



Abril 2017 - ISSN: 1989-4155

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZATIVO DE LOS PROFESORES EN CENTROS EDUCATIVOS. ESTUDIO DE CASO EN REPÚBLICA DOMINICANA

Cándida María Domínguez Valerio¹
Universidad Tecnológica de Santiago

Francisco Orgaz Agüera²
Universidad Tecnológica de Santiago

Salvador Moral Cuadra³
Universidad de Córdoba

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Cándida María Domínguez Valerio, Francisco Orgaz Agüera y Salvador Moral Cuadra (2017): "Análisis del clima organizacional y el compromiso organizativo de los profesores en centros educativos. Estudio de caso en República Dominicana", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (abril 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlanter/2017/04/compromiso-profesores.html>

RESUMEN

El clima organizacional ha sido evaluado en instituciones educativas, si bien, aún no se han realizado muchos estudios como en otras áreas. Asimismo, también ha ocurrido con el elemento compromiso organizacional, el cual tampoco ha sido muy analizado para el área de la educación. El objetivo de esta investigación ha sido analizar el clima organizacional y el compromiso organizativo, con el fin de establecer un instrumento validado para medir estas variables en los centros educativos. Este estudio ha sido aplicado en República Dominicana. La metodología empleada ha consistido en la aplicación de un cuestionario a los docentes del centro objeto de estudio. Entre los principales resultados, se ha podido comprobar que la fiabilidad de instrumento creado, aunque los resultados obtenidos para medir una serie de elementos referentes al clima organizacional y al compromiso organizativo por parte de la institución educativa no han sido óptimos.

PALABRAS CLAVE: educación, clima organizacional, compromiso organizativo, metodología cualitativa, República Dominicana.

¹ Profesora-investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Tecnológica de Santiago, República Dominicana. Maestría en Ciencias de la Educación por la Universidad Tecnológica de Santiago.

² Profesor-investigador de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Tecnológica de Santiago, República Dominicana. Doctor en Turismo por la Universidad de Sevilla, España. Email: franorgaz@utesa.edu

³ Doctorando por la Universidad de Córdoba, España. Máster en Dirección y Planificación del Turismo por la Universidad de Sevilla.

ABSTRACT

The organizational climate has been evaluated in educational institutions, although, many studies have not yet been done as in other areas. Likewise, it has also occurred with the organizational commitment element, which has not been much analyzed for the area of education. The objective of this research was to analyze the organizational climate and the organizational commitment, in order to establish a validated instrument to measure these variables in educational centers. This study has been applied in the Dominican Republic. The methodology used consisted in the application of a questionnaire to the teachers of the study center. Among the main results, it has been verified that the reliability of the instrument created, although the results obtained to measure a series of elements related to the organizational climate and organizational commitment by the educational institution have not been optimal.

KEYWORDS: education, organizational climate, organizational commitment, qualitative methodology, Dominican Republic.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral de los trabajadores se constituye en uno de los elementos relacionados con la actitud y motivación que tiene el empleado en la institución (Sánchez et al., 2007) y, a su vez, estos elementos tienen su repercusión en el compromiso organizacional del docente. Estos elementos ayudan a medir el clima organizacional, entendiéndose como el proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente (Robbins, 1999).

Las organizaciones modernas han comprendido la importancia de integrar a sus trabajadores en sus proyectos de organización empresarial, con el fin de que todos los empleados consideren los objetivos de la institución como propios (Sánchez et al., 2007). De esta manera, la satisfacción laboral debe estudiarse por diversos motivos, entre los que destacan los siguientes (Hopkins, 1983; Ulmer, 1987; Sánchez et al., 2007):

- Conocer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de la institución.
- Impulsar la base de conocimiento teórico sobre satisfacción laboral.
- Humanizar el trabajo que podría presentar una información que potencialmente mejoraría la satisfacción de los trabajadores.

Existe una amplia literatura científica sobre temas relacionados con el clima organizacional y el compromiso organizativo en el campo de la sociología y psicología, aunque las aplicaciones de estos conceptos a los centros educativos aún son muy escasos y, por tanto, no existen modelos o instrumentos que ayuden a valorar el clima y el compromiso de los docentes. La investigación sobre el comportamiento de los trabajadores analiza cómo funcionan las instituciones y como se relacionan los empleados entre sí o en grupo, a través de sus percepciones y conductas (Sandoval et al., 2013).

De esta manera, el objetivo de esta investigación es analizar el clima organizacional y el compromiso organizativo, con el fin de establecer un instrumento validado para medir estas variables en los centros educativos. Este estudio ha sido aplicado en el Instituto Politécnico México, ubicado en la ciudad de Santiago de los Caballeros (República Dominicana). En este país aún no se han hecho estudios para medir la satisfacción laboral y el compromiso organizativo y, por tanto, a partir de este estudio se puede generar implicaciones para la gestión interesantes para los organismos públicos dominicanos con competencias en la educación del país. La metodología empleada ha consistido en la aplicación de un cuestionario a los docentes del centro objeto de estudio.

Para comprender mejor los objetivos de esta investigación, el artículo se ha estructurado en un primer apartado que presenta la introducción hacia la investigación; posteriormente, en un segundo apartado se presenta el marco teórico del estudio sobre la teoría conceptuales del clima organizacional y el compromiso organizativo; en un tercer reglón se describe la metodología de la investigación utilizada; en un cuarto apartado se presentan los resultados del

estudio; en un quinto apartado se establecen las conclusiones, implicaciones para la gestión, las limitaciones del estudio y las futuras líneas de investigación; por último, en el apartado sexto se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en este artículo.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación referente al clima organizacional está considerada como un elemento que genera una alternativa efectiva para recuperar la percepción de los empleados de las organizaciones y conseguir elementos que fomenten la promoción de acciones en conjunto entre ellos, bajo un mismo objetivo común (Salazar et al., 2015). Según Guzley (1992), el clima organizacional ha sido identificado como un componente crítico entre los miembros de la organización. Para Fernández (2004), los antecedentes sobre la investigación del clima organizacional se ubican en la década de los años treinta del siglo XX, cuando se desarrollaron los estudios de Hawthorne y se comienzan a percibir la división del trabajo y los roles diferenciados, aunque aparecen confusiones entre conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida (Gómez, 2004).

En el ámbito de la educación y con independencia de los elementos que se desean estudiar, el clima organizacional ha sido evaluado en instituciones educativas, si bien aún no se han realizado muchos estudios como en otras áreas. En la educación ha sido estudiado el clima organizacional con el fin de conocer las condiciones en las que se desarrolla la práctica educativa y la percepción de los trabajadores del centro educativo (Chiang et al., 2005). También se han realizado trabajos para diseñar y validar instrumentos para evaluar el clima organizacional en instituciones educativas (Salazar et al, 2015).

La evaluación del clima organizacional identifica diversos elementos internos de la institución de carácter formal e informal, para analizar cómo afectan estos al comportamiento de los trabajadores a partir de sus percepciones y actitudes, cómo influyen en su motivación laboral (Méndez, 2006). Entre otros elementos, el análisis del clima organizativo ha ayudado a conocer la percepción que poseen los empleados sobre aspectos como la calidad del producto o servicio, contenido del trabajo y satisfacción de la demanda (Sánchez et al., 2007).

Yukthamarani et al. (2013) hablan de que el clima organizacional posee seis dimensiones: responsabilidad, flexibilidad, claridad, compromiso con el equipo, recompensas y enfatización con la entidad. Las percepciones sobre el clima organizacional se relacionan con la conciencia de los empleados sobre la política, la práctica y los procedimientos de la organización (Kallestad, 2010). El clima organizacional está relacionado tanto con la persona o individuo y el ambiente organizacional y, por ende, con el comportamiento individual y el desempeño organizacional (Sandoval et al., 2013).

En relación a los centros educativos, la literatura científica ha evaluado diversos factores y dimensiones (Asensio y Fernández, 1991; Salazar et al., 2015). Stern (1963) analizó la orientación intelectual, eficacia social, juego y diversión, cordialidad, fuerza, dominancia y sumisión. Tagiuri (1968) trabajó con las variables ecológicas, variables del sistema social y las variables de cultura. Ramsden (1979) estudió las relaciones con los estudiantes, implicación en la enseñanza, carga académica del alumno, métodos de enseñanza formales, relevancia vocacional, clima social, claridad de metas y criterios, y libertad en el aprendizaje. Por su parte, Lysons (1990) trabajó el conflicto y ambigüedad organizativa, liderazgo, cooperación, amistad y sinceridad en el grupo de trabajo de alto nivel, relación con la orientación a las metas, cooperación y amistad, y espíritu profesional y organizativo. Salazar et al. (2015) estudiaron las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, y políticas y reglamentación.

Las dimensiones del clima organizacional también se han estudiado en función del comportamiento de liderazgo del director del centro educativo y del comportamiento de los profesores (Selamat et al., 2013). Según Adeyemi (2010), los directores de los centros educativos pueden estimular el desempeño efectivo de sus profesores identificando sus necesidades y tratando de satisfacerlas. Hoy y Miskel (2001) observaron que los profesores

que tienen una alta intimidad se conocen bien y comparten asuntos personales entre sí. Raza y Arid (2010) examinaron el impacto del clima organizacional sobre el desempeño de los profesores universitarios, revelando los resultados que los directores percibían que el comportamiento de los profesores y el comportamiento de los directores se correlacionaban con el desempeño laboral de los profesores.

En relación al compromiso organizativo, Arias (1991) define este concepto como un deber moral adquirido hacia una persona o institución. Para Hellriegel et al. (1999), el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, caracterizándose por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, así como por la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Según Jaik et al. (2010), se han elaborado instrumentos para medir y analizar el compromiso organizativo en instituciones académicas. Siguiendo a Edel et al., (2007), se han desarrollado investigaciones que tratan las actitudes laborales en instituciones educativas y el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de los profesores de educación superior.

Cabe destacar la diferencia entre el concepto de compromiso organizacional y de satisfacción laboral. El primero hace referencia a una reacción global hacia la organización considerándola como un todo (Ward y David, 1995) y el segundo aparece de la evaluación de partes específicas del trabajo de los empleados (Sánchez et al., 2007). Es decir, un trabajador puede no estar satisfecho con su trabajo, pero mantener sentimientos positivos hacia la institución y viceversa.

Según Sánchez et al. (2007), el compromiso organizacional posee tres dimensiones:

- Compromiso afectivo: fuerza con que el individuo se implica en la institución.
- Compromiso normativo: sentimiento de obligación moral de permanecer como miembro de una institución.
- Compromiso calculado: intención de permanecer en la institución por los costos que supone abandonarla o las recompensas originadas por permanecer.

Siguiendo a Sánchez et al. (2007), el grado de compromiso con la institución del trabajador dependerá de su nivel de satisfacción como empleado. Para Ward y Davis (1995), los empleados más comprometidos con la institución están más dispuestos a realizar esfuerzos por la organización, además de identificarse por sus valores. Según Irvan et al. (2013), la creación de un alto compromiso entre los empleados puede conducir a una situación óptima de trabajo profesional en la empresa.

Los empleados comprometidos demuestran su lealtad y se convierten en individuos productivos en sus organizaciones (Hanaysha, 2016). En otras palabras, el compromiso organizacional es el factor clave para determinar la competitividad organizacional, lo que mejora la motivación y el compromiso de los empleados (Azeem, 2010). Shafazawana et al. (2016) apoyaron la idea de que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son el principal contribuyente para las actitudes laborales en una organización.

III. METODOLOGÍA

El método elegido para la recogida de los datos ha sido la entrevista personal apoyada en un cuestionario estructurado. En esta fase se elaboró un instrumento útil con el fin de recoger la información necesaria para lograr los objetivos de esta investigación cuantitativa. Dentro de las opciones con las que se contaba para recabar la información, se ha optado por el diseño de un cuestionario cerrado para ser auto-administrado. Con el fin de garantizar la validez del cuestionario, la formulación de los ítems se basa en ítems seleccionados de investigaciones previas (Aiken y West, 1991; Anaya y Suárez, 2010; Salazar et al., 2015). A partir de este conjunto inicial de ítems, se siguió un proceso de depuración en dos fases. Primero, un investigador especializado en educación analizó los ítems propuestos; segundo, el cuestionario

resultante fue revisado por un responsable de la institución en la cual se aplicó y por un experto del área de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el área de la educación. De esta forma, se comprobó dos veces la validez de los ítems del instrumento de esta investigación.

El cuestionario fue realizado en lengua española (castellano) y se aplicó a los docentes del Instituto Politécnico México. Previamente a la aplicación de la encuesta, el investigador informaba al docente del objetivo de la investigación y le pedía su colaboración en la misma. El docente completó el cuestionario con total autonomía y de forma anónima.

El cuestionario responde a cuatro partes claramente diferenciadas. La primera trata sobre los datos del puesto de trabajo del docente; la segunda, sobre el perfil sociodemográfico de los docentes; la tercera, sobre aspectos relacionados con el clima organizacional; y la cuarta, sobre aspectos relacionados con el compromiso organizativo. De esta manera, el número total de ítems fue de 71. El trabajo de campo se realizó durante los meses de enero-abril de 2016, mediante un muestreo aleatorio simple. Se realizó un pretest de 20 encuestas. En total, el número de cuestionarios válidos fue de 70, obteniendo un nivel de confianza del 99% y un error muestral del 2%. En la tabla 1 se muestra la ficha técnica de la investigación.

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación.

Población	Docentes (universo: 70 en total)
Lugar	Instituto Politécnico México (Santiago, República Dominicana)
Temporalidad	Enero-abril, 2016
Procedimiento	Muestreo Aleatorio Simple
Nivel de confianza	99%
Error muestral	2%
Cuestionarios válidos	69

Fuente: elaboración propia.

Las preguntas de la tercera y cuarta parte del cuestionario fueron respondidas a través de una escala de *Likert* de cinco puntos, siguiendo el procedimiento de otros autores para explorar aspectos como el clima organizacional y compromiso organizativo (Salazar et al., 2015). Por su parte, la mayoría de los ítems relacionados con el perfil sociodemográfico del docente y sus datos referentes al puesto de trabajo eran cerrados, aunque había preguntas que se respondían abiertamente. El índice del alfa de *Cronbach* de total de ítems es de 0,816 y, por tanto, es aceptable, puesto que Nunally y Bernstein (1994) consideran aceptable una escala si su alfa de *Cronbach* está por encima de 0,7. Los datos de esta investigación se han tabulado y analizado utilizando el sistema estadístico *IBM SPSS 19*.

IV. RESULTADOS

En la tabla 2 se observan las características de los docentes encuestados en esta investigación, pertenecientes el 100% al Instituto Politécnico México de Santiago de los Caballeros (República Dominicana). El 56.1% de los docentes son mujeres, estando el 60.7% casados y predominando aquellos con una Licenciatura (80.7%) como nivel de estudios. El

44.8% de los docentes tienen edades comprendidas entre los 35 y 44 años, seguido de un 25.9% que tienen entre 26 y 34 años. El 92.7% de los docentes tienen un contrato fijo y el 83% están contratados a tiempo completo en la institución. El 65.5% de los docentes poseen un salario mensual superior a 851\$US, del cual depende su familia. El 86% de los docentes son leales a la institución y se ven en la misma en un futuro, además de que el 87.9% no está trabajando en otra institución.

Tabla 2. Perfil socioeconómico de los encuestados.

Ítem	Frecuencia	%	Ítem	Frecuencia	%
Sexo (n=57)			Estado civil (n=56)		
Hombre	25	43.9	Casado	34	60.7
Mujer	32	56.1	Soltero	17	30.4
			Otro	5	8.9
Edad (n=68)			Nivel de estudios (n=57)		
18-25	3	5.2	Bachiller o inferior	2	3.5
26-34	15	25.9	Licenciado	46	80.7
35-44	26	44.8	Máster	8	14
45-54	11	19	Doctorado	1	1.8
55-64	3	5.2			
65 o más	0	0			
Tipo de contrato (n=55)			Dedicación laboral (n=55)		
Fijo	51	92.7	Tiempo parcial	9	17
Estacional o eventual	4	7.3	Tiempo completo	44	83
Sueldo mensual (n=55)			% de ingresos que depende la familia (n=56)		
Menos de 450\$US	5	9.1	0-40%	21	37.5
451-700\$US	5	9.1	41-75%	18	32.1
701-850\$US	9	16.4	76-100%	17	30.4
Más de 851\$US	36	65.5			
Futuro en la empresa (n=57)			Trabaja en otro instituto o escuela (n=58)		
Se ve trabajando	49	86	Sí	7	12.1
No se ve trabajando	8	14	No	51	87.9

Fuente: elaboración propia.

El número de hora de media que trabaja un docente a la semana es de 34.96. El empleado que menos horas trabaja son 4 y el que más hora trabaja emplea 50.

La tabla 3 proporciona la media en escala *Likert* por cada ítem en relación a las relaciones interpersonales de los docentes. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación bajos, con una puntuación entre 1.69 y 2.56 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “considero que en el centro existen problemas de comunicación entre el personal” (2.56 sobre 5) y “cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi plantel” (2.09 sobre 5).

Tabla 3. Medias referentes a las relaciones interpersonales de los docentes.

Código	Ítem	Media
	<i>Relaciones Interpersonales</i>	
CO1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi plantel	2.09
CO2	Recibo el apoyo necesario de mi superior inmediato (directora y coordinador) cuando lo requiero	1.78
CO3	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as)	1.74
CO4	Considero que tengo buena relación de trabajo con mi jefe/a (director/a)	1.69
CO5	Existe buena comunicación entre el personal docente de las diferentes áreas	2.07
CO6	Considero que tengo buena comunicación con mi superior inmediato	2.16
CO7	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de los compañeros	1.59
CO8	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes del centro	2.00
CO9	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes del centro	2.07
CO10	Considero que en el centro existen problemas de comunicación entre el personal	2.56

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 4 se muestra la media, en escala *Likert* por cada ítem, en relación a la cohesión de grupo. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación bajos, con una puntuación entre 1.59 y 2.81 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “la integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva” (2.81 sobre 5) y “el liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo” (2.71 sobre 5).

Tabla 4. Medias referentes a la cohesión de grupo.

Código	Ítem	Media
	<i>Cohesión de grupo</i>	
CO11	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva	2.81
CO12	En este plantel los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes	2.03
CO13	El liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo	2.71
CO14	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi plantel	1.91
CO15	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo	1.68
CO16	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales	1.59

Fuente: elaboración propia.

La tabla 5 proporciona la media en escala *Likert* por cada ítem en relación a la calidad de vida laboral. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación medios-bajos, con una puntuación entre 1.61 y 3.36 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “realizo actividad física fuera de mi horario laboral” (3.36 sobre 5) y “las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia” (2.75 sobre 5).

Tabla 5. Medias referentes a la calidad de vida laboral.

Código	Ítem	Media
	<i>Calidad de Vida Laboral</i>	
CO17	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo	1.61
CO18	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia	2.75
CO19	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral	3.36
CO20	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo	2.70
CO21	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido	2.28
CO22	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme	1.91
CO23	Estoy satisfecho/a con las condiciones físicas de mí puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos)	2.09
CO24	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje	2.38
CO25	Estoy satisfecho/a con la calidad de vida que la escuela me brinda	2.49

Fuente: elaboración propia.

La tabla 6 muestra la media en escala *Likert* por cada ítem en relación a la motivación laboral de los docentes. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación bajos, con una puntuación entre 1.64 y 2.07 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “me siento orgulloso(a) de pertenecer al centro” (2.07 sobre 5) y “en este trabajo me siento realizado profesionalmente” (1.89 sobre 5).

Tabla 6. Medias referentes a la motivación laboral de los docentes.

Código	Ítem	Media
	Motivación	
CO26	Me siento orgulloso(a) de pertenecer al centro	2.07
CO27	Me siento partícipe de los éxitos del politécnico	1.70
CO28	Me preocupa el prestigio de la institución	1.69
CO29	Este plantel es un buen lugar para laborar como docente	1.64
CO30	En este trabajo me siento realizado profesionalmente	1.89
CO31	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo	1.88
CO32	Conozco los valores y la filosofía que promueve el centro	1.84

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 7 se puede observar la media en escala *Likert* por cada ítem en relación a la estructura organizativa. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación bajos, con una puntuación entre 1.84 y 2.07 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “estoy satisfecho/a con la actitud abierta de mi superior inmediato respecto a los puntos de vista y escucha de las opiniones profesionales en cómo lleva a cabo sus funciones” (2.07 sobre 5) y “la estructura organizacional existente en el centro es adecuada” (1.95 sobre 5).

Tabla 7. Medias referentes a la estructura organizativa.

Código	Ítem	Media
	Estructura Organizativa	
CO33	La estructura organizacional existente en el centro es adecuada	1.95
CO34	Estoy satisfecho/a con la actitud abierta de mi superior inmediato respecto a los puntos de vista y escucha de las opiniones profesionales en cómo lleva a cabo sus funciones	2.07
CO35	Estoy satisfecho/a con la toma de decisiones de la gestión organizacional	1.84

Fuente: elaboración propia.

La tabla 8 muestra la media en escala *Likert* por cada ítem en relación a la evaluación del clima organizacional. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación

bajos, con una puntuación entre 1.84 y 2.00 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “estoy satisfecho con la evaluación del clima organizacional en el centro” (2.00 sobre 5) y “considera eficiente el uso de algún instrumento para evaluar el clima organizacional” (2.00 sobre 5).

Tabla 8. Medias referentes a la evaluación del clima organizacional.

Código	Ítem	Media
	<i>Evaluación del Clima Organizacional</i>	
CO36	Estoy satisfecho con la evaluación del clima organizacional en el centro	2.00
CO37	Se evalúa el clima organizacional de la institución con algún instrumento	1.84
CO38	Considera eficiente el uso de algún instrumento para evaluar el clima organizacional	2.00

Fuente: elaboración propia.

La tabla 9 proporciona la media en escala *Likert* por cada ítem en relación al proceso enseñanza-aprendizaje. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación bajos, con una puntuación entre 1.98 y 2.63 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “estoy satisfecho/a con el proceso de enseñanza-aprendizaje del centro” (2.63 sobre 5) y “estoy satisfecho/a con la motivación de los estudiantes” (2.40 sobre 5).

Tabla 9. Medias referentes al proceso enseñanza-aprendizaje.

Código	Ítem	Media
	<i>Proceso enseñanza-aprendizaje</i>	
CO39	Estoy satisfecho/a con el ambiente del centro es propicio para el proceso de enseñanza-aprendizaje	2.10
CO40	Estoy satisfecho/a con el proceso de enseñanza-aprendizaje del centro	2.63
CO41	Estoy satisfecho/a con la motivación de los estudiantes	2.40
CO42	El ambiente imperante me permite desarrollar las clases como están planificadas	2.10
CO43	En general, el proceso de aprendizaje es adecuado	1.98
CO44	Estoy satisfecho/a con el involucramiento de la comunidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje del centro	2.34
CO45	Cuento con los materiales necesarios para desarrollar la docencia de manera óptima.	2.07

CO46	Estoy satisfecho/a con el tiempo que tengo para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje	2.26
-------------	--	------

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9 se observa la media en escala *Likert* por cada ítem en relación al compromiso organizativo. Los individuos presentan en todos los ítems analizados, niveles de implicación medios-bajos, con una puntuación entre 1.54 y 4.30 puntos de la escala de *Likert* de 5 puntos. Los ítems más valorados han sido “estoy dispuesto a realizar un gran esfuerzo para contribuir al éxito la escuela” (4.30 sobre 5), “siento muy poca lealtad hacia esta escuela” (3.60 sobre 5) y “no merece la pena permanecer trabajando en este politécnico indefinidamente” (3.56 sobre 5).

Tabla 10. Medias referentes al compromiso organizativo.

Código	Ítem	Media
	<i>Proceso enseñanza-aprendizaje</i>	
OR1	Estoy dispuesto a realizar un gran esfuerzo para contribuir al éxito la escuela	4.30
OR2	Siento muy poca lealtad hacia esta escuela	3.60
OR3	Aceptaría cualquier tarea con tal de seguir en esta escuela	2.36
OR4	Considero que mis valores y los de la dirección de esta institución son muy similares	1.85
OR5	Me siento orgulloso de decir que formo parte de este Politécnico	1.60
OR6	La dirección del politécnico contribuye a que me sienta motivado en el desempeño de mi trabajo	1.68
OR7	No merece la pena permanecer trabajando en este politécnico indefinidamente	3.56
OR8	A menudo discrepo con la dirección de la escuela en asuntos relacionados con los empleados	3.45
OR9	Me importa mucho el futuro del politécnico	1.54
OR10	Para mí esta es la mejor escuela posible para trabajar	1.78

Fuente: elaboración propia.

V. CONCLUSIONES

En el ámbito de la educación y con independencia de los elementos que se desean estudiar, el clima organizacional ha sido evaluado en instituciones educativas, si bien aún no se han realizado muchos estudios como en otras áreas. Asimismo, también ha ocurrido con el elemento compromiso organizacional, el cual tampoco ha sido muy analizado para el área de la educación.

De esta manera, el objetivo de esta investigación ha sido analizar el clima organizacional y el compromiso organizativo, con el fin de establecer un instrumento validado para medir estas variables en los centros educativos. Este estudio ha sido aplicado en el Instituto Politécnico México, ubicado en la ciudad de Santiago de los Caballeros (República Dominicana). La metodología empleada ha consistido en la aplicación de un cuestionario a los docentes del centro objeto de estudio.

De esta manera, en este artículo se presentan los resultados de la percepción de los docentes. En primer lugar, se ha podido comprobar que la fiabilidad de instrumento creado es alta, puesto que el Alfa de Cronbach obtenido de las respuestas de los ítems ha sido óptimo y, por tanto, la interpretación de los ítems ha sido correcta. En segundo lugar, los resultados obtenidos para medir una serie de elementos referentes al clima organizacional no han sido óptimos, debido a que en gran parte de los casos la percepción de los docentes hacia la institución educativa ha sido mala o baja. Se ha encontrado que los docentes no están contentos de trabajar en el área de la educación, lo que ha generado una lealtad baja hacia la organización.

En cuanto a las aplicaciones prácticas de esta investigación, se considera que estos resultados pueden ser interesantes tanto para las administraciones públicas implicadas en el sector educativo de República Dominicana como para la propia institución analizada, debido a que les pueden proporcionar una información adecuada para vertebrar nuevos estudios para el primer caso y conocer mejor a los trabajadores en el segundo.

Las principales limitaciones de esta investigación se encuentran en la temporalidad del estudio, teniendo que reforzar la investigación con un trabajo de campo en otros organismos educativos y en otras fechas. Otra limitación es que el estudio está planteado únicamente desde el punto de vista del docente, dificultando la difusión de los descubrimientos a otros grupos de *stakeholders*, como los directivos y representantes de organizaciones públicas. Por último, es posible que el cuestionario haya podido generar alguna incidencia en la calidad de las respuestas de los encuestados (por falta de tiempo para completarlo, por ejemplo) y, para salvar en la medida de lo posible este inconveniente, el proceso de depuración realizado ha sido muy exhaustivo, quedando eliminado cualquier cuestionario que presentara dudas en la veracidad de sus respuestas.

Como futuras líneas de investigación, resultaría atractivo llevar a cabo nuevas investigaciones cuyo diseño fuera longitudinal. También se propone replicar el cuestionario en otros ámbitos para poder validarlo externamente, y así conocer su eventual utilidad para medir las percepciones de otros *stakeholders*, pudiendo elaborar un modelo de cuestionario para medir de forma periódica y sistemática las percepciones de los docentes, estableciendo en su caso medidas correctoras y/o de mejora.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adeyemi, T.O. (2008). Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey. *Asian Journal of Information Technology*, 7(4), 138-145.

Aiken, L. y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J.M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*, 21(2), 283-294.

Arias, F. (1991). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.

Asensio, I. y Fernández, J. (1991). El clima de las instituciones de educación superior». *Revista Complutense de Educación*, 2(3), pp. 501-518.

Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(04), 295.

Chiang, M.; Núñez, A. y Huerta, P. (2005). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior». *Horizontes Empresariales*, 4(1), pp. 61-74.

Edel, N., García, S. & Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita*. Texto completo Recuperado el 27 de septiembre de 2009, de <http://eumed.net/libros/2007c/>

Fernández, 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), pp. 43-68.

Gómez Rada, C.A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 97-113.

Guzley, R.M. (1992). Organizational Climate and Communication Climate: Predictors of Commitment to the Organization. *Management Communication Climate Quarterly*, 5(379):379-402.

Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.

Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hopkins, A.H. (1983). *Work and job satisfaction in the public sector*. Totowa: Rowman & Allanheld.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th edition. New York: McGraw-Hill.

Irvan, T., Armanu, Achmad, S., and Noermijati (2013). Organizational commitment as mediation variable influence of work motivation, leadership style and learning organization to the employees performance. *Journal of Business and Management*. 7(2). 12-25.

Jaik Dipp, A.; Tena Flores, J.A. y Villanueva Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electronica Diálogos Educativos*, 19, 119-130.

Kallestad, J.K. (2010). Changes in School Climate in a Long-Term Perspective. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54: 1, 1-14.

Lysons, A. (1990). axonomies of higher educational institutions predicted from organizational climate». *Research in Higher Education*, 31(2), pp. 115-128.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones en administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Nunnally, Jum C. y Bernstein, Ira H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGrawHill.

Ramsden, P. (1979). Student learning and perceptions of the academic environment». *Higher Education*, 8, pp. 411-427.

Raza, S.A. & Shah Arid, P.M.A. (2010). Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning*, 7(10), 47-52.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México, DF: Prentice-Hall.

Sánchez Cañizares, S.M.; López-Guzmán Guzmán, T.J. y Millán Vázquez de la Torre, G. (2007). La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros. Análisis empírico en la provincial de Córdoba. *Cuadernos de Turismo*, 20, 223-249.

Sandoval Caraveo, M.C.; Magaña Medina, D.E. y Surdez Pérez, E.G. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-24.

Selamat, N.; Samsu, N.Z. y Mustafa Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, 2(1), 71-82.

Shafazawana, M.T.; Ying, C.Y.; Zuliawati, M.S. y Kavitha, S. (2016). Managing job attitudes: the roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.

Stern, G.O. (1963). Characteristics of the intellectual climate in colleges environments». *Harvard Educational Review*, 33 o 31, pp. 5-41.

Tagiuri, R. (1968). he concept of organizational climate», en R. Tagiuri y O. H. Litwin (eds.): *Organizational climate: Explotations 9/ a concept*. Harvard University Division of Research, Graduate School of Husiness Administration, Boston, pp. 11-35.

Ulmer, D.L. (1987). Job satisfaction of community hospital educators. *Dissertation Abstracts International*, 49.

Ward, E.D. y Davis, E. (1995). The effect of benefit satisfaction on organizational commitment», *Compensation and Benefits Management*, vol. 11, no 3, pp. 35-40.

Yukthamarani Permarupan, P.; Ahmad Saufi, R. y Raja Kasim, R.S. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.