la información que arrojó se describe en la tabla 81.

Tabla 68

Distribución de frecuencias para el ítem 24 “El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	5.0	5.1	5.1
En desacuerdo	23	12.8	13.0	18.1
De acuerdo	68	37.8	38.4	56.5
Totalmente de acuerdo	77	42.8	43.5	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Esta afirmación de la tabla admite examinar que un 81.9% de los docentes permanece en la institución debido a que están conectados a ella por un sentimiento de gratitud.

Al cuestionar a los docentes sobre el enunciado del ítem 25: “Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí”, la información que resultado se muestra en la tabla 82.

Tabla 69

Distribución de frecuencias para el ítem 25 “Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	22	12.2	12.4	12.4
En desacuerdo	12	6.7	6.8	19.2
De acuerdo	64	35.6	36.2	55.4
Totalmente de acuerdo	79	43.9	44.6	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100		

Fuente: Elaboración propia.

Esta aseveración de la tabla de arriba consiente sondear que el 80.8% de los docentes manifiesta sentirse obligado de devolver a la institución lo que ha hecho por ellos.

Indicador de Lealtad.

Enseguida se muestran los datos obtenidos de los ítems que integran este indicador.

Los porcentajes de frecuencia que arrojó el reactivo 26 “Estoy dispuesto a realizar esfuerzo extra del que normalmente se espera, con el fin de ayudar a que esta institución tenga éxito”. Se detallan en la tabla 83.

Tabla 70

Distribución de frecuencias para el ítem 26 "Estoy dispuesto a realizar esfuerzo extra del que normalmente se espera, con el fin de ayudar a que esta institución tenga éxito".

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2.2	2.3	2.3
En desacuerdo	8	4.4	4.5	6.8
De acuerdo	77	42.8	43.5	50.3
Totalmente de acuerdo	88	48.9	49.7	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

La enunciación de la tabla 83 lleva a confirmar que el 93.2% de los docentes expone que estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que continúan en la organización debido a que están dispuestos a realizar un esfuerzo extra del que normalmente se espera, con el fin de ayudar a que la institución tenga éxito .

En lo que respecta al ítem 27, los datos se detallan en la tabla 84.

Tabla 71

Distribución de frecuencias para el ítem 27 "Permanezco leal a mi institución".

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	2.8	2.8	2.8
En desacuerdo	2	1.1	1.1	4.0
De acuerdo	69	38.3	39.2	43.2
Totalmente de acuerdo	100	55.6	56.8	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Sistema	4	2.2		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Con este testimonio de la tabla 85 se puede establecer que el 96% los docentes muestra estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con prolongar su estancia laboral en la institución debido a que permanecen leales a ella.

La tabla 85 se exhibe los resultados de frecuencia del ítem 28.

Tabla 72

Distribución de frecuencias para el ítem 28 “Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	2.8	2.8	2.8
En desacuerdo	11	6.1	6.2	9.0
De acuerdo	72	40.0	40.7	49.7
Totalmente de acuerdo	89	49.4	50.3	100.0
Total	177	98.3	100.0	
Sistema	3	1.7		
Total	180	100.00		

Fuente: Elaboración propia.

Esta enunciación de la tabla 85 permite analizar que el 91% de los docentes perduran en la institución ya que son fieles a ella aun ante circunstancias cambiantes o adversas.

En lo que respecta al último ítem de esta dimensión, los resultados que arrojó se aprecian en la tabla 86.

Tabla 73

Distribución de frecuencias para el ítem 29 “Siento que es incorrecto renunciar a esta organización, aunque fuera ventajoso para mí”.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	10.6	10.8	10.8
En desacuerdo	37	20.6	21.0	31.8
De acuerdo	57	31.7	32.4	64.2
Totalmente de acuerdo	63	35.0	35.8	100.0
Total	176	97.8	100.0	
Sistema	4	2.2		
Total	180	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem se puede apreciar que un 68.2% de los docentes continúan en la institución ya que consideran incorrecto renunciar a ella, aunque fuera ventajoso para ellos.

Análisis descriptivo del Compromiso Organizacional.

Para realizar un perfil descriptivo del Compromiso Organizacional se obtuvo la media de cada ítem, por indicador y dimensión.

La exposición de resultados se hace por indicadores agrupados en la dimensión correspondiente: afectiva, de continuidad y normativa.

Se establece un baremo de 4 valores se deducen los niveles de compromiso afectivo de los docentes en la institución de la siguiente manera:

- 1 a 1.75 compromiso muy desfavorable.
- 1.76 a 2.51 compromiso desfavorable.
- 2.52 a 3.27 compromiso favorable.
- 3.28 a 4.03 compromiso muy favorable.

Distribución de medias de la dimensión afectiva.

En esta dimensión se define la perspectiva que tienen de los docentes de permanecer en la institución debido a que ha creado lazos emocionales con la misma.

Enseguida se muestran las tablas que muestran las medias de los indicadores que conforman esta dimensión.

Indicador trabajo en equipo.

Este indicador se refiere a la interacción entre los miembros de la institución para lograr los objetivos planteados por esta. Los datos que arrojaron se muestran en la tabla 87.

Tabla 74
Distribución de medias Indicador trabajo en equipo.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
1	Estoy feliz colaborando de manera agradable y eficaz con mis compañeros	179	3.31	.713
2	Me agrada apoyar a mis compañeros en las actividades que nos asignan	180	3.51	.621
3	Considero que el trabajo en equipo facilita alcanzar las metas propuestas	178	3.60	.605
4	Trabajar en equipo con mis compañeros me inspira a dar lo mejor de mí en mis actividades	180	3.44	.670

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de esta indicador expresados en la tabla 87, se puede afirmar que en los docentes encuestados consideran que hay un trabajo de equipo muy favorable ya que las medias de cada uno de los ítems superaran el baremo establecido para un compromiso muy favorable.

Indicador de pertenencia.

En este indicador hace referencia al sentimiento que brota cuando un empleado se siente que forma parte de la organización.

Las medias descriptivas de los ítems que forman este indicador se aprecian en la tabla 88.

Tabla 75
Distribución de medias Indicador pertenencia

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
5	Mis valores están alineados a los de la institución	180	3.43	.701
6	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución	180	3.43	.741
7	Me siento orgulloso de laborar en esta institución	179	3.58	.661
8	Es un buen lugar para trabajar	179	3.51	.673
9	Estoy contento de haberla elegido para trabajar	179	3.54	.647
10	Me siento integrado plenamente en mi institución	180	3.35	.721

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de este indicador se hace alusión a que los docentes están integrados completamente a la institución. De acuerdo al baremo que se estableció las medias se encuentran en un compromiso afectivo muy favorable en este indicador.

Indicador Desarrollo profesional y personal.

En este indicador se hace análisis acerca de cómo el laborar la institución les permite tener un crecimiento profesional y personal.

En la tabla 89 se muestran las medias de los ítems que forman este indicador.

Tabla 89
Distribución de medias Indicador desarrollo profesional y personal.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
11	Me permite alcanzar mis metas personales	179	3.29	.753
12	Me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente	177	3.24	.805
13	Mis proyectos personales y profesionales están alineados a los de la institución	178	3.20	.708

Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que los docentes perciben que el laborar en la institución les permite lograr sus objetivos personales.

Indicador de amor al trabajo.

Este indicador hace alusión al amor con el cual los docentes realizan sus actividades cotidianas. La distribución de las medias de los ítems que integran este indicador se presenta en la tabla 90.

Tabla 76
Distribución de medias del Indicador amor al trabajo.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
14	Las actividades que realizó me apasionan	179	3.54	.583
15	Me gusta diseñar y planear actividades para impartir mis clases	179	3.54	.602
16	Soy feliz apoyando a mis alumnos en su proceso de aprendizaje	180	3.69	.552

Fuente: Elaboración propia.

Las medias de todos los ítems nos indican que existe un sentimiento de amor al trabajo por parte de los docentes. Lo anterior coincide con los resultados obtenidos por Jaik Dipp et al. (2010) en el que afirman que uno de los ítems que presentan la media más alta en el compromiso institucional es el vinculado con el gusto por el trabajo que realizan en la institución.

Media de la dimensión afectiva.

En esta parte se hace el concentrado y análisis de la dimensión compromiso afectivo; aquí se comparan los resultados obtenidos de los indicadores trabajo en

equipo, pertenencia, desarrollo profesional y personal y amor al trabajo (ver tabla 91).

Tabla 77
Distribución de medias de la dimensión compromiso afectivo.

Indicador	N	Media	Desviación típica
Trabajo equipo	180	3.46	.527
Pertenencia	180	3.47	.555
Desarrollo profesional y personal	180	3.24	.676
Amor al trabajo	180	3.59	.500
N válido (según lista)	180		

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el análisis de los indicadores de la dimensión compromiso afectivo, la media más alta la mostró el indicador de amor al trabajo ($\bar{x}=3.59$; $\delta=.500$), en el cual los docentes experimentan un sentimiento de amor hacia las actividades que realizan en la institución, les apasiona trabajar con los alumnos, les encanta diseñar y planear sus clases.

En general se pueda apreciar que la mayoría de los indicadores presentan una serie de valores mediales que las ubican dentro de un compromiso afectivo muy favorable, es decir, el compromiso afectivo que existe de los docentes hacia las instituciones donde laboran es muy favorable. El resultado coincide con las investigaciones realizadas por Barraza (2008) y Barraza et al. (2010) en los que señalan que los docentes encuestados muestran un Compromiso Organizacional que se presenta con mayor fuerza en la dimensión afectiva.

Lo anterior contrasta con el hallazgos de Edel et al. (2007) quienes interpretaron sus resultados con un baremo similar al utilizado en esta investigación (muy favorable, favorable, desfavorable y muy desfavorable) señalan que los docentes mostraron una actitud favorable respecto al compromiso afectivo.

De igual manera difiere con el resultado de Ramos (2005), ya que en su estudio manifestó que la dimensión afectiva estaba en un nivel medio partiendo del baremo que utilizó para determinar el grado de compromiso (alto, medio y bajo).

Por su parte Dominguez et al. (2013) en su indagación reveló consideró que la dimensión compromiso afectivo estaba en un nivel medio alto.

Distribución de medias de la dimensión de continuidad.

En esta dimensión, se hace un análisis acerca de la percepción que tiene la persona con respecto a la necesidad de permanecer en la Institución ya que ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella. Los indicadores que integran esta dimensión son: estabilidad, beneficios e interés monetario.

Indicador estabilidad

Este indicador es referente a la seguridad que le proporciona al individuo trabajar en la institución. A continuación se muestran los resultados que arrojaron los ítems que forman este indicador (ver tabla 92).

Tabla 92
Distribución de medias indicador estabilidad.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
17	Me brinda una estabilidad laboral que ninguna otra institución me brindaría	178	3.12	.848
18	Al trabajar en otra institución perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual	177	2.51	1.045

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de esta indicador expresados en la tabla 92, se puede afirmar que en los docentes encuestados continúan en la institución debido a que ésta les ofrece una estabilidad que ninguna otra institución le proporciona hasta la fecha.

Indicador beneficios

En este indicador se hace alusión a los beneficios por los cuales individuo continua en la institución. Para este indicador solo se consideró un ítem, la media que arrojó fue de 2.66 con una desviación típica de 1.024, lo cual significa, que los docentes encuestados permanecen en la institución debido a los múltiples beneficios que de ella reciben.

Indicador interés monetario

En este indicador se hace análisis acerca si el individuo continúa en la intuición debido a un interés económico. El número de ítems que integran este indicador son tres: 20, 21 y 22. Las medias de estos ítems se muestran en la tabla 93.

Tabla 78
Distribución de medias indicador interés monetario.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
20	Considero que tengo buen un ingreso económico	176	2.92	.916
21	Me brinda apoyos económicos que otras instituciones no ofrecen	180	2.82	.946
22	Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza	177	3.13	1.000

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 93, correspondiente a los ítems de indicador interés monetario se muestra que la media más alta ($\bar{x}= 3.13$; $\delta= 1.00$) en el ítem que refiere espero el momento de tener a una mejor plaza, lo cual implica, que los docentes continúan debido a esta motivación de mejorar su plaza.

Media de la dimensión de continuidad.

En esta parte se hace el concentrado y análisis de la dimensión compromiso de continuidad; aquí se comparan los resultados obtenidos de los indicadores que conforman la dimensión (ver tabla 94).

Tabla 94
Distribución de medias de la dimensión compromiso afectivo.

Indicador	N	Media	Desviación típica
Estabilidad	180	2.80	.826
Beneficios	178	2.66	1.024
Interés monetario	180	2.96	.722
N válido (según lista)	178		

Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta las medias de los indicadores de la dimensión, se puede destacar que la característica de interés monetario, es la que presenta la media más alta ($\bar{x}= 2.96$; $\delta=.722$). Se puede exponer entonces, que los docentes encuestados siguen en la institución debido a los ingresos que reciben al laborar en dicha institución.

Considerando el baremo propuesto se puede aludir que los indicadores de esta dimensión muestran una tendencia entre un compromiso de continuidad favorable, estos resultados, coinciden con los hallazgos de Domínguez et al. (2013) quienes reportan esta dimensión con un nivel medio.

Lo anterior coincide en parte con los resultados alcanzados por Edel et al. (2007) en su disertación quienes señalaron que la actitud hacia el compromiso de continuidad oscila entre favorable y desfavorable.

Por otra parte, difiere con los resultados alcanzados por Ramos (2005), Barraza (2008) y Barraza et al. (2008) quienes en sus indagaciones determinan que el compromiso de continuidad de los docentes encuestados está en un nivel bajo.

Distribución de medias de la dimensión normativa.

En esta dimensión se alude la percepción que tiene el individuo acerca del deber moral de perdurar en la institución por haberle dado una oportunidad o recompensa. A continuación se muestran las tablas 95 y 96 muestran las medias de los dos indicadores que conforman esta dimensión.

Indicador gratitud

En este indicador se refiere al sentimiento de agradecimiento del empleado con su empleador.

En la tabla 95 se aprecien los resultados que arrojaron los ítems correspondientes a este indicador.

Tabla 79
Distribución de medias indicador gratitud.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
23	Me siento agradecido con la institución	178	3.39	.783
24	El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella	177	3.20	.855
25	Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí	176	3.13	.882
26	Estoy dispuesto a realizar esfuerzo extra del que normalmente se espera, con el fin de ayudar a que esta institución tenga éxito	177	3.41	.686

Fuente: Elaboración propia.

En esta parte, se vislumbra el hecho que el ítem con la media más alta ($\bar{x}=3.41$; $\bar{\sigma}=.668$) es el referente a la disposición de hacer todo lo posible para contribuir al éxito la institución.

Indicador lealtad

Este indicador hace alusión cuando los individuos permanecen leales a su institución. En la tabla 96 se presentan los datos que arrojo este indicador.

Tabla 80
Distribución de medias indicador lealtad.

No.	Ítem	N	Media	Desviación típica
27	Permanezco leal a mi institución	176	3.50	.668
28	Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas	177	3.38	.730
29	Siento que es incorrecto renunciar a esta organización, aunque fuera ventajoso para mí.	176	2.93	1.001

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, el ítem que obtuvo la media más alta es el permanece leal a su institución ($\bar{x}=3.50$; $\bar{\sigma}=.668$), es decir, los docentes encuestados continúan en la institución por lealtad a ella.

Media de la dimensión normativa.

En esta parte se hace el concentrado y análisis de la dimensión compromiso normativo. Los resultados obtenidos de los indicadores que conforman la dimensión se muestran en la tabla 97.

Tabla 81
Distribución de medias de la dimensión compromiso normativo.

Indicador	N	Media	Desviación típica
Gratitud	178	3.28	.700
Lealtad	177	3.27	.688
N válido (según lista)	177		

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar en las medias obtenidas que existe un compromiso normativo muy favorable de los docentes hacia la institución. Lo anterior difiere de los hallazgos del estudio realizado por Edel et al. (2007) en sus hallazgos quienes interpretaron que la actitud de los docentes el compromiso normativo es favorable. Por su parte Ramos (2005) y Domínguez et al. (2013) ubican a esta dimensión en un nivel medio.

Distribución de media de la variable Compromiso Organizacional.

En esta parte se concentró y comparó de los hallazgos encontrados en las dimensiones que integran la variable Compromiso Organizacional (ver tabla 98).

Tabla 98
Distribución de medias para las tres dimensiones del Compromiso Organizacional.

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Afectiva	180	3.44	.465
De continuidad	180	2.85	.702
Normativa	178	3.27	.661

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al análisis de las medias, se destaca que la dimensión que presenta la media más alta es la afectiva ($\bar{x}=3.44$; $\bar{\delta}=.465$), y la dimensión con la media más baja es la de continuidad ($\bar{x}= 2.85$; $\bar{\delta}=.702$). Lo anterior concuerda con los resultados obtenidos por Ramos (2005), Edel et al. (2007), Barraza (2008), Barraza et al. (2010) quienes destacaron que la dimensión del Compromiso Organizacional que se presenta con mayor intensidad en los docentes encuestados es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor fuerza es la de continuidad o calculada. Por su parte Domínguez et al. (2013) en su estudio reportaron que la dimensiones de compromiso calculado y el normativo alcanzaron un nivel medio y el compromiso afectivo un nivel medio alto.

En resumen, la media de la variable Compromiso Organizacional es de 3.28 con una desviación típica de .49 de acuerdo al baremo establecido se que existen un Compromiso Organizacional muy favorable en los cuatro planteles que conforman DGETI municipio Durango. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Barraza (2008) y Jaik Dipp et al. (2010) en sus estudios, quienes manifestaron que el compromiso institucional que presentan los educativos que participaron en sus investigaciones corresponde a un nivel alto.

Lo anterior difieren con los hallazgos de Ramos (2005), Barraza et al. (2010) y Domínguez et al. (2013) quienes concluyen que los profesores se sienten medianamente comprometidos con la institución.

Asimismo no coincide los resultados presentados por Edel et al. (2007) en su estudio indicaron que la actitud hacia el compromiso institucional está en un nivel favorable.

Análisis correlacional

Para responder a la pregunta ¿Cómo se relaciona el Clima y el Compromiso Organizacional en los planteles de DGETI municipio de Durango?, se utilizó el análisis correlacional de r de Pearson.

Como primer paso se efectuó el análisis de correlación entre cada una de las variables del estudio, de igual forma se examinó la relación entre las dimensiones que las integran.

En la tabla 99 se exhibe el análisis de la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional.

Tabla 82

Correlación Pearson para las variables Clima y Compromiso Organizacional y sus dimensiones.

Dimensiones y / o variable	Dimensiones Compromiso Organizacional			Compromiso Organizacional
	Afectivo	Continuidad	Normativo	
Dirección	.362**	.249**	.408**	.406**
Motivación	.291**	.237**	.325**	.345**
Comunicación	.346**	.385**	.443**	.435**
Interacción	.415**	.302**	.458**	.457**
Decisión	.321**	.322**	.399**	.399**
Metas	.310**	.255**	.318**	.346**
Control	.424**	.355**	.416**	.468**
Clima Organizacional	.441**	.385**	.491**	.509**

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Tomando en cuenta las correlaciones que se muestran en la tabla 99, se puede destacar que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ya que la correlación es de .509 y es significativa al nivel de .01, por lo que se puede deducir que el docente al percibir un buen Clima Organizacional incrementa su compromiso hacia la institución. Asimismo, es posible

notar que, todas las dimensiones del Clima Organizacional se correlacionan significativamente con todos los componentes del Compromiso Organizacional.

Los hallazgos encontrados en esta investigación concuerda con lo manifestado por (Douglas, 2010) en su indagación “Organizational Climate and Teacher Commitment” en la que manifiesta que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables Clima Escolar y compromiso docente.

Por otra parte los resultados obtenidos no concuerdan del todo con el estudio realizado por Domínguez et al. (2013) en el cual los investigadores “sugieren que el Clima Organizacional y el compromiso son dos variables complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión” (p. 8).

Los resultados conseguidos en las investigaciones realizadas por Edel et al. (2007), De Araujo (2009) y Chiang et al. (2010) difieren con los hallazgos encontrados en este estudio, quienes señalaron que la correlación entre el Clima Organizacional y Compromiso Organizacional no es estadísticamente significativa.

Análisis inferencial

En este apartado se presenta el análisis de las variables sociodemográficas, a través de este análisis fue posible determinar si existía una relación entre el Clima Organizacional y las variables sociodemográficas en los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango. Al mismo tiempo se estableció si había relación entre el Compromiso Organizacional y estas variables sociodemográficas.

Para ello, dependiendo del tipo de variable socio demográfica que se trató: nominal, ordinal o numérica, se utilizó el procedimiento estadístico correspondiente. Se consideró como factor de decisión $p < 0.05$ para determinar la diferencia significativa entre los grupos. Es necesario señalar, que se realizaron 3 tipos de análisis estadísticos:

1. Se utilizó el Coeficiente r de Pearson para determinar la relación entre la variable Clima y Compromiso Organizacional y las variables sociodemográficas: edad y antigüedad.
2. Se empleó el análisis de diferencia de grupos denominado t de Student cuando las dos variables analizadas involucraban datos que se pueden catalogar en sólo dos grupos como en: género (femenino y masculino) y condición laboral.
3. Se utilizó el análisis de la diferencia de grupos a través del estadístico ANOVA de un sólo factor: estado civil, formación inicial, nivel máximo de estudios, categoría, cantidad de grupos que atiende cada docente, cantidad de alumnos que atiende y horas frente a grupo.

Análisis inferencial del Clima Organizacional.

Los resultados de los análisis de las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, nivel máximo de estudios, categoría y cantidad de grupos que atiende manifestaron que no mantienen relación estadísticamente significativa con el Clima Organizacional y sus dimensiones.

Los hallazgos encontrados en relación a la variable género coinciden con las indagaciones realizadas por Chiang et al. (2010) y Sandoval et al. (2011) concluyendo que no influye en el Clima Organizacional. En contraparte a los hallazgos reportados por Sandoval et al. (2013) en su estudio “Clima Organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior” donde manifestó que esta variable sociodemográfica mostró relación estadísticamente significativa con la dimensión presión social del Clima Organizacional.

Por otra parte, Sandoval et al. (2013) y Sandoval et al. (2011) coinciden con el hallazgo obtenido en esta investigación respecto a la variable edad, la cual no influye significativamente en el Clima Organizacional. En contraparte de los resultados obtenidos por Chiang et al. (2007) quienes señalaron que si existía una correlación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la variable edad de los trabajadores.

Sandoval et al. (2011) exhibió resultados parecidos a los presentados en esta investigación con respecto a la relación existente entre la variable estado civil y Clima Organizacional, ya que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y la variable sociodemográfica estado civil.

Lo anterior difiere de los hallazgos presentados por Sandoval et al. (2013) donde la variable estado civil influye de manera significativa con las dimensión libertad de cátedra del Clima Organizacional.

Las variables sociodemográficas que sí presentaron una relación estadísticamente significativa con el Clima Organizacional y algunas de las dimensiones que lo integran se presentan en la tabla 100.

Tabla 83
Análisis inferencial de algunas variables sociodemográficas y el Clima Organizacional.

Variable sociodemográfica	Variable/Dimensión Clima Organizacional	Procedimiento Estadístico	Nivel de significancia
Formación inicial	Dirección	ANOVA	.008
	Motivación		.002
Condición laboral	Metas	t Student	.004
	Clima Organizacional		.035
Antigüedad	Metas	r de Pearson	.010
Cantidad de alumnos que atiende	Dirección	ANOVA	.011
Número de horas frente a grupo por semana	Comunicación	ANOVA	.002

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la formación inicial presentó diferencias estadísticamente significativas con la dimensión dirección por lo que se procedió a su análisis con la prueba de Duncan, así se tienen como resultado lo que se presenta en la tabla 101.

Tabla 84
Prueba de intervalos de Duncan para la dimensión dirección.

Formación Inicial	N	1	2
Bachillerato	3	1.3333	
Normalista	4		2.33
Licenciatura	93		2.56
Ingeniería	65		2.74
Sig.		1.000	.345

Fuente: Elaboración propia.

El análisis nos muestra que los docentes con preparación inicial en educación media superior se sienten con menos confianza y libertad de acercarse a sus superiores, en contraste con los docentes que tiene una formación inicial en educación superior.

Por otra parte, en relación a los hallazgos acerca de la variable nivel de estudios en el disertación realizada por Sandoval et al. (2011) difieren con los

resultados de esta investigación ya que esta variable influye en la dimensión recompensa del Clima Organizacional.

Como se puede apreciar en la tabla 101 la variable sociodemográfica condición laboral mostró diferencia estadísticamente significativa con el Clima Organizacional y dos de sus dimensiones: motivación y metas. De lo anterior se puede desprender que los docentes que tienen un interinato ($\bar{x}=3.13$; $\delta=.70$) se encuentra más motivados hacia la participación y recompensas en el establecimiento de los objetivos de la institución en relación a los que tienen un contrato permanente ($\bar{x}=2.66$; $\delta=.76$).

Este mismo fenómeno se observa en la dimensión metas: los docentes que poseen un interinato muestran mayor compromiso por alcanzar las metas institucionales ya que aceptan y participan con beneplácito para el logro de ellas, en contraste con los docentes que tienen base. Asimismo la variable condición laboral influye en el Clima que perciben los docentes, es decir, los docentes que poseen un interinato ($\bar{x}=2.80$; $\delta=.64$) tienen una actitud positiva hacia el Clima que permea en las instituciones.

En lo que respecta al variable Antigüedad, ésta mostró diferencia estadísticamente significativa con una de las dimensiones del Clima Organizacional: metas. Los resultados se presentan en la tabla 102.

Tabla 85
Correlación de Pearson entre la variable antigüedad y la dimensión metas

Variable sociodemográfica	Metas
Antigüedad	Correlación de Pearson
	Sig. (bilateral)
	N
	-.195**
	.010
	174

Fuente: Elaboración propia.

Los datos obtenidos nos muestran que existe una relación negativa, es decir, los docentes con más años de servicio son los que presentan menor esfuerzo e incluso algo de resistencia en lograr los objetivos propuestos por la institución, en contraste con los docentes que tiene menos tiempo laborando en las instituciones.

Con respecto a los resultados encontrados acerca de la variable antigüedad en otras investigaciones relacionadas con el Clima organización se encontró que en los estudios realizados por Chiang et al., (2007) y Sandoval et al., (2013) difieren a los hallazgos arrojados en esta investigación ya que no se hallaron evidencias que permita aseverar que la variable antigüedad (años de servicio) de los trabajadores fuera un factor que afectara al Clima Organizacional.

En relación a la cantidad de alumnos que atiende se encontró que existe un nivel estadísticamente significativo en la dimensión dirección, enseguida se procedió a realizar la prueba de Duncan, cuyos resultados se muestran en la tabla 103.

Tabla 86
Prueba de intervalos de Duncan para la dimensión dirección.

Cantidad de alumnos que atiende	N	1	2	3
más de 250	19	2.22		
101 a 150	46	2.36	2.36	
1 a 50	21		2.69	2.69
51 a 100	40		2.74	2.74
151 a 200	35		2.77	2.77
201 a 250	14			2.83
Sig.		.519	.070	.562

Fuente: Elaboración propia.

Lo que nos muestran estos resultados es que los docentes que atienden a más de 250 alumnos, son los que tienen una relación de poca confianza y libertad de diálogo con sus superiores, en relación con los que tienen de 201 a 250.

Por otra parte, también se observó que existe diferencia estadísticamente significativa entre el número de horas frente a grupo por semana y la dimensión comunicación, al igual que los casos anteriores se procedió a realizar la prueba de Duncan, los resultados se exhiben en la tabla 104.

Tabla 87

Prueba de intervalos de Duncan para la dimensión comunicación.

Número de horas frente a grupo por semana	N	1
31 a 40 hrs	6	2.33
11 a 20 hrs	94	2.40
21 a 30 hrs	46	2.77
1 a 10 hrs.	29	2.78
Sig.		.053

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla anterior, la prueba de Duncan sólo estableció un subconjunto, donde los docentes que tienen un mayor número de horas a la semana, son los que consideran que hay poca comunicación, generalmente es percibida con algo de recelo o cautela, en contra posición están, los docentes que tienen como un menor número de horas frente a grupo.

Análisis inferencial Compromiso Organizacional.

Después de realizar el análisis inferencial entre las variables sociodemográficas con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones. Se destacan los siguientes hallazgos:

Las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, nivel máximo de estudios, antigüedad, cantidad de grupos que atiende, cantidad de alumnos que

atiende y el número de horas frente a grupo no presentaron relación estadísticamente significativa con el Clima Organizacional y sus dimensiones.

Los resultados obtenidos en diversas investigaciones en relación al Compromiso Organizacional y la variable sociodemográfica género, coincide con los hallazgos presentados en esta investigación manifestando que no existe relación estadística entre estas dos variables (Barraza et al., 2010; Chiang, 2010). Sin embargo, difieren con los resultados expuestos por Barraza (2008) donde se exhiben que la variable género influye significativamente en el Compromiso Organizacional.

En caso de la variable edad los hallazgos coinciden con los encontrados por Pineda (2014) donde se observó que esta variable no presentó diferencia estadísticamente significativa con respecto al Compromiso Organizacional. Empero en los resultados de la indagación de Barraza et al. (2010) concluye que esta variable si interviene en tres indicadores del Compromiso Organizacional.

Los hallazgos encontrados en esta investigación en relación a la variable sociodemográfica estado civil de los docentes, concuerdan con los resultados obtenidos en el estudio de Pineda (2014) demostrando que esta variable no influye significativamente en el Compromiso Organizacional.

En relación a la variable sociodemográfica nivel de formación se observó que los resultados encontrados en esta investigación difieren a los encontrados por Barraza et al., (2010) quien señaló que esta variable influye en dos indicadores del Compromiso Organizacional.

Por otra parte, los resultados obtenidos respecto a la variable antigüedad y el Compromiso Organizacional se destaca que los hallazgos no coinciden con los presentados en las indagaciones de Barraza et al. (2010) y Pineda (2014) donde la variable antigüedad sí interviene en una de las dimensiones del Compromiso Organizacional.

En relación, al nivel máximo de estudios los resultados presentados difieren de los expuestos por Pineda (2014) quien al efectuar un análisis con cada una de los componentes del Compromiso Organizacional y esta variable le permitió conocer que existe diferencia estadística en relación con el compromiso con el trabajo.

Por otra parte, las variable sociodemográficas: condición laboral y categoría manifestaron una relación estadísticamente significativa con el compromiso y con algunas de las dimensiones que lo integran (ver tabla 105).

Tabla 105

Análisis inferencial de algunas las variables sociodemográficas y del Compromiso Organizacional.

Variable sociodemográfica	Dimensión/ variable Compromiso Organizacional	Procedimiento Estadístico	Nivel de significancia
Condición laboral	Continuidad	t Student	.035
Categoría	Compromiso Organizacional	ANOVA	.042

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados, en general, muestran que la variable condición laboral tiene un impacto en la dimensión de continuidad, es decir, los docentes que cuentan con una plaza de base ($\bar{x}=2.90$; $\delta=.68$) en las instituciones objeto de estudio presentan un interés mayor de permanencia en los planteles debido a que esto redundará en una buena estabilidad y seguridad laboral.

En este caso, también es observable que existe diferencia estadísticamente significativa en la relación entre la variable categoría y el Compromiso

Organizacional, por tal motivo, se procedió a realizar las comparaciones múltiples post hoc con la prueba de Duncan para determinar en qué grupos había una mayor diferencia; en la tabla 106 se muestran los resultados.

Tabla 88
Prueba de intervalos variable Compromiso Organizacional

Categoría	N	1	2
horas fraccionadas	22	3.12	
medio tiempo	32	3.15	3.15
3/4 de tiempo	42	3.26	3.26
Tiempo completo	82		3.38
Sig.		.239	.059

Fuente: Elaboración propia.

En base a los resultados, se puede decir que los docentes que tienen horas fraccionadas experimentan un compromiso menos fuerte hacia las instituciones en las cuales laboran, en contra posición a estos, los que tienen una categoría de tiempo completo, sienten un compromiso fuerte hacia las instituciones, lo cual significa, que los docentes con menor número de horas en la institución menor es su Compromiso Organizacional con ella o, a la inversa, a mayor número de horas mayor es Compromiso Organizacional de los docentes.

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las conclusiones de la investigación organizadas en dos secciones: el cumplimiento de los objetivos de la investigación y futuras líneas de este estudio.

Resultados respecto a los objetivos de la investigación

A lo largo de esta investigación se ha insistido en la importancia de un buen Clima Organizacional y de un nivel de compromiso fuerte que permita la mejora de la calidad de los servicios educativos que se ofrece en los planteles dependientes de la DGETI en el municipio de Durango.

Esta investigación aporta situaciones importantes que reflejan el ambiente de trabajo y compromiso de los docentes en los planteles objeto de estudio. Se diseñó atendiendo a cinco objetivos, a continuación se describen las principales conclusiones.

Para Identificar el tipo de Clima Organizacional que prevalece en los docentes de los planteles pertenecientes a DGETI en el municipio de Durango, se efectuó un análisis descriptivo obteniendo las medias en cada una de las siete dimensiones del Clima Organizacional; en general todas las dimensiones se ubican

dentro de un Clima de tipo autoritario (Sistema II– autoritarismo paternalista). Asimismo la media estadística del Clima Organizacional ($\bar{x}=2.60$; $\bar{\delta}=0.58$) se encuentra dentro de este tipo de Clima. Empero, dado la desviación típica que presenta la media de la variable y de las dimensiones con las medias más altas: motivación ($\bar{x}=2.75$; $\bar{\delta}=0.76$), control ($\bar{x}=2.74$, $\bar{\delta}=0.72$), interacción ($\bar{x}= 2.72$; $\bar{\delta}=0.65$) y metas ($\bar{x}= 2.65$; $\bar{\delta}=0.69$) se observa una tendencia hacia un Clima de tipo participativo (Sistema III – Consultivo).

De todo lo anterior se desprende la idea de que el Clima Organizacional identificado podría catalogarse que está en proceso de cambio entre el Clima de tipo autoritario (Sistema II) y el Clima de tipo participativo (Sistema III) dado por aquellos docentes que se encuentran motivados en la participación de lograr los metas institucionales a través de las recompensas, que tienen una muy buena interacción y relación de confianza con sus superiores, que poseen un sentimiento de responsabilidad en de los directivos y docentes en los aspectos importantes en los procesos de control y que tienen una aceptación abierta pero en ocasiones con algo de resistencias hacia el establecimiento de los objetivos institucionales. Este proceso contribuye a la eficacia de una institución ya que cuanto más cerca este la organización de un Clima tipo participativo (Sistema IV - participación en grupo) puede facilitar la eficacia individual y organizacional (Brunet, 2011).

En lo referente a las dimensiones del Clima Organizacional: dirección, motivación, interacción, decisiones y control se observó que los encuestados manifestaron valores que van de un 60% hasta un 75.5% en el nivel de confianza,

toma de decisiones, consulta a los trabajadores y el trabajo en equipo. Empero, se recomienda mejorar la confianza y libertad al interior del plantel.

La comunicación al interior de las instituciones se percibe como deficiente ya que 1 de cada 2 docentes considera que el flujo de información se da en todas las direcciones (50.3%), es decir; vertical descendente, ascendente y horizontal; la comunicación en sentido ascendente es razonablemente exacta (51.7%) y finalmente expresaron que los superiores conocen las dificultades a las que se enfrentan (41.2%).

En relación a la dimensión metas, se observó que éstas se instituyen después de un análisis, los niveles directivos más altos son los que se esfuerzan para alcanzar los objetivos planteados por la dirección general y por los institucionales. Generalmente existe poca resistencia de los niveles inferiores. Es decir en términos generales se tiene una comunicación deficiente y de manera vertical descendente.

Respecto al segundo objetivo que plantea la investigación para identificar el nivel de Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes de los planteles pertenecientes a DGETI en el municipio de Durango, se puede concluir que se percibe una actitud muy favorable hacia las instituciones ya que el nivel de Compromiso Organizacional que manifiestan los docentes de acuerdo al baremo utilizado es muy favorable dada la media estadística que presentó (3.28).

Asimismo se destaca que la dimensión del Compromiso Organizacional que se presenta con mayor fuerza en los docentes es la afectiva con una media de 3.44, es decir, los docentes tienen fuertes lazos emocionales con la institución y les

complace trabajar ahí. Mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la de continuidad con una media de 2.85.

De igual forma se destaca que la mayoría de los encuestados (más de un 80%) están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el trabajo en equipo, experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia, consideran que las instituciones les ofrece la oportunidad de desarrollarse profesional y personal; realizan con amor las tareas encomendadas; les otorga una estabilidad laboral y beneficios económicos; son leales y agradecidos con la institución en la cual trabajan.

En cuanto a la tercer objetivo donde se formuló determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional de los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango, se desprende que la relación entre estas dos variables es fuerte, presenta una correlación de .509 con un nivel de significancia de .01, es de decir, la percepción que los docentes influyen en el Clima Organizacional en el compromiso que asumen hacia la institución, lo cual significa al percibir los docentes un buen Clima al interior de los planteles el compromiso de los docentes hacia las instituciones se incrementa y viceversa.

Asimismo es posible notar que, todas las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con todos los componentes del compromiso organizacional. Empero, las dimensiones del Clima Organizacional que presentaron una mayor correlación con el Compromiso Organizacional fueron: dirección ($r=.406$), comunicación ($r=.435$), interacción ($r=.457$) y control ($r=.468$). Aquí se puede destacar la importancia de contar con un buen liderazgo directivo que promueva mejores canales de comunicación, mejores relaciones docente–

directivos y una mejor distribución de responsabilidades en los procesos de control en los niveles inferiores lo cual traerá consigo un mayor Compromiso Organizacional de los docentes hacia la institución.

En cuanto al cuarto objetivo que esta investigación planteó, permitió determinar la relación entre el Clima Organizacional y las variables sociodemográficas en los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango, se destaca que únicamente la variable condición laboral influye en el Clima percibido por los docentes de las instituciones. Las otras variables sociodemográficas estudiadas no influyen de manera significativa en la variable Clima Organizacional, sin embargo, en lo particular, al realizar un análisis más profundo se observó que las variables formación inicial y la variable cantidad de alumnos que atiende influyen en la dimensión dirección, así mismo el número de horas frente a grupo por semana influye en la dimensión comunicación y finalmente las condición laboral y antigüedad influyen en la dimensión metas.

El último objetivo de esta investigación permitió fijar la relación entre el Compromiso Organizacional y las variables sociodemográficas en los docentes de los planteles DGETI del municipio de Durango, el análisis inferencial realizado muestra que la variable categoría influye significativamente en el Compromiso Organizacional, igualmente se enfatiza que la variable condición laboral tiene un impacto en la dimensión de continuidad.

La investigación realizada brindó la posibilidad de tener una idea global acerca del Clima Organizacional que prevalece en los planteles dependientes de la DGETI, las variables mencionadas con anterioridad dan luz acerca de las fortalezas

y debilidades de los planteles estudiados. Mediante los resultados de la investigación, se reconoce la importancia de la función directiva escolar para propiciar un plan de mejora continua que ayude a mejorar el Clima o ambiente escolar y con ello propiciar un trabajo de calidad.

Asimismo con los resultados que se han expuesto, la representación de DGETI en el municipio de Durango podrían analizarlos en colegiado y con apoyo de un grupo de expertos implementar estrategias para alcanzar un Clima de tipo participativo (Sistema IV-participación de grupos) siguiendo uno de los principios propuestos por Likert y Gibson (1986) quienes sugieren moverse de manera gradual de un sistema a otro, es decir, desplazarse del Sistema I (autoritarismo explotador) al Sistema II (autoritarismo paternalita), del Sistema II al Sistema III (consultivo) y finalmente del Sistema III al Sistema IV (participación de grupos).

Futuras líneas de estudio

Es importante mencionar que este trabajo puede considerarse como base para la realización de otros estudios de corte cuantitativo.

Dentro de las posibles líneas de investigación se consideran las siguientes: en primera instancia, realizar más estudios que permita explorar la relación el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional, ya que ambas son factores que pueden contribuir al lograr una educación con calidad y han sido poco exploradas en el contexto educativo en nuestro país.

Una segunda línea de investigación sería realizar un estudio con un enfoque cualitativo, donde los involucrados interactúen con el investigador a través de entrevistas, observación en situ y recopilación de información relacionada con los alumnos, directivos y docentes con una mayor profundidad.

Una tercera instancia, el análisis de validez del instrumento diseñado expreso para medir el Compromiso Organizacional, debido a que la validez del constructo es proceso continuo.

La institución escolar actual, requiere de una organización en la que se establezcan de manera conjunta los objetivos comunes, las normas y políticas de trabajo se diseñen por igual de manera conjunta, un Clima de respeto hacia las diferencias individuales, relaciones interpersonales óptimas libertad de opinión e iniciativa, todo ello con un ambiente de cordialidad y cooperación y apoyo mutuo.

El ambiente debe ser entendido como todos aquellos factores que se desarrollan en un grupo de personas que trabajan en un mismo medio y que, conjugan esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar las metas propuestas. La gestión directiva es fundamental para coordinar las actividades, fomentar relaciones interpersonales sanas entre los diferentes niveles de la organización. Solo con la cooperación y compromiso de todos los integrantes de la comunidad escolar se puede ofrecer un servicio educativo de calidad.

REFERENCIAS

- Ahghar, G. (2008). The Role of School Organizational Climate in Occupational Stress among Secondary School Teachers in Tehran . *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4), 319-329.
- Alonso Munguia, E. G., & Ocegueda Melgoza, V. (2006). *Teoría de las Organizaciones*. Zapopan, Jalisco, México: Umbral Editorial S.A de C.V.
- Álvarez Llorente, G. (2008). ¿Están los determinantes del Compromiso Organizacional. trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73-88.
- Asensio Muñoz, I., & Fernández Díaz, M. J. (1991). El Clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista complutense de Educación*, 2(3), 501-518.
- Barraza Macías, A. (2008). Compromiso Organizacional docente. Un estudio exploratorio. *Avances en Supervisión Educativa*(8).
- Barraza Macías, A., Acosta Chávez, M., & Ledesma Meza, Z. E. (2010). Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución de Educación Media Superior. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 3-11.
- Becerra Peña, S. (2006). Cómo podemos intervenir para fortalecer el Clima educativo en tiempos de innovación. *Estudios Pedagógicos*, XXXII(2), 47-71,.
- Belausteguigoitia, I., Patlán Ph, J., & Navarrete J., M. M. (2007). Organizational Climate as antecedent of commitment, effort and entrepreneurial orientation in mexican family and non-family firms. *Revista del Centro de Investigación*, 7(27), 5-24.

- Bentazos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Blanco, E. (2009). Eficacia escolar y Clima Organizacional: apuntes para una investigación de procesos escolares. *Estudios Sociológicos*, XXVII(80), 671-694.
- Blanco, R. (2008). Eficacia escolar desde el enfoque de calidad de la educación. En U. y. LLECE, *Eficacia escolar y factores asociados en américa latina y el caribe* (págs. 7-16). Santiago de Chile: Impreso por Salesianos Impresores S.A.
- Blaya, C., Debarbieux, E., Del Rey Alamillo, R., & Ortega Ruiz, R. (2006). Clima y violencia escolar. Un estudio comparativo entre España y Francia. *Revista de Educación*, 293-315.
- Boada i Grau, J., De Diego Vallejo, R., & Agulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del Clima Organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Calderella, P., Shatzer, R. H., Young, K. R., & Young, E. L. (2011). The Effects of School-wide Positive Behavior Support on Middle School Climate and Student Outcomes. *RMLE Online*, 35(4), 1-14.
- Carda Ros, R., & Larrosa Martínez, F. (2004). Tema 2. Teorías organizativas en el ámbito de la organización escolar. En R. M. Carda Ros, & F. Larrosa Martínez, *La organización del centro educativo: Manual para maestros* (págs. 23-51). Alicante, España: Club Universitario.
- Castillo, L., Lengua, C., & Pérez Herrera, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de Clima Organizacional en el sector educativo

- universitario Colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4 (1), 40-47.
- Castro Otto, D., Martínez Adriazola, F., Robledo Candia, D., & Sierra Palacios, E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar*, 3(6), 34-51.
- Castro, B. A., & Gaviria, M. B. (2006). Clima Escolar y comportamientos psicosociales en niños. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 59-69.
- Chiang V., M., Núñez P., A., Martín, M. J., & Salazar B., M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorma Socioeconómico*, 92-103.
- Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2007). Relación del Clima Organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 49-74.
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C. M., & Nuñez Partido, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal. *Theoria*, 61-76.
- Cid Sabucedo, A. (2004,). El Clima Escolar como factor de calidad en los centros de educación secundaria de la provincia de Orouense. Su estudio desde la perspectiva de la salud. *Revista de Investigación Educativa*, 22(1), 113-144.
- Claire Rocha, M., & Böhrh Pelaez, M. R. (2004). *Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School Climate and Social-emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 1-17.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A. F. (2010). Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 173-182.

- COPEEMS. (27 de Junio de 2013) *Manual para evaluar planteles que solicitan el ingreso y la promoción en el Sistema Nacional de Bachillerato* (Versión 3.0). Recuperado de <http://www.copeems.mx: http://www.copeems.mx/docs/Manual3-270613-V7.pdf>.
- Cuadra Peralta, A. A., & Veloso Besio, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y Clima Organizacional. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 15-25.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción en las Organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 43-58.
- Dávila, M. C. (2012). El papel de los valores en la predicción del Compromiso Organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42(1), 51-64.
- De Araujo Silva Freire, R. (Marzo de 2009). *El Clima Organizacional en la gestión empresarial: su consideración en el diseño del balanced scorecard*. (Tesis de doctorado, Universidad de Granada, España). Recuperada de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/2218/1/17929635.pdf>
- De la Rosa Alburquerque, A., Lozano Carrillo, O., & Rodríguez Olaya, R. J. (Noviembre de 2008). *El Clima Organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública*. Recuperado de http://www.uacya.uan.edu.mx: http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIAO/ponencias/10_intervencion/10_11.pdf.
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 613-654. Recuperado de <https://www.tamu.edu/faculty/bergman/denison1996.pdf>.
- Díaz Torres, J., & Quijada Fragoso, A. A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y Compromiso Organizacional*. (tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México). Recuperado de <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI12428.pdf>

- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & García Méndez, A. (2013). El Clima Laboral como en Elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Douglas, S. M. (2010). *Organizational Climate and Teacher Commitment* (tesis doctoral, Universidad de Alabama, Alabama). Recuperado de http://libcontent1.lib.ua.edu/content/u0015/0000001/0000519/u0015_000001_0000519.pdf.
- Edel Navarro , R., García Santillán , A., & Casiano Bustamante , R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Tesis doctoral). Universidad de Veracruz, Veracruz.
- Estévez López, E., Murgui Pérez, S., Musitu Ochoa, G., & Moreno Ruiz, D. (2008). Clima Familiar, Clima Escolar y Satisfacción con la vida en adolescentes. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(1), 119-128.
- Fan, W., Williams, C. M., & Corkin, D. M. (2011). A Multilevel Analysis of Student Perceptions of School Climate: The Effect of Social and Academic Risk Factors. *Psychology in the Schools*, 48(6), 632-647.
- Fenández A., T. (2004). Clima Organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), 43-68.
- Flores-González, L. M., & Retamal-Salazar, J. A. (2011). *magis*, 4(8), 319-338.
- Furnham, A. (2009). *Psicología Organizacional*. Oxford University Press.
- Gázquez, J., Pérez , M., & Carrión, J. (2011). Clima Escolar y resolución de conflictos según el alumnado: un estudio europeo. *Revista de Psicodidáctica*, 16(1), 39-58.
- Guerra Vio, C., Vargas Castro, J., Castro Arancibia, L., Plaza Villarroel, H., & Barrera Montes, P. (2012). Percepción del Clima Escolar en Estudiantes de Enseñanza Media de Valparaíso de Colegios Municipales, Particulares Subvencionados y Particulares. *Estudios Pedagógicos* , XXXVIII(2), 103-115.
- Gunbayi, I. (2007). School Climate And Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 6(3), 1-10.

- Halawah, I. (2005). The Relationship between Effective Communication of High School Principal and School Climate. *Education*, 126 (2), 334-345.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hopson, L. M., & Lee, E. (2011). Mitigating the effect of family poverty on academic and behavioral outcomes: The role of school Climate in middle and high school . *Children and Youth Services Review* , 2221–2229.
- Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Caracas: Los libros de EL NACIONAL.
- Jia, Y., Ling, G., Way, N., Yoshikawa, H., Chen, X., Hughes, D., y otros. (2009). The Influence of Student Perceptions of School Climate on Socioemotional and Academic Adjustment: A Comparison of Chinese and American Adolescents . *Child Development* , 80(5), 1514–1530.
- Jaik Dipp , A., Tena Flores, J., & Villanueva Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de Los Docentes De Posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*(19).
- Jiménez Figueroa, A. E., Acevedo Olea, D., Salgado Concha, A. L., & Moyano Díaz, E. (2009). Cultura trabajo- familia y Compromiso Organizacional en empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738.
- Johnson, B., & Stevens, J. (2006). Student achievement and elementary teachers' perceptions of school climate. *Learning Environ Res*(9), 111–122.
- Kartal, H., & Bilgin, A. (2009). Bullying and school Climate from the aspects of the students and teachers. *Egitim Arastirmalari-Eurasian. Journal of Educational Research*, 209-226.
- Kelley, R. C., Thornton, B., & Richard, D. (2005). Relationships between measures of Leadership and school Climate. *Education*, 126(1), 17-25. Recuperada de

- <http://donnieholland.wiki.westga.edu/file/view/relationship+bw+school+Clima+te+%26+leadership.pdf>.
- Khoury-Kassabri, M., Benbenishty, R., & Avi Astor, R. (2005). The Effects of School Climate, Socioeconomics, and Cultural Factors on Student Victimization in Israel. *Social Work Research*, 29(3), 165-180.
- Lamoyi Bocanegra, C. (2007). La organización social de la escuela: Clima Organizacional en escuelas secundarias técnicas y generlas en el estado de Tabasco. (*Tesis doctorado*). Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro.
- Lee Black, G. (2010). Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate. *Catholic Education*, 437-466 .
- Likert, R., & Gibson Likert, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: Editorial Trillas S.A de C. V.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1981). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Library of Congress Catalog.
- Loli Pineda, A. E. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su Relación con Algunas Variables Demográficas. *Revista IIPSI*, 9(1), 37-67.
- Loli Pineda, A., & Cuba B., E. (2007). Autoestima y Compromiso Organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revistas concytec*.
- López Santiago, M. (2011). *El Clima Social Escolar: profesorado y alumnado (Tesis de maestría)*. Universidad de Almería, España.
- Loukas, A., Suzuki, R., & Horton, K. D. (2006). Examining School Connectedness as a Mediator of School Climate Effects Alexandra Loukas, Rie Suzuki, and Karissa D. Horton . *Journal of research on adolescence*, 16(3), 491–502 .
- Lubienski, S. T., Lubienski, C., & Cranford Crane, C. (2088). Achievement Differences and School Type: The Role of School Climate, Teacher Certification, and Instruction. *American Journal of Education*, 97-138.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and Climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 73-84.

- Maldonado-Radillo, S. E., Ramírez Barón, M. C., García Rivera, B. R., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 12-18.
- Mañas, M. Á., & Salvador Joan Boada, E. G. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del Compromiso Organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 103-117.
- Martínez-Ferrer, B., Povedano-Díaz, A., Amador-Muñoz, L. V., & Moreno-Ruiz, D. (2012). Clima Escolar, satisfacción con la vida y victimización en la escuela. Un análisis del efecto moderador del género. *Anales de Psicología*, 28(3), 875-882.
- Medina Tornero, M. E. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio ayuda a domicilio en el ayuntamiento de Murcia*. EDITUM.
- Mena, I., & Valdés, A. (2008). Clima Social Escolar. *Valoras UC*, 1-18.
- Mendoza Martínez, I. A., García Rivera, B. R., & Almazan Campuzano, J. A. (2012). El Clima Organizacional como factor de desgaste profesional en trabajadores de una empresa de autotransportes en el D.F. *XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 1-17.
- Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del Compromiso Organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios salud y educación). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 161-174.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Estados Unidos de America: SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

- Mitchell, M. M., Bradshaw, C., & Leaf, P. J. (2010). Student and Teacher Perceptions of School Climate: A Multilevel Exploration of patterns of Discrepancy. *Journal of School Health, 80*(6), 271-279.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior (14)*, 224-247.
- Monárrez Vásquez, H. (2015). *El Clima Escolar y su Relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico* (Tesis doctoral inédita). Instituto Universitario Anglo Español.
- Mujica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2007). Gestión del Clima Organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus, 13*(24), 290-304.
- Murillo Estepa, P., & Becerra Peña, S. (2009). Las percepciones del Clima Escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. *Revista de Educación, 375-399*.
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 13*(2), 353-372.
- Pedroza Rivas, N. (Octubre de 2007). *Compromiso Organizacional, Motivación De Logro Y Satisfacción Laboral De Trabajadores Públicos En Caracas* Tesis maestría, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela). Recuperada de <http://159.90.80.55/tesis/000144527.pdf>
- Peña Vargas, C. S. (2005). *Diseño de un instrumento para caracterizar el Clima Organizacional en unidades académicas de la universidad de colima*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Colima, México.
- Prado Delgado, V. M., Ramírez Mahecha, M., & Ortiz Clavijo, M. (2010). Adaptación y Validación de la Escala de Climas Social Escolar (CES). *Actualidades Investigativas en Educación, 10*(2), 1-13.
- Ramos Madrigal, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima* (tesis de maestría). Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, Colima.

- Raza, S. A. (2004). *Relationship between organizational Climate and Performance of teacher in public and private school colleges of Punjab* (Tesis doctoral, University Institute of Education and Research Pir Mehr Ali Shah, Pakistán). Recuperada de <http://pr.hec.gov.pk/Thesis/201S.pdf>.
- Rego, A., & Souto, S. (2004). La relación entre los Climas organizacionales autenticos y las variables intención de salida de la organización, el Compromiso Organizacional y el estrés. *Revista Latinoamericana de Administración*, 77-102.
- Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M., & Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del Compromiso Organizacional en las Pymes. *CA(231)*, 103-125.
- Rivas Tovar, L. A. (2009, Julio-Diciembre). Evolución de la teoría de la organización. Recuperado de <http://www.redalyc.org>: <http://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación de México, S.A de C.V.
- Ruiz Bolívar, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. Houston: DANAGA Training and Consulting.
- Sánchez, A., Rivas, M., & Trianes, M. (2006). Eficacia de un programa de intervención para la mejora del Clima Escolar: algunos resultados. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 9(4), 353-370.
- Sandoval Caraveo, M. d., Magaña Medina, D. E., & Surdez Pérez, E. G. (2013). Clima Organizacional en profesores investigadores de una institución educación superior. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-24.
- Sandoval, M., Surdez, E., Aguilar, N., & Hernández, H. (2011). Clima Organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 8(1), 95-112.

- Secretaría de Educación Pública (SEP). ¿qué es la DGETI? (Octubre de 2014).
http://www.dgeti.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=476
- Sistema Integral de Gestión Escolar de la Educación Media Superior (SIGEEMS) (Diciembre de 2014). Recuperado de <http://www.sistemadeevaluacion.sems.gob.mx/sigeems/index.php>
- Silva, Ó. (2004). Gestión de la educación y el Clima Organizacional. En J. Ansión, & A. M. Villacorta, *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades* (págs. 277-296). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Simo, P., Sallan, J., & Rajadell, M. (2013). Compromiso Organizativo y Empresa Familiar: Estado del arte. En Fernández, V. *Nuevas investigaciones sobre la gestión de una empresa familiar en españa* (págs. 55-68). Barcelona: OmniaScience.
- Sotelo Asef, J., Figueroa González, E., Arrieta Díaz, D., & Solís Ríos, R. (2012). Clima Organizacional en Universidades Públicas. *INED Investigación Educativa Duranguense*, 6(12),11-16.
- Stringer, R. (2001). *Leadership and Organizational Climate*. EUA. Pearson Education.
- Tejeda Tabayas, J. M., & Arias Galicia, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
- Topa Cantisano, G., Lisbona Bañuelos, A., Palaci Descals, F., & Alonso Amo, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368.
- Trianes Torres, M. V., Blanca, M. J., de la Morena, L., Infante, L., & Raya, S. (2006). Un cuestionario para evaluar el Clima social del centro escolar. *Psicothema*, 18(2), 272-277.
- Ucros Brito, M. (2011). Factores del Clima Organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2), 91-102,.

- Urdaneta Q., O. R., Álvarez M, C. J., & Urdaneta Q., M. d. (2009). Clima Organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 446-457.
- Vandenabeele, W. (2009). El efecto mediador de la satisfacción en el trabajo y el Compromiso Organizacional en las autoevaluaciones de rendimiento: evidencias más sólidas de la relación rendimiento-PSM. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 75(1), 11-38.
- Vargas Téllez, J. A., Soto Patiño, J. C., & Rosas Ambriz, K. L. (2014). La Relación Del Compromiso Organizacional Con El Nivel De Estudios, La Edad Y El Género En Trabajadores De La Industria Del Calzado En El León, Guanajuato. *Revista académica*, 16, 1-25.
- Varona, F. (1996). Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *The Journal of Business Communication*, 33 (2), 111-140.
- Vázquez Martínez, R., & Guadarrama Granados, J. (2001). El Clima Organizacional en una institución tecnológica de educación superior.). *Tiempo de educar*, 3(5), 105-131.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., & Giraldo, J. (Julio - Diciembre de 2006). Panorama sobre los estudios de Clima Organizacional en Bogotá, Colombia(1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329 - 349.
- Wang, M. T., Selman, R. L., Dishion, T. J., & Stormshak, E. A. (s.f.). *A Tobit Regression Analysis of the Covariation between Middle School Students' Perceived School Climate and Behavioral Problems*. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2882312/>
- Way, N., Reddy, R., & Rhodes, J. (2007). Students' Perceptions of School Climate During the Middle School Years: Associations with Trajectories of Psychological and Behavioral Adjustment. *Am J Community Psychol*, 40, 194-213.
- White, R., & Warfa, N. (2011). Building Schools of Character: A Case-Study Investigation of Character Education's Impact on School Climate,Pupil

- Behavior, and Curriculum Delivery . *Journal of Applied Social Psychology*, 41(1), 45-60.
- Xie, D. (2008). *A Study of Teacher Leadership and Its Relationship with School Climate in American Public Schools*. Recuperado de <http://gradworks.umi.com/33/03/3303476.html>
- Zapata, O. A. (2005). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Editorial Pax México.
- Zullig, K. J., Huebner, E. S., & Patton, J. M. (2011). Relationships among School Climate Domains and School Satisfaction. *Psychology in the Schools*, 48(2), 133-145.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

CUESTIONARIO CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CCCO)

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato

El presente cuestionario, forma parte del trabajo de investigación para obtener el grado de doctor en educación. El objetivo de esta tesis es estudiar el Clima y Compromiso Organizacional que prevalece en los docentes que laboran en la educación media superior. Es muy importante que usted conteste cada pregunta lo más concienzuda y francamente que le sea posible. No existen respuestas correctas ni equivocadas.

Parte I: Información general

Instrucciones: a continuación encontrará una serie de enunciados referentes a su persona y su trabajo. Marque con una X la opción que le corresponda

- | | |
|--|--|
| <p>1. Género: a) Femenino <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 100px;">b) Masculino <input type="checkbox"/></p> | <p>c) 41-50 <input type="checkbox"/></p> <p>d) más de 50 <input type="checkbox"/></p> |
| <p>2. Edad:</p> <p>a) 21-30 <input type="checkbox"/></p> <p>b) 31-40 <input type="checkbox"/></p> | <p>3. Estado civil:</p> <p>a) Soltero <input type="checkbox"/></p> <p>b) Casado <input type="checkbox"/></p> |

c) Divorciado

1-5

d) otro _____

6-10

4. Formación inicial:

11-15

Bachillerato

16-20

Licenciatura

Más de 20

Normalista

8. Categoría:

Ingeniería a) Tiempo completo

5. Nivel máximo de estudios:

b) $\frac{3}{4}$ de tiempo a) Técnico c) medio tiempo b) Licenciatura d) horas fraccionadas c) Maestría

En este semestre:

d) Doctorado

Cantidad de grupos que atiende

e) otro _____

6. Condición laboral:

Cantidad de alumnos que atiende

a) interinato

b) base

No de horas frente agrupo por semana

7. Antigüedad:

Parte II: Información Clima Organizacional

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X solamente el número que corresponda a su opinión.

No.	Preguntas	Respuestas			
		1	2	3	4
1	¿Qué tanta confianza los directivos les conceden a los docentes?	Nada confianza	algo de confianza	bastante confianza	Completa confianza

No.	Preguntas	Respuestas			
2	¿Qué tan libres se sienten los docentes de hablar con los directivos acerca del trabajo?	1	2	3	4
		No se sienten en libertad	No muy libres	Bastante libres	Completamente Libres
3	¿Los directivos toman en cuenta las ideas que aportan los docentes?	1	2	3	4
		Raras veces	En ocasiones	Por lo general	Siempre
4	¿Los directivos hacen uso predominante de (1) temor, (2) amenazas, (3) castigos, (4) recompensas, (5) participación?	1	2	3	4
		Temor, amenazas y castigos ocasionalmente recompensas	Recompensas, a veces castigos	Recompensas, un poco del castigo y de participación	Participación, recompensas basando en el establecimiento de metas por el grupo
5	¿En qué niveles se hace sentir la responsabilidad de alcanzar las metas institucionales?	1	2	3	4
		Fundamentalmente en el nivel directivo	En los niveles directivos e intermedios	Una gran proporción en el personal y en los niveles directivos.	En todos los niveles
6	Actitudes de los docentes hacia otros miembros de la organización	1	2	3	4
		Actitudes nada cooperativas	Actitudes poco cooperativas.	Actitudes cooperativas razonablemente favorables	Actitudes cooperativas favorables
7	¿Dónde se inicia la dirección del flujo de información?	1	2	3	4
		Descendente	Principalmente descendente	Hacia abajo y hacia arriba	Hacia abajo, hacia arriba y hacia los lados
8	¿En qué grado los docentes aceptan la comunicación en sentido descendente?	1	2	3	4
		Con recelo	Posiblemente con recelo	Con cautela	Con mente abierta
9	¿Qué tan precisa es la información ascendente que llega a los docentes?	1	2	3	4
		Tiende a ser inexacta	Restringida y a menudo inexacta	Razonablemente exacta	Exacta
10	¿Qué tan bien conocen los superiores los problemas a que se enfrentan los subordinados?	1	2	3	4
		Conocen poco	Tienen algún conocimiento	Bastante bien	Muy bien
11	¿Cuál es el carácter de la interacción docente-directivo?	1	2	3	4
		Poco, siempre con temor y desconfianza	Poco, por lo regular con alguna condescendencia	Moderado, a menudo con grado suficiente de confianza y credibilidad	Extenso, alto grado de confianza y credibilidad
		1	2	3	4

No.	Preguntas	Respuestas			
12	¿Qué tanto trabajo en equipo está presente entre los docentes?	Ninguno	Relativamente poco	Una cantidad moderada	Una cantidad muy sustancial a lo largo de toda la institución
13	Grado en que los docentes pueden influir en las metas institucionales tal como lo ven los directivos	1	2	3	4
		Prácticamente en ninguno grado	En pequeño grado	En grado moderado	En gran grado
14	¿En qué nivel se toman formalmente las decisiones?	1	2	3	4
		Principalmente en los niveles directivos	Las políticas en los niveles directivos; hay algo de delegación	De política general en los niveles directivos, hay un grado mayor de delegación	En todos los niveles pero bien integradas.
15	¿En qué niveles se utiliza el conocimiento técnico y profesional en la toma de decisiones?	1	2	3	4
		Solo en los niveles directivos	Niveles directivos e intermedios	Hasta cierto punto, en todos los niveles	En gran medida, en todos los niveles
16	¿Los docentes participan en las decisiones relacionadas con su trabajo?	1	2	3	4
		Prácticamente no participan	Rara vez participan	Por lo general se les consulta	Participan plenamente
17	¿Qué aporta el proceso de toma de decisiones de los directivos a la motivación de los docentes?	1	2	3	4
		Nada, a menudo la debilita	Relativamente poco	Hace alguna contribución	Hace una contribución sustancial
18	¿Cómo se establecen las metas institucionales?	1	2	3	4
		Se emiten órdenes	Se emiten órdenes, pero se invita a hacer algún comentario	Después del análisis, se emiten órdenes	Se emiten por medio de la participación de los miembros de la institución
19	¿En qué medida los diferentes niveles jerárquicos se esfuerzan por alcanzar elevadas metas institucionales?	1	2	3	4
		Se esfuerzan los niveles directivos y los otros niveles se resisten	Se esfuerzan los niveles directivos y a menudo se oponen los otros niveles	Se esfuerzan los niveles directivos y con poca resistencia de los otros niveles	Se esfuerzan todos los niveles.
20	¿Qué tanta resistencia encubierta está presente en las metas institucionales?	1	2	3	4
		Fuerte resistencia	Resistencia moderada	Alguna resistencia	Poca o ninguna resistencia
		1	2	3	4

No.	Preguntas	Respuestas			
21	¿Qué tan concentradas están las funciones de revisión y control?	Muy concentradas en la parte superior	Relativamente concentradas en la parte superior	Hay delegación moderada en los niveles inferiores	Se comparten muy ampliamente
22	¿Existe alguna institución informal que se resista a la formal?	1	2	3	4
		si	Por lo general	en ocasiones	No, las mismas metas son formales
23	¿Para qué se usan los datos proporcionados por los diferentes departamentos de la institución?	1	2	3	4
		Para fijación de políticas, para castigos	Para recompensar y para castigar	Para recompensar y un poco para guía propia	Para guía propia, para resolver problemas
24	¿En qué medida las mediciones docentes son retroalimentadas rápidamente a los miembros de la institución para su toma de decisiones y como guía en sus funciones?	1	2	3	4
		Muy poco	Algo	Considerablemente	Muy grandemente

Parte III: Información Compromiso Organizacional

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Continuo trabajando en esta institución por que

1	Estoy feliz colaborando de manera agradable y eficaz con mis compañeros	1	2	3	4
2	Me agrada apoyar a mis compañeros en las actividades que nos asignan	1	2	3	4
3	Considero que el trabajo en equipo facilita alcanzar las metas propuestas	1	2	3	4
4	Trabajar en equipo con mis compañeros me inspira a dar lo mejor de mí en mis actividades	1	2	3	4
5	Mis valores están alineados a los de la institución	1	2	3	4
6	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución	1	2	3	4
7	Me siento orgulloso de laborar en esta institución	1	2	3	4
8	Es un buen lugar para trabajar	1	2	3	4

9	Estoy contento de haberla elegido para trabajar	1	2	3	4
10	Me siento integrado plenamente en mi institución	1	2	3	4
11	Me permite alcanzar mis metas personales	1	2	3	4
12	Me brinda la oportunidad de crecer profesionalmente	1	2	3	4
13	Mis proyectos personales y profesionales están alineados a los de la institución	1	2	3	4
14	Las actividades que realizó me apasionan	1	2	3	4
15	Me gusta diseñar y planear actividades para impartir mis clases	1	2	3	4
16	Soy feliz apoyando a mis alumnos en su proceso de aprendizaje	1	2	3	4
17	Me brinda una estabilidad laboral que ninguna otra institución me brindaría	1	2	3	4
18	Al trabajar en otra institución perdería el prestigio que me ofrece mi posición actual	1	2	3	4
19	Los beneficios que tengo al pertenecer a esta institución me impiden abandonarla	1	2	3	4
20	Considero que tengo buen un ingreso económico	1	2	3	4
21	Me brinda apoyos económicos que otras instituciones no ofrecen	1	2	3	4
22	Aguardó el momento de acceder a una mejor plaza	1	2	3	4
23	Me siento agradecido con la institución	1	2	3	4
24	El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella	1	2	3	4
25	Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí	1	2	3	4
26	Estoy dispuesto a realizar esfuerzo extra del que normalmente se espera, con el fin de ayudar a que esta institución tenga éxito	1	2	3	4
27	Permanezco leal a mi institución	1	2	3	4
28	Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas	1	2	3	4
29	Siento que es incorrecto renunciar a esta organización, aunque fuera ventajoso para mí.	1	2	3	4