



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE DISEÑO Y  
COMUNICACIÓN: 2016**

**PRESENTADA POR  
MIRKO ALBERTO MISARI BAO**

**ASESOR  
FLORENTINO NORBERTO MAYURI MOLINA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

**LIMA – PERÚ**

**2017**



**CC BY-NC**

**Reconocimiento – No comercial**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE DISEÑO Y  
COMUNICACIÓN: 2016**

**PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
UNIVERSITARIA**

**PRESENTADO POR:**

**MIRKO ALBERTO MISARI BAO**

**ASESOR:**

**DR. FLORENTINO NORBERTO MAYURI MOLINA**

**LIMA, PERÚ**

**2017**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE DISEÑO Y  
COMUNICACIÓN: 2016**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Florentino Norberto Mayurí Molina

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

Dra. Yenncy Petronila Ramírez Maldonado

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su apoyo incondicional en el proceso de este trabajo y que su conclusión los llenará de alegría tanto como a mí, en especial a mi padre que fue el que estuvo motivándome siempre para lograr este importante paso en mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Instituto para la Calidad de la Educación de la Universidad de San Martín de Porres por brindarme la formación a nivel profesional de Posgrado.

## ÍNDICE

Portada .....	i.
Título .....	ii.
Asesor y miembros del jurado .....	iii.
Dedicatoria .....	iv.
Agradecimiento .....	v.
<b>ÍNDICE</b> .....	vi.
<b>RESUMEN</b> .....	x.
<b>ABSTRACT</b> .....	xi.
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xii.

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Descripción de la situación problemática .....	1.
1.2. Formulación del problema .....	3.
1.2.1. Problema general .....	3.
1.2.2. Problema específico .....	3.
1.3. Objetivo de la Investigación .....	4.
1.3.1. Objetivo general .....	4.
1.3.2. Objetivo específico .....	5.
1.4. Justificación de la Investigación.....	5.
1.4.1 Limitaciones.....	7.
1.4.2 Viabilidad .....	7.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la Investigación .....	8.
2.1.1.	Antecedentes Internacionales .....	8.
2.2.2.	Antecedentes Nacionales .....	10.
2.2.	Bases teóricas .....	12.
2.2.1	Concepto de Clima Organizacional .....	12.
2.2.2.	Características del Clima Organizacional .....	14.
2.2.3.	Dimensiones de Clima Organizacional .....	15.
2.2.4.	Dimensiones según Likert .....	15.
2.2.5.	Dimensiones según Litwin y Stringer.....	16.
2.2.6.	Dimensiones según Brunet .....	17.
2.2.7.	Dimensiones según Brouwn y Leight .....	17.
2.2.8.	Compromiso Organizacional .....	19.
2.2.9.	Concepto de Compromiso Organizacional .....	19.
2.2.10.	Perspectivas teóricas en la conceptualización del Compromiso Organizacional .....	20.
2.2.11.	Enfoque conceptual de Compromisos Múltiples .....	20.
2.2.12.	Enfoque Conceptual-Multidimensional .....	20.
2.2.13.	Dimensiones del Compromiso Organizacional .....	21.
2.2.14.	Compromiso afectivo .....	21.
2.2.15.	Compromiso de continuidad .....	23.
2.2.16.	Compromiso normativo .....	23.
2.2.17.	Factores que influyen en el desarrollo del Compromiso Organizacional .....	24.
2.2.18.	Clima y Compromiso Organizacional .....	26.
2.2.19.	Clima y Compromiso Organizacional en la Educación .....	27.
2.2.20.	Educación superior.....	29.
2.2.21.	Instituto de Educación Superior tecnológico.....	30.
2.2.22.	Los docentes .....	30.
2.3.	Definiciones conceptuales .....	31.
2.4.	Formulación de hipótesis .....	33.
2.4.1.	Hipótesis general .....	33.

2.4.2. Hipótesis específicos .....	33.
2.4.3. Variables .....	34.

### **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

3.1. Diseño de la Investigación.....	35.
3.1.1. Tipo y Nivel.....	36.
3.1.2. Diseño .....	37.
3.2. Población y muestra .....	37.
3.3. Operacionalización de variables .....	39.
3.4. Técnicas para la recolección de datos .....	40.
3.4.1. Descripción de los instrumentos.....	40.
3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	41.
3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos .....	42.

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1. Resultados descriptivos .....	44.
4.2. Prueba de hipótesis .....	46.

### **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión .....	58.
5.2. Conclusiones .....	60.
5.3. Recomendaciones .....	61.

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Referencias bibliográficas .....	63.
Tesis .....	63.
Referencias hemerográficas.....	64.
Referencias electrónicas .....	65.

## **ANEXOS**

- Anexo 1 Matriz de consistencia
- Anexo 2 Instrumento para evaluar el clima organizacional
- Anexo 3 Instrumento para evaluar el compromiso organizacional
- Anexo 4 Base de datos

## RESUMEN

El propósito del presente trabajo es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los estudiantes que asisten en el 2016 al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, de Lima.

Este estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, tipificándose como una investigación pura sustantiva correlacional y no experimental transversal. La población estaba comprendida por 642 estudiantes del Instituto Superior de Educación Superior Tecnológico Público Diseño, obteniéndose una muestra aleatoria estratificada de 241 estudiantes a los que se aplicó dos cuestionarios, uno para recabar su percepción del clima organizacional y el otro para establecer su nivel de compromiso organizacional.

Finalmente, se llegó a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes, es significativa y moderada en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

**Palabras clave:** Clima organizacional – Compromiso organizacional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work is to establish the relationship between organizational climate and organizational commitment of students attending in 2014 the Technological Institute of Higher Education Public Design and Communication, Lima.

The study was carried out from a quantitative approach, it typified as a substantive pure research and correlational no experimental. The population it was understood of 642 students of the Institute of Higher Education Technology Public Design, giving it a stratified random sample of 241 students which two questionnaires were applied, one to collect their perception of the organizational climate and the other to establish their level organizational commitment.

Finally it was concluded that the relationship between organizational climate and organizational commitment of students, is significant and moderate in the Technological Institute of Higher Education Public Design and Communication.

**Keywords:** Organizational climate - Organizational commitment

## INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo investigativo ha sido determinar, desde la perspectiva de los estudiantes, si el clima y el compromiso organizacional, mantenían esta relación en las instituciones educativas superiores. Otras investigaciones han establecido que existe relación entre las variables mencionadas, sin embargo, respecto a los estudiantes los trabajos sobre este tema son escasos.

Al parecer los estudiantes de una entidad educativa son indiferentes al tema en estudio, es decir, tienen la sensación de que el Clima no afecta el nivel de Compromiso con la institución. Esta situación fue la que motivó el estudio en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

Para analizar los datos empíricos del Clima Organizacional, se emplearon las seis dimensiones del modelo desarrollado por Brown y Leigh; asimismo, se analizaron los aspectos afectivos, de continuidad y normativos del compromiso que experimentan los estudiantes con la Institución, establecidos por Allen y Meyer.

Para desarrollar el informe de la investigación realizada se empleó el protocolo de tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Martín de Porres, al cual se anexan las referencias bibliográficas y otros documentos que dejan evidencia de su desarrollo.

El informe se inicia con la identificación del problema de investigación contextualizado en una realidad específica, formulándose los problemas y objetivos de la investigación y la pertinente justificación del estudio. Este desarrollo inicial plantea el enfoque neopositivista de la investigación, ya que a decir de Popper, (1927) la investigación empieza en el problema.

Con los resultados descriptivos e inferenciales se procedió a discutir los resultados, análisis que dio pie a las conclusiones del estudio. El informe se completa con referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la situación problemática**

Probablemente en toda organización, existen personas que no logran sentirse parte de ellas y en esta circunstancia se pueden encontrar las Instituciones educativas, en las que la mayoría de sus estudiantes podrían no tener claro los objetivos de la organización y podrían no compartir la misión y visión de la institución.

Las instituciones educativas no están aisladas del sistema educativo y de sus políticas que norman el proceso educativo, estas políticas en algunos países, como en el caso del Perú, son inestables y su duración está en función del tiempo de gobierno de un régimen específico, por lo que no se alcanza a ver los resultados de proyectos o reformas implementadas.

La inestabilidad política, desarrolla desconfianza en los gestores y en las personas en general lo que termina afectando el Clima Organizacional de las instituciones educativas, como en el caso de los Institutos Superiores Tecnológicos, públicos y privados, los que solo podrán continuar brindando sus servicios educativos de ser revalidados por el Ministerio de Educación, lo cual significa cambios en la infraestructura, en los planes de estudio, régimen laboral de los docentes e incluso en la gestión.



Ante estos cambios se genera el desconcierto que se expresa en la desconfianza, el ausentismo y finalmente la deserción; la reducción de estudiantes en una Institución Pública lleva al despido de administrativos y docentes contratados y a la reubicación de los nombrados; por otro lado, en las Instituciones privadas los lleva al cierre. Esta situación que es experimentada por quienes laboran en la Institución determina un Clima Organizacional negativo que finalmente termina por acelerar el proceso.

Seguramente el efecto será más pernicioso y difícilmente reversible cuando no hay compromiso en las personas, como consecuencia de la falta de un trabajo sistemático que integre a las personas en un proyecto común. Por considerar que se necesita conocer la realidad de esta asociación clima-compromiso, se concibió este proyecto.

Para su ejecución se eligió al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación (IESTPDC), pues en él se percibe muy poca actividad de los estudiantes en los eventos que son propuestos por la institución; entre otros aspectos llamó la atención que el ausentismo y la falta de puntualidad, fueran tomados como situaciones normales, cuando estarían indicando desinterés y desmotivación.

Como en toda institución educativa de nivel superior, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación acuden estudiantes adultos, capaces de tomar decisiones en forma personal, en consecuencia, su asistencia y la forma en que se reflejan el nivel de interés. Siendo los estudiantes los actores principales, su nivel de compromiso con la institución es primordial para la

consecución de los objetivos propuestos y ello depende de su percepción del Clima Organizacional.

En su visión el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación pretende convertirse en la institución líder en la formación profesional en Diseño y Comunicación Audiovisual, para ello deberá brindar una educación de calidad, lo que hace necesario que las condiciones para desarrollar sus actividades sean óptimas, de tal forma que motive a que todos sus miembros trabajen en acciones conjuntas para la consolidación de los objetivos necesarios para alcanzar su misión y visión. Esto implica conseguir la identificación del personal y de los estudiantes aumentando la posibilidad de continuar en la misma, aportando para su desarrollo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el apoyo del superior y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

¿Qué relación existe entre la claridad del rol y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

¿Qué relación existe entre la contribución personal y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

¿Qué relación existe entre la expresión de sentimientos y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

¿Qué relación existe entre el trabajo como reto y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Establecer la relación entre el apoyo del superior y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
2. Establecer la relación entre la claridad del rol y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
3. Establecer la relación entre la contribución personal y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
4. Establecer la relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
5. Establecer la relación entre la expresión de sentimientos y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
6. Establecer la relación entre el trabajo como reto y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Este trabajo investigativo se desarrolla en un momento en que la educación en la sociedad peruana está en emergencia, pese a que se diseñan permanentemente

estrategias, coordinando y delegando a los centros y programas educativos su desarrollo; pero que solo tendrán éxito si en la institución educativa se generan las condiciones adecuadas, las que se requieren para que la práctica educativa se desarrolle en forma óptima en el marco de un contexto de valores y principios institucionales.

Debido a esta crisis educativa experimentada por nuestra sociedad en el ámbito local y nacional se requiere de acciones conjuntas para revertirla, éstas pasan por el desarrollo del compromiso de las personas en su quehacer lo que finalmente favorecerá a la sociedad con la formación de mejores profesionales no solo en cuanto al aspecto técnico sino también en la conformación de personas interesadas en integrarse a los diversos círculos sociales donde aportar y contribuir en la solución de sus problemas.

Por ello, la investigación realizada alcanza una gran relevancia en el ámbito social y es pertinente, dado que si bien se contempla la interacción de las variables analizadas en un ámbito institucional sus hallazgos permitirán en lo inmediato, que sus autoridades educativas dispongan de información relevante a partir de la cual se dé la toma de decisiones para planificar programas conducentes a renovar el Clima Organizacional y al desarrollo de la identidad y el respeto por los valores y principios institucionales; es decir permitiría que de una forma realista y objetiva, se planteen soluciones a la problemática institucional.

Este hecho trasciende a nivel social, en la medida que sus resultados pueden abrir la posibilidad que sus egresados obtengan una adecuada percepción de lo que significa comprometerse en su comunidad y que se expresará en su quehacer cotidiano. Este recurso humano comprometido deberá ser aprovechado por las

autoridades de los sectores gubernamentales y sociales relacionados, para impulsar un sano desarrollo de la sociedad peruana.

#### **1.4.1. Limitaciones de la investigación**

Una de las limitaciones que se presentó fue el de encontrar antecedentes internacionales; esta limitación fue superada revisando estudios afines al tema de investigación.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Este trabajo investigativo fue posible realizarlo porque el investigador contaba con el acceso al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación. En un inicial proceso de sensibilización se logró que los estudiantes de la institución se entusiasmaran ante la presentación del proyecto, comprometiendo su participación, lo que en alguna medida garantizó la veracidad de la información que proporcionaron; por otro lado, el presupuesto que se requirió para el estudio, fue auto financiado por el propio investigador.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Kuzman, Carpinelli y Musticchio (2011)**, en la investigación “Implementación de un modelo de medición del Clima Organizacional desde la perspectiva de los estudiantes en la Universidad Nacional de Mar de Plata: algunas conclusiones derivadas de sus resultados” tiene por finalidad informar los resultados obtenidos de una investigación desarrollada en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales donde se llegó a la conclusión que los alumnos percibieron el clima organizacional en la Facultad como satisfactorio.

**Sandoval, Surdez, Aguilar y Hernández (2011)**, en la investigación “Clima organizacional en participantes de programas educativos: Estudio de caso en una institución de educación superior” describió como era percibido el clima organizacional en la comunidad educativa de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México, específicamente en la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica. El análisis evidencia que existen diferencias significativas entre el género, edad y estado civil con las dimensiones del clima organizacional; también se

concluyó que existe correlación entre las variables sociodemográficas y el clima organizacional.

**Vázquez y Guadarrama (2001)** realizaron la investigación: “El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior”. Los objetivos del estudio fueron: a) Evaluar el clima organizacional, b) Determinar y delinear la percepción del clima organizacional por parte del personal c) Localizar debilidades d) Definir si el cuestionario utilizado para medir el clima organizacional de una entidad educativa secundaria puede también ser usado en una institución superior e) Alcanzar las conclusiones y recomendaciones a llevarse a cabo. En este caso se aplicó el instrumento elaborado por Hernández (1989). La muestra fue de 269 docentes, los que representaban el 77.97% del total de la población. Los resultados muestran que el clima organizacional se encuentra en el rango benevolente-autoritario, se concluyó además, que el cuestionario usado para medir el clima organizacional en una institución educativa de nivel secundario, es también adecuado en una institución educativa de nivel superior.

**Nieves, F. E. (2016)** en su investigación decretó la relación entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado de Aragua. El autor recopiló una muestra probabilística al azar simple y estratificada entre docentes, miembros del consejo y alumnos durante el período escolar (1994-1995). El estudio fue descriptivo correlacional y los resultados indican que en un alto porcentaje existe relación baja positiva y no significativa.

**Valbuena, Morillo, Montiel y Hernández (2015)** El estudio fue realizado en la Escuelas Bolivarianas Candelario Reyes Medina y Suurála Wakuaipa del Municipio Jesús Enrique Lossada, con el propósito de establecer la relación entre las



variables. El estudio fue descriptivo de campo, correlacional y con diseño no experimental – transaccional. Los resultados concluyeron que existe correlación moderada entre las variables.

**Aguirre, Campos y Méndez (2013)** estudiaron “*El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*”, hallando que el compromiso y el clima organizacional son parte de un estado psicológico que tiene relación con los valores y objetivos de una organización. Concluyeron que tres de los cuatro elementos de la dimensión del clima organizacional estudiado se correlacionan significativamente con el compromiso institucional.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En el ámbito nacional, son abundantes los estudios que existen sobre el Clima Organizacional en distintas instituciones educativas y en especial se le ha tratado como causa importante en el logro del éxito académico en los alumnos.

**Arias, Valera, Loli y Quintana (2002)**, en su estudio “El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú” indican como propósito el esclarecer la relación entre compromiso y Clima Organizacional, para ello utilizaron los siguientes cuestionarios: Compromiso personal hacia la organización de Meller, Allen y Smith. Búsqueda de Trabajo e Intención de Permanecer, Clima Organizacional de Brown y Leigh y Esfuerzo también de Brown y Leigh. Estos cuestionarios se aplicaron a 189 personas. Los resultados muestran la importancia de conocer las facetas del Compromiso personal hacia la organización, especialmente en cuanto a un aspecto de trascendencia e intención de permanencia por parte de los miembros de la organización.

**Molocho (2010)** en su trabajo de investigación: “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur – 2009, señaló los siguientes objetivos: Determinar cómo influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional. Esta investigación descriptiva, cuantitativa y transversal, usó un cuestionario en una población de estudio conformada todo el personal de servicio de la institución desde el Director hasta personal de limpieza; se concluyó que el clima institucional en todas sus dimensiones estudiadas influye en la gestión institucional.

**Sánchez (2005)** en la tesis titulada “Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: Evidenció la repuesta de las universidades al ambiente organizacional- la muestra fue de 286 personas entre profesores y personal administrativo. Las universidades en estudio fueron: Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Peruana de Los Andes, Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería; todas se ubican en la provincia de Huancayo en Junín.

Como resultado se obtuvo que los niveles encontrados no son idóneos para una correcta gestión, por otro lado, existe una adecuada percepción de motivación en las universidades en estudio.

**Rivera (2013)**, en su estudio Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, se evidenció una percepción medianamente favorable en la institución en cuanto al compromiso organizacional en la institución. Llegaron a la conclusión que en el caso de los Docentes las dimensiones afectivo y de continuidad se evidenciaron en mayor grado que el compromiso normativo. Es interesante también evidenciar que el sexo femenino se siente más ligado al

compromiso organizacional. Al finalizar la investigación presentan el resultado que existe relación en grado medio entre las particularidades estudiadas: demográficas, sexo y antigüedad.

**Torres y Zegarra (2015)**, estudiaron el nivel de correlación entre “clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianos de la ciudad de Puno”. Consistió en una investigación pura, ex post facto, correlacional y no experimental bajo un enfoque cuantitativo, desarrollada en una muestra probabilística y estratificada de 133 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Se concluyó que existe una relación directa positiva fuerte y significativa en la institución en estudio estableciéndose que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Concepto de Clima Organizacional**

Existen varias definiciones sobre clima organizacional y es que a medida que esta variable ha sido estudiada por los investigadores el concepto ha sido modificado. Para comprender mejor el concepto de clima organizacional señalaremos algunas definiciones que encontramos de los autores más recientes:

Según Chiavenato (2007) “Es el medio interno y la atmósfera de una organización; factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de vida del negocio, entre otros son influyentes” (p.58). El clima organizacional es oportuno cuando satisface necesidades del personal y desfavorable cuando no lo hace.

Por otro lado, el concepto de clima organizacional resulta de las percepciones que el trabajador tiene de la estructura y procesos que ocurren en un medio laboral, además, el conocimiento del clima organizacional brinda información relevante de los procesos que definen los comportamientos organizacionales. (Mujica, 2007).

Méndez (2006) afirma que el clima organizacional es: “El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, (...) que orienta su creencia, percepción, grado de participación y actitud”. (p.108).

El clima organizacional también puede ser definido como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, en el que se podría generar crecimiento personal, aprender a ser tolerante, a cooperar y a respetar las diferencias (Toro, 2005). Esto genera un clima de paz lo cual beneficia a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados en favor de la sociedad.

Luego de describir diferentes puntos de vista del concepto clima organizacional concluye que la investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y con los procesos de la organización (Sandoval, 2004).

Los conceptos de clima son diferentes según el enfoque que le dan los investigadores. De los indicados tenemos conceptos relacionados a estados motivacionales de los integrantes de una organización o relacionados a comportamientos organizacionales. También se define clima como percepciones colectivas o individuales.

### **2.2.2. Características del Clima Organizacional**

Rodríguez (2005) refiere que el clima organizacional compromete una referencia perenne de los miembros respecto a su permanencia en la organización y señala estas características del clima organizacional:

a. Rodríguez (2005) afirma que las variables que determinan el clima guardan relación con el lugar y el trabajo de la institución.

b. Rodríguez (2005) afirma que el clima posee cierta estabilidad que puede sufrir cambios por situaciones coyunturales.

c. Rodríguez (2015) afirma que el clima organizacional posee influencia sobre el accionar de los miembros de una institución. Si existiese un adecuado clima organizacional traerá como consecuencia participación activa y eficiente en las tareas de los miembros; contrariamente, un mal clima propiciará trabas en el desempeño de las labores.

d. Rodríguez (2015) afirma que el clima organizacional produce alteraciones en el compromiso y compenetración con la institución. Un buen clima asegurará un alto porcentaje de compromiso de los individuos, caso contrario, sucederá si el clima no es favorable.

e. Rodríguez (2015) afirma que la conducta de los individuos afecta el clima organizacional, este su vez impacta los comportamientos y actitudes. O sea, un individuo puede percibir como agradable el clima organizacional en su institución y contribuir con su accionar a que este se mantenga. Pero, en otros casos, sucede que algunos miembros realizan comentarios negativos propiciando rencor, apatía y desinterés lo que llevará a tener un clima negativo.

f. Rodriguez (2015) afirma que el clima es afectado por diferentes variables, por ejemplo, estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Todas estas variables podrán ser afectadas por el clima.

g. Rodriguez (2015) afirma que dos variables importantes que muestran un mal clima organizacional son el ausentismo y la rotación; se debe prestar especial atención a ellos.

h. Rodriguez (2015) afirma que el clima organizacional puede variar, pero es necesario cambios en más de una variable para que este sea duradero, la idea es que la institución se afiance en su nueva estructura. Por citar un ejemplo, un aumento de remuneraciones podría mejorar el clima pero pronto será olvidado si no se llevan a cabo otros cambios que solidifiquen la buena situación de la empresa.

### **2.2.3. Dimensiones del Clima Organizacional**

Son características que impactan en el comportamiento de las personas y que son mensurables. Existen varias clasificaciones sobre las dimensiones del clima organizacional.

### **2.2.4. Dimensiones según Likert:**

Sandoval (2004) la percepción del clima, según Likert, se mide en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando: Es la manera en que se hace uso del liderazgo para impactar en los individuos.
2. Características de las fuerzas motivacionales: Se refiere a los recursos que se utilizan para motivar a los individuos y poder atender a sus necesidades.

3. Características de los procesos de comunicación: Se refiere a los modelos de comunicación y la forma en que estos se llevarán a cabo.
4. Características de los procesos de influencia: Señala lo vital de la interacción superior/subordinado para lograr las metas de la institución.
5. Características de los procesos de toma de decisiones: Se refiere a la congruencia de las informaciones en que se basan la toma de decisiones y la delegación de funciones.
6. Características de los procesos de planificación: Se refiere a la manera en que se determina la normativa de objetivos y reglas.
7. Características de los procesos de control: Se refiere a la delegación del control entre los departamentos de la institución.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Está referido a la planificación, así como la formación deseada.

#### **2.2.5. Dimensiones según Litwin y Stringer**

Sandoval (2004) añade que, según Litwin y Stringer, el clima organizacional depende de seis dimensiones:

1. Estructura: Referido a las obligaciones y a las normativas en general de una institución.
2. Responsabilidad individual: Empoderamiento del individuo, facultad y responsabilidad de sentirse su propio jefe.
3. Remuneración: La relación de la paga con el trabajo realizado, percepción de equidad.
4. Riesgos y toma de decisiones: Apreciación del individuo respecto al reto y a la contingencia de la misma forma como se presenta en la coyuntura del trabajo.

5. Apoyo: Referido a la apreciación del apoyo y amistad que podrían experimentar los miembros de la institución.

6. Tolerancia al conflicto: Referido al grado de confianza que un individuo deposita en el clima de su organización o cómo podría manejar sin contingencias la diversidad de opiniones.

#### **2.2.6. Dimensiones según Brunet**

Sandoval (2004) afirma que –según Brunet– para evaluar el clima de una organización es necesario confirmar que el instrumento de medición tenga cuatro dimensiones:

1. Autonomía Individual: Se encuentra ligado a la responsabilidad, la independencia y la firmeza de las leyes de la institución. Esta dimensión es importante porque brinda la oportunidad al individuo de ser su propio patrón.

2. Grado de estructura que impone el puesto: Referido al nivel en el que los miembros y las normativas de trabajo se esclarecen; y la forma como estos son comunicados por parte de los jefes.

3. Tipo de recompensa: Relacionado al salario y la oportunidad de escalar posiciones dentro de la institución.

4. Consideración, apoyo y agradecimiento: Referido al reconocimiento y a la ayuda que el individuo reciba de su jefe.

#### **2.2.7. Dimensiones según Brown y Leigh**

Congote (2008), señala que Brown y Leigh desarrollaron su modelo de clima organizacional basado en las siguientes dimensiones:



- a) Contribución personal: Cuando la persona, ante los lineamientos y logros de la institución, siente que su esfuerzo tiene sentido y muy probablemente se sienta identificada y comprometida.
- b) Trabajo como reto: Se considera como una de las dimensiones más importantes de crecimiento personal en el trabajo, se trata de encarar las dificultades y darles solución empleando la destreza e imaginación.
- c) Claridad del rol: Las circunstancias del trabajo y la percepción referentes a la forma en que se alcance los logros deben ser precisas, de esta manera los niveles de estrés disminuirán y el agrado y el compromiso aumentarán.
- d) Apoyo del superior inmediato: De acuerdo a la relación que se establezca entre el superior inmediato y el subordinado se establecerá dos estilos: uno rígido que podría significar falta de confianza en el empleado para realizar la labor sin un seguimiento perenne; y el otro, un estilo que admite variar los procedimientos y explotar los errores.
- e) Expresión de los propios sentimientos: Los miembros de la organización manifiestan sus sentimientos de acuerdo como sienten que la organización los trata. Si sienten que son tratados como individuos en vez de máquinas muy probablemente se sientan más
- f) Reconocimiento. Los individuos pertenecientes a una institución perciben el aprecio de la organización hacia su propio esfuerzo y resultados obtenidos.

De la lectura de las diferentes dimensiones del clima organizacional se distinguen ciertas dimensiones comunes como contribución individual, reconocimiento, apoyo del superior y la manera como se relacionan los miembros de la organización y los métodos de trabajo.

Considerando el objeto de estudio se utilizó las seis dimensiones de Brown y Leigh.

### **2.2.8. Compromiso organizacional**

Las investigaciones que hacen referencia al compromiso organizacional han descrito varias acepciones de la expresión. A continuación, se describe algunos de los conceptos sobre esta variable.

### **2.2.9. Concepto de compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es la otra variable que se estudió para la realización de esta investigación, por ello, para comprender mejor el concepto de compromiso organizacional señalaremos algunas definiciones que se encontró de los autores más recientes:

El compromiso organizacional se define como la filiación y participación del individuo con la institución, así como el estudio de los costos producidos como resultado de abandonar la organización; además muestra sentimientos de obligación del individuo de mantenerse en la institución (Bravo, 2005).

Por otro lado, el compromiso organizacional puede ser entendido como el deber moral del trabajador de permanecer en la institución por darle la ocasión de pertenecer y darle una recompensa por sus labores, es por ello que el empleado podría mostrar un sentimiento de obligación mantenerse en la institución (Marín, 2003).

Podemos ver que estos conceptos implican filiación con una institución y la aspiración de permanecer en ella. Para continuar con la realización de esta

investigación se utilizará la definición de compromiso organizacional como la vinculación que establece el miembro con la institución.

#### **2.2.10. Perspectivas teóricas en la conceptualización del compromiso organizacional**

Barraza & Acosta (2008) afirman que se puede reconocer dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

#### **2.2.11. Enfoque conceptual de compromisos múltiples**

El compromiso organizacional se puede entender mejor si incluimos en su concepto el conglomerado de los diversos compromisos que el sujeto experimenta con relación a las comunidades que integran una institución, quienes pueden ser: clientes, sindicatos, gerentes, dueños, supervisores y subalternos. El compromiso múltiple se valida en tres hipótesis: La primera; percibe a las instituciones como alianzas de entidades; la segunda como asociaciones referenciales; la tercera como sitios donde los miembros desarrollan diversas tareas.

#### **2.2.12. Enfoque conceptual-multidimensional**

Para el desarrollo de este enfoque se han tomado tres teorías diversas en la definición del compromiso organizacional.

- a) Perspectiva de intercambio: Esta perspectiva propone que el compromiso organizacional es producto de un intercambio de incentivos y contribuciones que se da entre la institución y el empleado. Según esta conceptualización, el

miembro percibe los beneficios que recibe en relación con su labor como planes de ceses, seguros de salud y recompensas para mantenerse en la institución.

- b) Perspectiva psicológica: El compromiso con la institución desde esta perspectiva tiene tres elementos: 1) Filiación con los objetivos y valores. 2) La aspiración de ayudar con la finalidad de que la institución logre sus metas y objetivos. 3) El anhelo de formar parte de la institución. Siguiendo estas conceptualizaciones, se entiende que el compromiso es el nivel de filiación y compromiso que el miembro siente hacia la organización a la cual pertenece.
- c) Perspectiva de atribución. El compromiso se puntualiza como un deber que el miembro asume, esto como resultado del desempeño voluntario, explícito e irrevocable. En esta posición se encuentra el compromiso organizacional que los miembros de sectas religiosas realizan al momento de emitir sus votos o cuando funcionarios públicos juramentan en los actos de toma de posesión.

### **2.2.13. Dimensiones del compromiso organizacional**

Las dimensiones del compromiso organizacional identificados por Allen y Meyer, son tres y estos son: Afectivo, de continuidad y normativo (Marín, 2003).

### **2.2.14. Compromiso afectivo**

Marín (2003) señala que el compromiso afectivo “Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización” (p. 43). Este se encuentra vinculada a tres factores:

- a) Alta filiación y convicción en los valores y objetivos de la institución.
- b) Satisfacción y proactividad por realizar esfuerzos importantes en beneficio de la organización.

c) Anhelo de permanecer a la organización.

El compromiso afectivo consiste en la filiación psicológica del individuo con los valores y filosofía de la empresa. Menciona también, que la identificación con la organización se pone de manifiesto con conductas tales como un fuerte orgullo de pertenencia y fidelización del individuo hacia la institución, se convierte en un “evangelizador” de la empresa, por ejemplo, se emociona al decir que trabaja para su empresa, o habla mucho de ésta en reuniones con amigos o familiares (Bravo, 2005).

La identificación también se revela en la solidaridad del colaborador con las vicisitudes de la institución, siente interés y preocupación cuando la institución atraviesa por malos momentos y muestra alegría y complacencia cuando esta va bien. (Marín, 2003). En términos coloquiales, podría citar la definición de Lagomarsino que el colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que “tiene bien puesta la camiseta”.

Otra característica de este concepto es que los colaboradores con mucho compromiso afectivo son proclives a manifestar una aceptable disposición a las variantes organizacionales, se comprometen en ellos y se sienten inclinados a laborar más de lo que se establece, posturas que son altamente deseables por los jefes y directivos. Por otro lado, diversos estudios evidencian que el compromiso afectivo de los colaboradores se incrementa en la medida en que éstos experimentan mayor soberanía, compromiso, y trascendencia de su trabajo. (Marín, 2003).

### **2.2.15. Compromiso de continuidad**

Marín (2003) afirma: “Se refiere al conocimiento de los costos asociados con dejar la organización” (p.43).

El empleado toma conciencia sobre las inversiones y alternativas que tiene en la empresa y está a la espera que le reditúen ya sea como planes de pensiones o compras de acciones.

Un punto importante que toma en consideración esta variable es la oportunidad que tiene el individuo para obtener otro trabajo que posea parecidas condiciones a las que tiene en su institución actual. En la medida en que el colaborador convenga que sus oportunidades en otras empresas son escasas se incrementará el apego de este con su actual trabajo. Hay que tener en cuenta variables como la edad y la antigüedad que tienen fuerte influencia en el compromiso continuo, así como otras variables que podrían ser niveles educativos y situación del mercado laboral.

El miembro de una institución que mantiene un fuerte compromiso continuo y que en las otras dimensiones mantiene un nivel bajo o moderado es proclive a la estabilidad emocional, la cual puede ser coyuntural. Su dedicación en el trabajo solo llega a alcanzar lo “mínimo aceptable” lo cual sería un indicador de desmotivación y pronta deserción. (Marín, 2003).

### **2.2.16. Compromiso normativo**

Bravo (2005) refiere que el compromiso organizacional evidencia la adhesión de carácter material que el miembro posee con la institución. El empleado percibe que, en el periodo que ha laborado en la empresa, va haciendo pequeñas inversiones en la compañía, sobre las cuales mantiene la expectativa que le rindan. Esto quiere

decir que el colaborador se encuentra vinculado con la institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en ella y abandonarla significaría desperdiciar todo lo invertido.

Es el deber moral del trabajador de mantenerse en la organización por haberle brindado esta una oportunidad o recompensa. El trabajador puede desarrollar un alto grado de sentimiento de obligación a continuar en la empresa, por experimentar una emoción de deuda hacia su centro de labores por haberle dado esta una oportunidad y/o recompensa que fue apreciada por el colaborador.

Marín (2003) “Revela el sentimiento de obligación del colaborador de permanecer en la empresa” (p.43).

#### **2.2.17. Factores que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional**

Vila (2005) refiere que el compromiso organizacional se encuentra influenciado por los siguientes factores:

a) Características del trabajo: El compromiso de los colaboradores es mayor cuando sienten que tienen altas posibilidades de ser promovidos y cuando la responsabilidad que asumen por sus labores es alta e importante (Vila, 2005).

b) Naturaleza de las recompensas: Estudios recientes evidencian que el uso de planes de beneficios compartidos aumenta los sentimientos de compromiso, concretamente sucede cuando los colaboradores observan que el plan es administrado de una forma justa (Vila, 2005).

c) Existencia de alternativas de empleo: Cuando el empleado evidencia mayores ocasiones para abandonar la empresa, mostrará menor grado de compromiso con su institución (Vila, 2005).

d) El trato de los nuevos empleados en una organización: Si los colaboradores no perciben que son tratados con respeto, consideración estimados por su inmediato superior es imposible que desarrollen altos niveles de compromiso y motivación. (Vila, 2015).

e) Características personales: Menciona diferentes aspectos como: los colaboradores que poseen mayor antigüedad en una institución se encuentran más compenetrados que los que tienen menor tiempo. En personas que tienen más edad se incrementa el costo de abandonar la institución. Las damas son las que muestran más compromiso que los varones, debido en parte a que estas tienen más limitaciones para conseguir su membresía en una organización. (Vila, 2015).

f) La percepción de que la organización está altamente interesada por la calidad y servicio al cliente: Los colaboradores se identifican la organización que los valora, tanto a ellos como a sus clientes. (Vila, 2015).

g) El trabajo y las obligaciones claramente definidas: Debe existir un correcto entendimiento entre el superior y el empleado, de cómo se tiene que realizar el trabajo y conocer las expectativas que los jefes mantienen en relación a los colaboradores y a la labor que realizan. (Vila, 2015).

h) Un trabajo estimulante: Si se permiten a los empleados desenvolverse con libertad mostrando sus capacidades, sus entendimientos y opiniones relevantes, se contribuirá al compromiso de los mismos con la institución. (Vila, 2015).



i) La índole de información dada a los colaboradores acerca de los planes y actividades de la compañía: Sobre todo durante las etapas de crisis por la que podría atravesar una compañía; es en estos momentos en que la institución debería mantener una comunicación fluida y transparente para tranquilizar a sus miembros y estos no se sientan inseguros y con incertidumbre respecto a su futuro. Es deber de la empresa informar sobre los futuros y planes de la compañía. (Vila, 2015).

j) Percepción de los empleados de una administración efectiva: La forma en la que los colaboradores perciben que se está administrando los bienes de la institución afecta el compromiso organizacional. (Vila, 2015).

En definitiva, evidenciar cuáles son los factores más influyentes en el compromiso de los colaboradores no llevará a poseer una importante herramienta que será de gran ayuda para enriquecer este elemento indispensable en una organización. (Vila, 2015).

### **2.2.18. Clima y compromiso organizacional**

Hernández (2006) señala que el clima organizacional tiene influencia importante en el nivel de compromiso, por lo tanto, se debe intentar trabajar un clima de calidez, complacencia y respeto.

Soberanes & De la Fuente (2009) afirman que las instituciones deben procurar que predomine el clima organizacional, para que de esta forma los empleados se comprometan con los objetivos de la empresa y que esta alcance así el éxito. Añaden que las instituciones con personalidad y cultura propias, deben implementar un clima organizacional adecuado para generar entre todos sus colaboradores el compromiso organizacional necesario en toda institución.

Gómez, Recio & López (2010) indican que los trabajos investigativos sobre el clima organizacional y el compromiso organizacional han alcanzado gran importancia en la actualidad, esto con el objetivo de estudiar particularidades que lleven al éxito de la empresa y al bienestar del colaborador. Se entiende que las empresas deben procurar un adecuado clima organizacional en el que los colaboradores puedan sentirse satisfechos por su labor y así entablar un fuerte compromiso con la compañía.

Las investigaciones indican que existe relación entre clima organizacional y compromiso organizacional y que el clima organizacional repercute en el compromiso de los miembros de una institución. Por ello es necesario que las organizaciones traten de implementar un clima adecuado para tener miembros comprometidos y de esta manera una institución sólida que pueda afrontar dificultades y cualquier proceso de cambio.

#### **2.2.19. Clima y compromiso organizacional en la educación**

El Ministerio de Educación del Perú, considera: “Contar con un sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación” Ley General de Educación N° 28044 Art. 53.

En la ley de Institutos y escuelas de Educación Superior N° 29394 Art. 44 inciso c. indica que uno de los deberes de los estudiantes es: “Practicar la tolerancia, la solidaridad, el diálogo y la convivencia armónica en la relación con sus compañeros, profesores y los demás miembros de la comunidad educativa”.

Es evidente que hay una preocupación de parte del Ministerio de Educación por el clima organización.

El ministerio también considera que un clima organizacional positivo se caracteriza por:

- a) Favorece la consecución de las metas educacionales, enfocados en el crecimiento cabal de la persona.
- b) Permite el concurso y compromiso de todos los involucrados con las metas y objetivos de la organización.
- c) Favorece el desarrollo personal y profesional de cada uno de los involucrados.
- d) Colabora con el desarrollo de una coexistencia armónica.
- e) Robustece el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación de todos los involucrados.
- f) Ayuda a precaver problemas psicosociales.

Agrega que un clima institucional positivo beneficia el logro de ilustración y objetivos educativos. Además, considera que para generar un clima positivo debe existir convivencia democrática, solución de conflictos, estímulos y reconocimientos, respeto y valoración por las diferencias, cooperación y trabajo en equipo, cooperación y trabajo en equipo, fortalecimiento de la integración y recreación y esparcimiento.

Se debe crear un clima organizacional que logre integrar a los actores de las instituciones educativas y conseguir un ambiente agradable que logre influir positivamente en la conducta, y sentimientos de los actores de la institución. Esto se podría considerar como el punto de inicio para instaurar el compromiso organizacional en los miembros de una institución educativa.

### **2.2.20. Educación superior**

La educación superior tiene la finalidad de desarrollar y formar jóvenes en los saberes necesarios para enfrentar el mercado laboral, por lo tanto, el ámbito de la educación debe estar incluida en los planes de desarrollo local y nacional.

Las instituciones de educación superior tienen el compromiso de ayudar en el estímulo de los estudiantes para que puedan transformarse en propagadores de conocimiento para beneficio propio, de sus familias y la sociedad.

Según la Ley 30512 del Ministerio de Educación del Perú en su Artículo 3, la educación superior tiene los siguientes fines:

- a) Educar personas en el campo de la ciencia, la tecnología, y la docencia, para colaborar con su desarrollo y su adecuada respuesta en el entorno laboral, regional, nacional y global.
- b) Ayudar al desarrollo del país y a su crecimiento a través del aumento del nivel educativo, la productividad y la competitividad.
- c) Ofertar una experiencia educativa de calidad que cuente con las condiciones adecuadas para dar respuesta a las demandas de los sectores productivos y educativos.
- d) Fomentar el emprendimiento, la investigación aplicada, la educación continua y la estabilización entre la oferta formativa y la demanda laboral.

### **2.2.21. Instituto de Educación Superior Tecnológico (EEST)**

Según el Ministerio de Educación del Perú, los Institutos de Educación Superior Tecnológico son centros vinculados a la tecnología, a las ciencias aplicadas y a los sectores productivos de la economía nacional, con orientación en el dominio de las ciencias aplicadas, la tecnología y la innovación. Otorga el grado de bachiller técnico, y el título de técnico y de profesional técnico.

### **2.2.22. Los Docentes**

El rol del docente en la educación superior tiene un rol vital ya que construye el prototipo sobre el cual el alumno aprende no solo los saberes y procedimientos de la disciplina sino también los aspectos humanos y éticos, sin embargo, poco se hace sobre el tratado de la dimensión personal de la instrucción, pues hay que tener en cuenta que uno de los aspectos más complicados en la educación es que su éxito depende de las cualidades humanas del docente.

Poseer excelentes profesionales no solo depende de un buen sistema curricular, de un plan de estudio moderno o excelente infraestructura, implica sobre todo que se cuente con docentes de calidad dentro del proceso de enseñanza. El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación no puede ser ajeno a esta realidad en la que los desafíos que se basan en la competencia y la competitividad demandan profesionales competentes.

Según Montenegro (2003), estas son las competencias básicas que debe tener un docente:

- a) Dimensión biológica: Trasládarse de forma sincrónica a través del ambiente, advirtiendo los estímulos y manteniendo el sentido de la ubicación.

- b) Dimensión intelectual: Comunicarse en lenguaje claro y utilizando representaciones simbólicas. Elaborar interferencias ratificadas a través de hipótesis mediante métodos de razonamiento.
- c) Dimensión social: Interactuar de forma armoniosa con los coetáneos, conservando la soberanía, practicando la colaboración y desarrollando vínculos de afecto. Reconocer de forma apropiada los logros propios y ajenos.
- d) Dimensión intrapersonal: Considerar su cuerpo como un todo, la forma de trabajo de sus funciones vitales, el modo de reaccionar antes diferentes situaciones, ser consciente de lo que ocurre a su alrededor, manejar sus emociones y sentimiento y sobre todo mantener el control de tener conciencia de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su desarrollo cognitivo.

## **2.3. Definiciones conceptuales**

**2.3.1. Educación:** Se entiende como el proceso de ilustración y de adiestramiento que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación general de las personas, esta e desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

**2.3.2. Comunidad Educativa:** Se encuentra Conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local, estos participan en la formación y ejecución del Proyecto Educativo en lo que les corresponda.

**2.3.3. Compromiso Afectivo:** Es el apego emocional del colaborador hacia la institución, esta se adquiere como resultado de la complacencia por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador espera.

**2.3.4. Compromiso de Continuidad:** Se da cuando el trabajador se siente vinculado a la institución porque este ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y abandonarla implicaría perderlo todo; también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa son mínimas, como resultado se incrementa su filiación hacia la empresa.

**2.3.5. Compromiso Normativo:** Se entiende como la lealtad a la organización desde el punto de vista moral. Se genera una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

**2.3.6. Compromiso Organizacional:** Es una forma de asociación entre los colaboradores y las instituciones generada por la identificación y la involucración del colaborador con la institución.

**2.3.7. Instituto de Educación Superior:** Son instituciones que tienen por finalidad brindar conocimientos de carácter técnico integrado en el conocimiento teórico e instrumental para alcanzar las competencias esperadas por la sociedad.

**2.3.8. Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación:** Institución educativa que tiene la función de formar técnicos en Diseño de modas, Diseño de Interiores, Diseño Publicitario y Comunicación Audiovisual.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona en forma positiva con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación, en Lima en el 2016.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. El apoyo del superior se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
2. La claridad del rol se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
3. La contribución personal se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
4. El reconocimiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.
5. La expresión de sentimientos se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.



6. El trabajo como reto se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

### **2.4.3 Variables**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Según Chiavenato (2007) el clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, y esta se encuentra sumamente relacionada con el nivel de motivación de sus miembros.

Por tanto, el clima es bueno o favorable cuando provee satisfacción de las necesidades personales y acrecienta la moral de los que componen una institución; y malo o desfavorable cuando no puede satisfacer esas necesidades. En conclusión: el clima organizacional es un agente influyente en el estado motivacional de las personas y la motivación (estado) influye en el clima de la organización.

#### **Variable 2: Compromiso Organizacional**

Para Marín (2003) el compromiso organizacional es el sentimiento de deber moral del trabajador de permanecer en la institución porque este le brindó una oportunidad o recompensa que es valorada por el colaborador.

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1. Diseño de la investigación**

Como el trabajo fue concebida bajo el enfoque cuantitativo, se realizaron mediciones de los datos de las variables en estudio, recogidos mediante la aplicación de los instrumentos, dos cuestionarios, para recoger la percepción de los estudiantes respecto al clima organizacional y establecer su grado de compromiso con la entidad educativa. Este enfoque determinó el utilizar un método deductivo que según Hernandez (2008) “Proclama la necesidad de plantear problemas a partir de los cuales sugerir hipótesis alternativas, con el propósito de explicar las observaciones que se obtienen de los fenómenos estudiados” (p.184).

En el desarrollo de la investigación, el problema plantea la pertinencia de conocer la relación entre el clima organizacional y el compromiso de los estudiantes; habiéndose supuesto que esta relación es positiva.

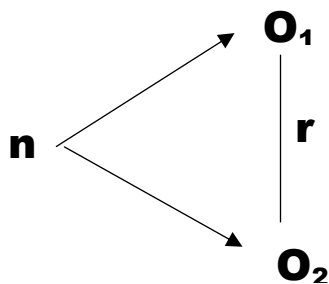
Los datos empíricos permitieron someter a prueba las hipótesis, de acuerdo con la teoría del falsacionismo de Popper (1959), empleándose una prueba no paramétrica estableciéndose estadísticamente la significancia de la relación hallada.

### 3.1.1 Tipo y Nivel

El trabajo investigativo correspondió a un estudio de tipo básica y sustantiva, de acuerdo a lo que manifiestan Sánchez y Reyes (1998; p.14), quienes sostienen que en estas investigaciones se busca responder a los problemas teóricos, orientándose a delinear, aclarar, augurar o retrodecir la realidad en busca de leyes y principios para organizar una teoría científica. Para el caso se buscará determinar el grado de relación que en el 2016 se estableció entre el clima y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación.

Esta investigación fue desarrollada a un nivel descriptivo correlacional, concentrándose la atención en observar, describir y medir la relación entre los datos de ambas variables

Esquema: Descriptivo correlacional



M: Muestra de estudio

O<sub>1</sub>: Datos del clima organizacional

O<sub>2</sub>: Datos del compromiso organizacional

R: Relación entre las variables

### **3.1.2 Diseño**

Se consideró no alterar las condiciones naturales, ni manipular ninguna variable y que el recojo de la información se haría una única vez lectivo en el año 2016. De acuerdo con Hernández et al. (2010) quienes señalaron que un diseño de investigación es oportuno como un instrumento de mando y de limitación para el investigador, por lo tanto, este es un conjunto de normativas bajo las cuales va a poder desarrollar un trabajo investigativo.

De tal forma, el presente estudio corresponde a un diseño no experimental y transversal dado que los datos fueron recopilados en un momento específico.

### **3.2. Población y muestra**

Se consideró como tal al conjunto de los sujetos de la investigación, los que correspondieron a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación, matriculados en el semestre 2016.

Ésta población quedó integrada por 642 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, matriculados en el semestre 2016 de los cuales 174 estudiantes son del primer año, 182 estudiantes del segundo año, 188 estudiantes del tercer año y 98 estudiantes llevan cursos del primero y segundo o del segundo y tercer año.

Empleando una técnica de muestreo aleatoria estratificada, se determinó la muestra. El tamaño de la muestra se calculó mediante la fórmula estadística para poblaciones conocidas y a un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Reemplazando en la fórmula los valores:

Z= Nivel de confianza de (1- $\alpha$ ). (Z = 1.96)

N= Tamaño de la población (642)

P= Proporción de éxito. (P = 0.5)

Q = Proporción de fracaso (Q=1-P). (Q = 0.5)

e = tolerancia de error. (e = 0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 642}{(0.05)^2 (642 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 241$$

Se obtuvo un tamaño de muestra (n) de 241 estudiantes.

El tamaño muestral se estratificó de acuerdo a las carreras profesionales, mediante la fórmula:

$$n' = \frac{n}{N}$$

Donde:

n': es la fracción de afijación = 0.37

n : es el tamaño muestral calculado = 241

N : es la población = 642

#### Muestra estratificada:

Año de estudios	Nº estudiantes	n'	Muestra
Primero	174	0,375	65
Segundo	182	0,375	68
Tercer año	188	0,375	71
1º/2º o 2º/3º	98	0,375	37
<b>Total</b>	<b>642</b>	<b>0,375</b>	<b>241</b>

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1. Operacionalización de variable de Clima Organizacional.**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Índices</b>
Apoyo del superior	Apoyo	1, 2	Totalmente en desacuerdo: 1
	Confianza	3, 4	
Claridad del rol	Claridad en las tareas	6, 7	En desacuerdo: 2
	Claridad en las normas	5, 8	
Contribución personal	Identificación	9, 11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3
	Significancia	10, 12	
Reconocimiento	Calificación	13.	De acuerdo: 4
	Aprecio	14	
	Contribución	15	
	Premios y becas	16	
Expresión de sentimientos	Sinceridad	17, 18	Totalmente de acuerdo: 5
	Alegría	19	
	Tranquilidad	20	
Trabajo como reto	Significación	21, 23	
	Esfuerzo	22, 24	

Para la operacionalización del compromiso organizacional de los estudiantes se toma los aspectos afectivos, de continuidad y normativos, establecidos por Allen y Meyer como las dimensiones del compromiso organizacional.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Índices</b>
Compromiso afectivo	Identificación con la organización	1, 4, 6	Totalmente en desacuerdo: 1
	Involucramiento con la organización	2, 5, 3	En desacuerdo: 2
Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	7, 10, 12	Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3
	Inversiones en la organización	8, 9, 11	De acuerdo: 4
Compromiso normativo	Lealtad	13, 14, 15	Totalmente de acuerdo: 5
	Sentido de obligación	16, 17, 18	

Fuente: Elaboración propia del investigador.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

Se consideró la conveniencia de emplear la encuesta como técnica de recojo de información, ésta fue seleccionada por la facilidad que les significó a los estudiantes proporcionar la información sobre las variables analizadas; en tal sentido no se requirió de personal calificado adicional para su aplicación, además de que la estructuración de los instrumentos se basó en respuestas preseleccionadas, que facilitaron la tabulación y organización cuantitativa de los resultados.

#### **3.4.1. Descripción de los instrumentos**

Se emplearon dos cuestionarios, como instrumentos para recoger la percepción de los estudiantes respecto al clima organizacional y establecer su nivel de compromiso con la institución educativa, ya según Hernández et al. (2010) es una herramienta de medida mediante la cual se puede obtener información clara y precisa de una serie de preguntas concernientes a un tema en concreto.

##### **1.- Cuestionario de clima organizacional de Brown y Leigh adaptado**

En el proceso de recolección de la información sobre clima de la organización se adaptó el cuestionario de Brown y Leigh (1996). Este cuestionario está estructurado en seis partes, correspondientes a cada una de las dimensiones establecidas por los autores para la variable. Los 24 ítems considerados y que permitieron captar la percepción que cada individuo tiene sobre el clima del ISTP, se elaboraron en base a una escala Likert, de cinco categorías: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Por tanto, el puntaje mínimo en el cuestionario de clima organizacional es 24 puntos asumiendo que se esté totalmente en desacuerdo con todas las afirmaciones y el máximo sería 120 puntos si se está totalmente de acuerdo con todas las afirmaciones.

**Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,789	0,796	24

**2.- Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith**

La adaptación consistió en sustituir algunas expresiones por otras, de uso frecuente en el ámbito educativo en este instrumento que se diseñó en 1993 en base a 18 afirmaciones o juicios, positivos o negativos, que analizan las dimensiones afectivas, de continuidad y normativas e igualmente elaborados en base a una escala Likert, de cinco categorías: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

El puntaje mínimo en este cuestionario de compromiso organizacional es 18 puntos si se está totalmente en desacuerdo con todas las afirmaciones y el máximo 90 puntos de estar totalmente de acuerdo con todas las afirmaciones.

**3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos:**

Para establecerla se empleó el juicio de 3 expertos, que determinaron su validez interna por existir una fuerte concordancia con las dimensiones e indicadores formulados en la operacionalización y validez de constructo, por cubrir las posibilidades de análisis teórico propuestas.



Expertos	% de concordancia
1	100%
2	99%
3	98%

**Confiabilidad:** De acuerdo con Hernández et al. (2010) este instrumento arrojó resultados consistentes y coherentes, calculándose mediante la prueba Alfa de Cronbach un coeficiente de confiabilidad de 0,775, con lo cual se consideró confiable para su utilización.

**Análisis de confiabilidad de la variable compromiso organizacional**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,775	0,776	18

**3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

Hurtado (2000) afirma que: “El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos” (p.181). por ello, el procesamiento de los datos facilita el análisis correspondiente.

1er paso: Categorización analítica de los datos: Se clasificaron y codificaron en una base de datos. Se procesaron los daos organizándolas y ordenándolas.

2do paso: Descripción de los datos: Se presentaron los resultados en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

La información obtenida permitió categorizar al clima organizacional en tres niveles:

Clima no favorable: Percepción de que el clima no es adecuado para el desarrollo organizacional.

Clima medianamente favorable: Percepción de que el clima no es del todo adecuado para el desarrollo organizacional.

Clima favorable: Percepción de que el clima es adecuado para el desarrollo organizacional.

Mientras que el compromiso organizacional se categorizó en los siguientes niveles, utilizados por Córdova (2005):

Débil: Relación de poca intensidad, el estudiante no siente obligación, lealtad ni se identifica con el ISTP

Moderado: Relación de mayor intensidad, el estudiante siente obligación, lealtad y se identifica en algún grado con el ISTP

Fuerte: Relación de mucha intensidad, el estudiante se siente obligado, demuestra lealtad y se identifica totalmente con el ISTP

3er paso: Análisis e integración de los datos: Se interpretaron y relacionaron con los datos conseguidos. Los métodos estadísticos se realizaron empleando el programa SPSS21 para Windows XP y EXCEL.

En el análisis inferencial se estableció la asociación entre las variables, mediante la prueba de independencia de variables del Chi-cuadrado y se calculó el nivel de relación entre ellas mediante la prueba de correlación de Spearman, la que se emplea en el caso de variables de medición ordinal.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

Tabla 1  
Clima organizacional según los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016

<b>Percepción del clima organizacional</b>	<b>%</b>
Bueno (favorable)	11
Regular (medianamente favorable)	86
Malo (desfavorable)	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 2).

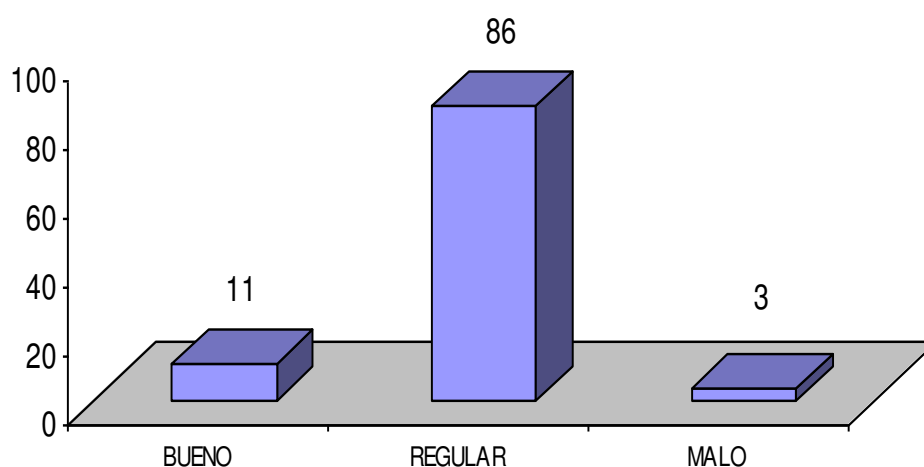


Figura 1 Clima organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Los resultados muestran que un importante porcentaje de estudiantes (86%) percibieron que el clima organizacional era regular, encontrándose además que sólo el 11% de estos lo percibían como un clima bueno, mientras que el 3% lo percibieron como un clima malo o desfavorable.

El compromiso organizacional con el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación

Tabla 2  
Compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

<b>Compromiso organizacional</b>	<b>%</b>
Fuerte	19
Moderado	77
Débil	4
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1).

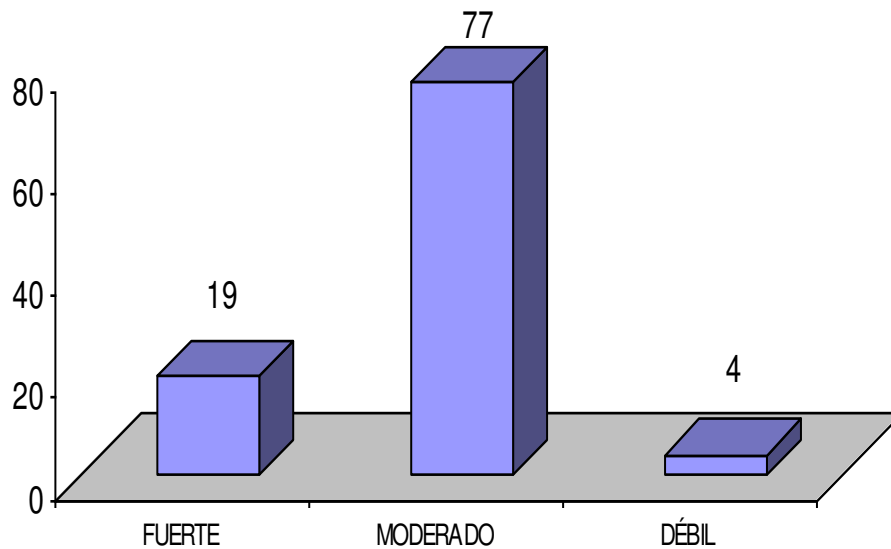


Figura 2  
Grado de compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Los resultados hallados muestran que un importante porcentaje de estudiantes (77%) sentían un compromiso moderado con el instituto; como un 19% sentía un compromiso fuerte, se advierte la tendencia en este grupo de estudiantes; solo en el 4% se registró un débil compromiso con el instituto.

#### 4.2. Pruebas de hipótesis

Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional

Ho: El clima organizacional se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: El clima organizacional no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 3

Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Clima organizacional	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	14	6%	12	5%	0	0	26	11%
Regular	32	13%	167	69%	8	3%	207	86%
Malo	0	0	7	3%	1	0	8	3%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19%</b>	<b>186</b>	<b>77%</b>	<b>9</b>	<b>4%</b>	<b>241</b>	<b>100%</b>

Chi-cuadrado de Pearson = 25,720 g.l. = 4 p=0,000  $x^2_t = 9,49$

Correlación de Spearman = 0.453

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 2).

La consecuencia descriptiva permitió conocer que el compromiso organizacional fue moderado en el 77% de los estudiantes y el clima organizacional del instituto fue percibido como regular por el 86% de ellos; asimismo, el 69% con compromiso moderado percibió el clima como regular, al igual que el 13% de estudiantes con fuerte compromiso y el 3% débilmente comprometidos con el instituto. Se rescató asimismo, que los estudiantes que percibieron el clima organizacional como bueno o favorable llegó al 11%.

#### Análisis inferencial

Como el valor obtenido para el  $\chi^2$  (25,720) fue mayor al valor teórico ( $\chi^2_t = 9,49$ ), con un p valor de 0,000, se infiere que el clima organizacional no es independiente del compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño. Y según los resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y moderada ( $r = 0,453$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

#### Relación entre apoyo del superior y compromiso organizacional

Ho: El apoyo del superior se relaciona positivamente con el compromiso organizacional

Hi: El apoyo del superior no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional

Tabla 4

Relación entre el apoyo del superior y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Apoyo docente	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	8	3	19	8	1	0	<b>28</b>	<b>12</b>
Regular	35	15	150	62	8	3	<b>193</b>	<b>80</b>
Malo	3	1	17	7	0	0	<b>20</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	19	<b>186</b>	77	<b>9</b>	4	<b>241</b>	<b>100</b>

*Chi-cuadrado= 2,903; g.l. = 4; p = 0,05;  $x^2_t=9,49$*

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Los resultados registrados en la tabla, permitieron conocer que el 62% de los estudiantes con moderado compromiso con el instituto perciben el apoyo del superior como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 15% de estudiantes con un fuerte compromiso y el 3% débilmente comprometidos con el instituto. Los estudiantes que percibieron el apoyo del superior como bueno o favorable llegaron al 12%.

#### Análisis inferencial

Como se muestra en la tabla 4 dado que el valor del chi cuadrado hallado resultó menor que el valor teórico, ( $x^2 = 2,903 < x^2_t = 9,49$ ) según la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que el apoyo del docente es independiente del compromiso organizacional, es decir, se infiere que el apoyo docente no está relacionado con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

## Relación entre claridad del rol y compromiso organizacional

Ho: La claridad del rol se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: La claridad del rol no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 5

Relación entre claridad del rol y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Claridad del rol	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	20	8	54	22	1	0	<b>75</b>	<b>31</b>
Regular	26	11	120	50	6	2	<b>152</b>	<b>63</b>
Malo	0	0	12	5	2	1	<b>14</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>186</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>241</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado = 11,047; g.l. = 4; p = 0,000;  $\chi^2_t=9,49$

Correlación de Spearman = 0.701

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Los resultados registrados en la tabla, permitieron conocer que el 50% de los estudiantes con un moderado compromiso perciben la claridad del rol que tienen, como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 11% de estudiantes con fuerte compromiso y el 2% débilmente comprometidos con el instituto. Los estudiantes que percibieron la claridad en el rol como buena llegaron al 31%.



## Análisis inferencial

Como se muestra en la tabla 5 el valor del chi cuadrado hallado resultó mayor que el valor teórico, ( $\chi^2 = 11,047 > \chi^2_t = 9,49$ ); según la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, la claridad del rol no es independiente del compromiso organizacional, es decir, está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación. Y según los resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,701$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.

### Relación entre contribución personal y compromiso organizacional

Ho: La contribución personal se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: La contribución personal no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 6

Relación entre contribución personal y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Contribución personal	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	16	7	31	13	1	0	<b>48</b>	<b>20</b>
Regular	26	11	133	55	4	2	<b>163</b>	<b>68</b>
Malo	4	2	22	9	4	2	<b>30</b>	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>186</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>241</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado = 16,388; g.l. = 4; p = 0,000;  $x^2_t=9,49$

Correlación de Spearman = 0.728

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Los resultados registrados en la tabla, permitieron conocer que el 55% de los estudiantes con moderado compromiso con el instituto perciben la contribución personal como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 11% con un fuerte compromiso y el 2% débilmente comprometidos con el instituto. Los estudiantes que percibieron la contribución personal como buena llegaron al 20%.

#### Análisis inferencial

Como se muestra en la tabla 6 el valor del chi cuadrado hallado resultó mayor que el valor teórico, ( $x^2 = 16,388 > x^2_t = 9,49$ ); según la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, la contribución personal no es independiente del compromiso organizacional, es decir, está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y

Comunicación. Y según los resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,728$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.

Relación entre reconocimiento y compromiso organizacional

Ho: El reconocimiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: El reconocimiento no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 7

Relación entre reconocimiento y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Reconocimiento	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	3	1	2	1	0	0	5	2
Regular	39	16	129	54	3	1	171	71
Malo	4	2	55	23	6	2	65	27
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>186</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>241</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado = 19,989; g.l.= 4;  $p = 0,000$ ;  $\chi^2_t = 9,49$

Correlación de Spearman = 0.688

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Los resultados, permitieron conocer que el 54% de los estudiantes con un moderado compromiso con el instituto perciben el reconocimiento como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 16% con un fuerte compromiso y el 1% débilmente comprometidos con el instituto. Es importante mencionar que el 27% de estudiantes percibieron la contribución personal como mala o desfavorable.

## Análisis inferencial

Como se muestra en la tabla 7 el valor del chi cuadrado hallado resultó mayor que el valor teórico, ( $\chi^2 = 19,989 > \chi^2_t = 9,49$ ); según la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que el reconocimiento no es independiente del compromiso organizacional, es decir, se encuentra relación con el compromiso organizacional de los estudiantes. Y según los resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,688$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.

Relación entre expresión de sus propios sentimientos y compromiso organizacional

Ho: La expresión de sus propios sentimientos se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: La expresión de sus propios sentimientos no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 8

Relación entre expresión de sus propios sentimientos y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Expresión de sus propios sentimientos	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	2	1	9	4	1	0	12	5
Moderado	41	17	166	69	7	3	214	89
Débil	3	1	11	5	1	0	15	6
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>186</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>241</b>	<b>100</b>

*Chi-cuadrado = 1,232 g.l. = 4 p = 0,05 x<sup>2</sup><sub>t</sub>=9,49*

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Según los resultados de la tabla, el 69% de estudiantes con moderado compromiso con el instituto perciben la expresión de sentimientos como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 17% con fuerte compromiso y el 3% débilmente comprometidos con el instituto. Los estudiantes que percibieron la expresión de sentimientos como buena o favorable llegaron al 5% y como mala o desfavorable el 6%.

## Análisis inferencial

Como el valor del chi cuadrado hallado resultó menor que el valor teórico, ( $\chi^2 = 1,232 < \chi^2_t = 9,49$ ) según la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que la expresión de los propios sentimientos es independiente del compromiso organizacional, es decir, no está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación.

## Relación entre trabajo como reto y compromiso organizacional

Ho: El trabajo como reto se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Hi: El trabajo como reto no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Tabla 9

Relación entre el trabajo como reto y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.

Trabajo como reto	Compromiso organizacional						Total	
	Fuerte		Moderado		Débil		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bueno	22	9	34	14	1	0	<b>57</b>	<b>24</b>
Regular	24	10	135	56	5	2	<b>164</b>	<b>68</b>
Malo	0	0	17	7	3	1	<b>20</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	19	<b>186</b>	77	<b>9</b>	4	<b>241</b>	<b>100</b>

Chi-cuadrado = 27,478; g.l. = 4 p = 0,000  $x^2_t=9,49$

Correlación de Spearman = 0.635

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes (Anexo 1 y 2).

Los resultados permitieron conocer que el 56% de estudiantes con moderado compromiso perciben el trabajo como reto, como regular, es decir, medianamente favorable; al igual que el 10% con fuerte compromiso y el 2% débilmente comprometidos con el instituto. Cabe destacar que en este caso los estudiantes que percibieron la contribución personal como buena o favorable llegaron al 24%.

#### Análisis inferencial

Como se muestra en la tabla 9 el valor del chi cuadrado hallado resultó mayor que el valor teórico, ( $x^2 = 27,478 > x^2_t = 9,49$ ) según la prueba de independencia Chi-

cuadrado de Pearson, el trabajo como reto no es independiente del compromiso organizacional, es decir, se encuentra relacionado con el compromiso organizacional de los estudiantes. Y según los resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,635$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.



## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusiones**

De acuerdo con las conclusiones presentados se evidenció que los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación perciben el clima organizacional como regularmente favorable hasta en un 86% y bueno hasta un 11%, siendo notoriamente menor el porcentaje de estudiantes que tienen la percepción de que el clima organizacional es malo (4%). Con lo que se permitió establecer que para esta institución existe la tendencia a que el clima organizacional sea considerado como bueno. Estos resultados se corroboraron con los de Kuzman et al. (2011) los que en la investigación realizada en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales concluyeron que la percepción del clima organizacional de los alumnos era satisfactorio.

Considerando el estudio de Arias, Valera, Loli y Quintana (2002), quienes establecieron que los resultados muestran la importancia de conocer las facetas del compromiso personal hacia la organización, especialmente en cuanto a un aspecto de trascendencia e intención de permanencia por parte de los integrantes de la organización, consideramos que probablemente la percepción medianamente favorable de la organización, se deba a que en general el estudiante no siente un

apoyo completo de los que dirigen la institución, aceptando a su vez que él conoce medianamente sus funciones y su rol dentro de la institución, lo que hace que se sienta poco útil; perciben asimismo, que su esfuerzo y trabajo son parcialmente apreciados por el docente; por otro lado, se ve afectado al expresar solo esporádicamente su opinión mediante el uso adecuado de los canales formales e informales por la lentitud y dejadez que existe en la institución.

Con respecto al compromiso de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación predominó el grado de compromiso moderado y en segundo lugar el compromiso fuerte con el instituto, lo que define la tendencia en esta población, ratificándose esto por el 4% que mostró un débil compromiso con la organización. Cabe considerar entonces, a partir de estos resultados, que la mayoría de los estudiantes presentarían una actitud favorable hacia la organización, dada la obligación, lealtad o identificación que siente con la institución educativa.

En los resultados del análisis estadístico inferencial se halló evidencia de una relación significativa, moderada y directa entre las variables clima organizacional y compromiso organizacional en los estudiantes, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, coincidiendo en alguna medida con Sánchez, el cual en el año 2005 encontró que hay correlaciones positivas entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional, todo ellos dentro del marco de su trabajo investigativo.

## 5.2. Conclusiones

Primera:

De acuerdo al problema planteado, la relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación fueron significativa, moderada y directa, de acuerdo con el valor del coeficiente de Spearman. Por lo que se concluyó que la hipótesis formulada fue válida.

Segunda:

De acuerdo a los resultados hallados, no existe relación alguna entre el apoyo del superior y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación. Por lo que se concluyó que la hipótesis formulada no fue válida.

Tercera:

Por el valor del chi cuadrado hallado en la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, se conoció que la claridad del rol está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma directa, fuerte y significativa, quedando demostrada la validez de la hipótesis propuesta.

Cuarta:

Según los resultados de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, la contribución personal no es independiente del compromiso organizacional, es decir, está relacionada con el compromiso organizacional de los estudiantes del ISTP Diseño y Comunicación. Según resultados de la correlación de Spearman la relación entre las variables analizadas fue significativa ( $p < 0,01$ ), directa y fuerte ( $r = 0,728$ ) en este grupo de estudiantes del Instituto de Educación Superior.

Quinta:

Según resultados de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson, el reconocimiento está relacionado con el compromiso organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte según los resultados de la correlación de Spearman quedando establecido que la hipótesis formulada fue válida.

Sexta:

Conclusiones de la prueba de independencia Chi-cuadrado de Pearson evidencian que la expresión de los sentimientos no se asocia con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación quedando establecido que la hipótesis formulada no fue válida.

Séptima:

Según los resultados de Chi-cuadrado de Pearson, el trabajo como reto está relacionado con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación en forma significativa, directa y fuerte según el coeficiente de correlación de Spearman, quedando establecido que la hipótesis formulada fue válida.

### **5.3 Recomendaciones**

Con respecto a las conclusiones del clima y compromiso organizacional se sugiere que se brinden mayor atención al desarrollo de un buen clima organizacional porque esto repercutirá en el compromiso de los estudiantes del Instituto.

En el caso del clima organizacional se sugiere elaborar y ejecutar proyectos que tengan como finalidad la mejora continua del clima organizacional, este dará lineamientos básicos para mantenerla e incrementarla mejorando el ambiente interno, satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y favoreciendo la consecución de los objetivos de la organización.

Se debería realizar evaluaciones periódicas del clima y compromiso organizacional de los docentes y trabajadores e incluso de los directivos, de esta manera tendríamos una mejor apreciación en qué nivel o dimensión hay que trabajar más para la mejora continua del clima organizacional.

Hacer entrega de una copia de esta investigación a la dirección del Instituto con la finalidad de que lo consideren en sus futuras prácticas y les sirva para implementar los cambios que crean convenientes en favor de su institución y de su alumnado.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias bibliográficas

- Chiavenato I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. México: Ed Mc Graw Hill.
- Méndez C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMOC: Un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario. Bogotá: Centro Editorial Servigraphic.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico del clima organizacional* pp. 159 - 177, en *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.
- Toro, F. (2005). *Clima organizacional: Perfil de empresas colombianas*. Colombia: Cincel.

### Tesis

- Córdoba, C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Bravo, G., & Cárdenas S. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur – 2009*. (Tesis de Maestría no publicada). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Zurita, A. (2005). *Motivación, compromiso organizacional y características del puesto de trabajo AIESEC: Venezuela, Perú y Colombia*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

#### **Referencias hemerográficas**

- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014*. *Comuni@cción*, 6 (2), 5 -14.
- Valbuena, M., Morillo, R., Montiel, M., & Hernández, J. (2015). *Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales*. *Revista Multiciencias*, 271 -276.
- Aguirre, L. R., Campos, Á. F., & Méndez, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de administración*, 59-70.
- Nieves., F. (2016). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en El Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay*, *Paradigma*, 85 – 122.

## Referencias electrónicas

- Christopher, M., (2007) *Propuesta de gerencia estratégica para el uso de transgénicos*. Recuperada de [www.eumed.net/libros/2007b/](http://www.eumed.net/libros/2007b/)
- García, M., Ibarra, L., & Contreras, A. (2012). *Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros/2012a/1158/>
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Recuperada de [www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/sanchez\\_sj/pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/sanchez_sj/pdf).
- 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*. CICAG. Recuperada de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27461973900>.
- Arias, G., Valera, L., Loli, P., & Quintana, O. (2008) *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú*, Liberabit, Recuperado de <http://revistaliberabit.com/es>.
- García, M. (2009), *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*. *Red de Revistas Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 42-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>.
- Hernández, Y. (2006) *Clima y Compromiso a la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. *Red de Revistas Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/944/94403208/>.



- Sandoval., M. (2004) *Concepto y dimensiones del clima organizacional*, *Hitos de ciencias económicas administrativas*, 83 – 87.  
Recuperado [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación: 2016

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES																																							
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	El clima organizacional se relaciona en forma positiva con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación, en Lima en el 2016.	<p><b>Clima organizacional</b> Chiavenato (2007), el clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los integrantes.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Apoyo del docente</b></td> <td>apoyo</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>confianza</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Claridad del rol</b></td> <td>claridad en las tareas</td> <td>6, 7</td> </tr> <tr> <td>claridad en las reglas</td> <td>5, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Contribución personal</b></td> <td>identificación</td> <td>9,11</td> </tr> <tr> <td>significancia</td> <td>10, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="4"><b>Reconocimiento</b></td> <td>calificación</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>aprecio</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>contribución</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>premios y becas</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Expresión de sus propios sentimientos</b></td> <td>sinceridad</td> <td>17,18</td> </tr> <tr> <td>alegría</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td rowspan="3"><b>Trabajo como reto</b></td> <td>tranquilidad</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>significación</td> <td>21,23</td> </tr> <tr> <td>esfuerzo</td> <td>22,24</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Items	<b>Apoyo del docente</b>	apoyo	1,2	confianza	3,4	<b>Claridad del rol</b>	claridad en las tareas	6, 7	claridad en las reglas	5, 8	<b>Contribución personal</b>	identificación	9,11	significancia	10, 12	<b>Reconocimiento</b>	calificación	13	aprecio	14	contribución	15	premios y becas	16	<b>Expresión de sus propios sentimientos</b>	sinceridad	17,18	alegría	19	<b>Trabajo como reto</b>	tranquilidad	20	significación	21,23	esfuerzo	22,24
Dimensión	Indicador	Items																																								
<b>Apoyo del docente</b>	apoyo	1,2																																								
	confianza	3,4																																								
<b>Claridad del rol</b>	claridad en las tareas	6, 7																																								
	claridad en las reglas	5, 8																																								
<b>Contribución personal</b>	identificación	9,11																																								
	significancia	10, 12																																								
<b>Reconocimiento</b>	calificación	13																																								
	aprecio	14																																								
	contribución	15																																								
	premios y becas	16																																								
<b>Expresión de sus propios sentimientos</b>	sinceridad	17,18																																								
	alegría	19																																								
<b>Trabajo como reto</b>	tranquilidad	20																																								
	significación	21,23																																								
	esfuerzo	22,24																																								
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>																																								
¿Qué relación existe entre el apoyo del superior y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre el apoyo del superior y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	El apoyo del superior se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.																																								
¿Qué relación existe entre la claridad del rol y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre la claridad del rol y el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	La claridad del rol se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.																																								
¿Qué relación existe entre la contribución personal y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre la contribución personal y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	La contribución personal se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.																																								
¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	El reconocimiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	<p><b>Compromiso organizacional</b> Marín (2003) consideró el compromiso organizacional como el deber moral del trabajador de permanecer en la institución por haberle dado una oportunidad o recompensa. Añade que el trabajador puede llegar a tener un fuerte sentimiento de obligación a permanecer en su empresa, por efecto de experimentar una sensación de deuda hacia su compañía por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa que fue valorada por el colaborador.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Compromiso afectivo</b></td> <td>Identificación con la organización</td> <td>1, 4, 6</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Items	<b>Compromiso afectivo</b>	Identificación con la organización	1, 4, 6																																	
Dimensión	Indicador	Items																																								
<b>Compromiso afectivo</b>	Identificación con la organización	1, 4, 6																																								

¿Qué relación existe entre la expresión de sentimientos y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre la expresión de sentimientos y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	La expresión de sentimientos se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.		Involucramiento con la organización	2, 3, 5
¿Qué relación existe entre el trabajo como reto y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016?	Establecer la relación entre el trabajo como reto y el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.	El trabajo como reto se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, en Lima, en el 2016.		Percepción de alternativas Inversiones en la organización	7, 10, 12 8, 9, 11
				Lealtad Sentido de obligación	13, 14, 15 16, 17, 18

#### METODOLOGÍA

**Paradigma investigativo:** positivista

**Enfoque:** cuantitativo

**Método:** Hipotético deductivo

**Tipo:** básica, sustantiva

**Nivel:** correlacional

**Diseño:** No experimental y transversal

**Población:** 642 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Diseño y Comunicación, matriculados en el semestre 2016 de los cuales 174 son del primer año, 182 del segundo año, 188 del tercer año y 98 llevan cursos del primero y segundo o del segundo y tercer año.

**Muestra:**

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)642}{(0.05)^2(642 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 241$$

## Instrumento para evaluación del clima organizacional

### INDICACIONES

Estimado estudiante le solicitamos lea con atención cada proposición (ítem) y marque con una X en el casillero correspondiente a su opinión, de acuerdo a la escala adjunta:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

Ítems	Respuesta				
	1	2	3	4	5
1, Los docentes son flexibles en relación al cumplimiento de mis objetivos					
2. Los docentes apoyan mis ideas y la forma en que hago las cosas					
3. Los docentes me dan la autoridad de hacer las cosas como creo.					
4. Puedo confiar en que mis docentes apoyen mis decisiones en el estudio					
6, Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mis tareas académicas					
7. La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mis tareas académicas está claramente definida					
5, Conozco mis derechos y deberes como miembro de esta institución					
8. Las normas de desempeño en mi aula son bien entendidas y comunicadas					
9, Me siento muy útil en mi Instituto					
11. Me siento pieza clave en este Instituto					
10, Mis tareas académicas bien hechas hace la diferencia					
12. Las actividades académicas, deportivas, culturales que realizo son muy valioso para este Instituto					
13. La manera en que los docentes califican es adecuada					
16. Son suficientes los premios y las becas en esta institución					
14. Los docentes generalmente aprecian la forma en que realizo mis tareas académicas					
15. El instituto reconoce el significado de la contribución que hago					
17, Los sentimientos que expreso a través de mis tareas académicas son verdaderos					
20. No hay problema si expreso mis sentimientos en este Instituto					
18. Me siento libre para ser yo mismo en este Instituto					
19. Hay partes de mi que no puedo expresarlas libremente					
21, Mis tareas académicas son retadoras					
23. Participar en las actividades deportivas en mi instituto es un gran reto					
22, Para lograr mis objetivos de las tareas académicas, requiero de mi máximo esfuerzo.					
24. Mi participación en las actividades culturales del instituto requiere de mi mayor esfuerzo					

## Instrumento para evaluar el compromiso organizacional

### INDICACIONES

Estimado estudiante le solicitamos lea con atención cada proposición (ítem) y marque con una X en el casillero correspondiente a su opinión, de acuerdo a la escala adjunta:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

Ítems	Respuesta				
	1	2	3	4	5
1. Estaría feliz si pasara el resto de mis estudios en este Instituto.					
4. No me siento unido emocionalmente a este Instituto					
6. Estudiar en este instituto significa personalmente mucho para mí.					
2. Realmente siento como si los problemas de este Instituto fueran míos.					
3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Instituto.					
5. No me siento integrado plenamente en mi Instituto					
7. Hoy permanecer a este Instituto, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
10. No pienso salir de este Instituto porque siento que tengo pocas opciones de estudio.					
12. No dejaría este instituto por la inseguridad que representa las alternativas disponibles					
8. Sería muy duro para mí dejar este Instituto, inclusive si lo quisiera					
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Instituto en estos momentos					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en el Instituto, podría haber considerado estudiar en otro sitio.					
13. No siento obligación alguna de permanecer en mi Instituto					
14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Instituto ahora.					
15. Me sentiría culpable si dejara mi Instituto ahora.					
16. Este Instituto merece mi lealtad					
17. No abandonaría mi Instituto en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia los estudiantes que estudian en ella.					
18. Estoy en deuda con el instituto					

## Base de datos

	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso organizacional	Apoyo docente	Claridad del rol	Contribución personal	Reconocimiento	Expresión sentimientos	Trabajo como reto	Clima organizacional
1	12	16	18	46	12	13	13	9	12	10	69
2	21	21	21	63	14	14	14	12	12	15	81
3	19	12	15	46	6	4	7	4	8	4	33
4	29	24	20	73	15	15	15	14	12	14	85
5	21	18	13	52	9	13	12	9	13	14	70
6	16	20	14	50	14	14	15	13	12	11	79
7	15	19	18	52	10	17	12	16	14	14	83
8	16	19	18	53	14	9	12	13	14	14	76
9	17	21	19	57	13	11	12	12	15	12	75
10	21	19	17	57	12	15	15	14	9	13	78
11	20	23	22	65	10	15	14	14	12	14	79
12	23	19	25	67	16	15	15	11	11	15	83
13	25	22	17	64	15	16	16	15	14	15	91
14	18	23	20	61	12	14	13	12	13	12	76
15	23	17	19	59	13	16	13	15	13	13	83
16	20	10	13	43	15	6	8	8	10	9	56
17	23	15	20	58	15	16	14	11	14	14	84
18	12	18	15	45	12	10	8	7	14	15	66
19	13	10	12	35	11	15	11	10	11	13	71
20	25	23	26	74	13	15	13	13	12	15	81
21	19	19	17	55	12	14	11	9	14	14	74
22	23	18	19	60	16	16	15	10	11	14	82
23	21	21	26	68	16	15	11	10	8	10	70
24	28	21	23	72	17	16	20	12	11	17	93
25	13	24	18	55	12	10	13	10	14	12	71
26	25	18	14	57	12	17	13	12	13	11	78
27	19	28	22	69	13	10	7	10	8	20	68
28	19	21	18	58	14	12	13	10	13	15	77
29	14	20	18	52	13	15	16	9	14	16	83
30	22	10	17	49	10	16	9	11	12	11	69
31	21	16	15	52	13	12	10	14	14	16	79
32	17	21	23	61	13	17	17	12	13	17	89
33	17	20	22	59	12	11	14	11	12	15	75
34	22	22	20	64	13	14	14	9	16	18	84
35	24	21	22	67	13	10	10	7	13	15	68
36	7	20	13	40	12	14	8	8	12	17	71
37	30	17	26	73	20	19	18	18	11	17	103
38	17	16	19	52	13	16	15	9	14	13	80
39	23	22	22	67	18	14	16	14	13	19	94
40	20	16	15	51	17	13	12	6	16	14	78
41	18	19	15	52	17	13	10	11	10	9	70
42	19	14	16	49	14	11	11	10	16	17	79
43	20	16	15	51	15	17	15	14	11	17	89
44	23	20	18	61	14	17	15	14	12	12	84
45	20	22	24	66	9	16	16	11	12	16	80
46	21	16	17	54	12	11	9	9	9	9	59
47	24	18	19	61	8	11	10	7	12	6	54
48	17	16	16	49	14	13	7	8	14	11	67

49	21	16	20	57	13	6	6	6	12	4	47
50	23	20	17	60	15	15	10	10	14	12	76
51	22	17	18	57	13	16	14	11	9	13	76
52	20	20	18	58	12	12	12	12	12	12	72
53	21	19	21	61	15	14	14	16	14	12	85
54	14	20	13	47	12	8	16	10	14	16	76
55	16	17	14	47	13	10	11	6	10	8	58
56	17	19	18	54	16	16	12	11	13	12	80
57	13	14	22	49	11	12	16	6	11	16	72
58	30	24	25	79	18	17	15	13	11	15	89
59	14	10	14	38	11	10	14	6	10	12	63
60	21	27	22	70	10	10	11	11	13	15	70
61	18	21	20	59	17	7	9	6	16	12	67
62	18	18	15	51	14	5	16	7	13	11	66
63	27	18	14	59	12	13	12	12	12	6	67
64	17	19	20	56	12	15	15	14	13	13	82
65	18	20	18	56	12	14	18	7	10	13	74
66	22	21	22	65	15	13	14	13	13	14	82
67	17	18	18	53	15	16	15	14	11	13	84
68	17	15	14	46	13	11	11	9	12	12	68
69	21	21	22	64	12	12	13	13	11	14	75
70	20	18	23	61	10	18	12	8	16	13	77
71	11	15	9	35	8	8	7	5	8	8	44
72	13	21	13	47	15	11	13	7	7	10	63
73	30	14	28	72	13	12	10	9	10	10	64
74	15	10	11	36	11	14	11	9	10	9	64
75	14	24	19	57	5	13	12	6	12	20	68
76	21	19	19	59	8	12	11	9	6	7	53
77	16	14	20	50	9	11	13	10	10	14	67
78	26	20	19	65	14	14	13	10	12	13	76
79	21	17	19	57	13	12	14	10	10	13	72
80	18	21	23	62	14	12	14	15	13	14	82
81	25	23	23	71	14	16	20	12	12	18	92
82	14	18	10	42	10	10	10	8	14	10	62
83	20	18	18	56	14	16	16	13	14	14	87
84	27	14	18	59	13	14	16	12	15	14	84
85	16	23	16	55	14	12	15	10	10	16	77
86	17	21	19	57	17	16	13	13	13	14	86
87	28	21	26	75	18	13	9	11	10	12	73
88	20	20	18	58	13	9	14	11	12	11	70
89	23	17	18	58	15	16	17	11	12	13	84
90	17	20	13	50	12	13	9	9	12	9	64
91	14	19	18	51	17	14	7	11	12	14	75
92	19	18	17	54	16	15	12	13	10	12	78
93	28	15	22	65	15	14	16	14	6	14	79
94	23	21	22	66	15	15	16	15	14	16	91
95	21	18	21	60	14	11	5	6	13	8	57
96	17	21	19	57	15	12	12	9	13	12	73
97	19	25	24	68	13	16	12	8	14	12	75
98	15	14	18	47	14	17	14	12	13	15	85
99	21	15	16	52	12	12	7	10	12	11	64
100	20	25	22	67	12	16	12	12	13	14	79
101	15	14	14	43	14	14	12	10	13	12	75
102	17	20	20	57	11	11	13	13	14	13	75
103	25	23	23	71	13	12	14	13	14	16	82
104	17	16	21	54	16	12	14	11	13	12	78
105	20	25	28	73	14	16	16	14	12	14	86



106	24	24	21	69	14	16	15	14	11	16	86
107	14	24	19	57	8	9	12	5	19	18	71
108	21	20	25	66	14	15	15	12	12	14	82
109	20	16	18	54	14	13	15	13	13	13	81
110	10	26	16	52	12	14	12	15	11	16	80
111	21	21	22	64	13	14	14	10	14	17	82
112	17	25	22	64	15	16	13	12	16	14	86
113	21	18	24	63	12	15	13	13	14	12	79
114	23	20	18	61	14	17	17	11	11	14	84
115	10	15	15	40	9	9	8	12	16	10	64
116	18	17	18	53	9	8	11	11	11	15	65
117	15	21	16	52	12	12	12	12	12	14	74
118	22	25	22	69	12	12	16	10	12	14	76
119	20	23	20	63	6	13	8	6	15	15	63
120	17	20	25	62	12	17	16	14	13	17	89
121	15	26	19	60	10	15	15	9	13	10	72
122	20	22	16	58	15	18	15	15	13	16	92
123	15	24	18	57	13	16	10	11	12	14	76
124	15	23	19	57	15	12	9	7	13	12	68
125	21	24	21	66	11	20	14	13	10	14	82
126	22	18	22	62	14	16	13	14	13	15	85
127	20	23	20	63	14	16	13	14	13	15	85
128	17	19	19	55	14	14	14	13	11	14	80
129	19	27	22	68	10	18	14	11	14	17	84
130	23	21	21	65	14	18	15	12	15	14	88
131	22	20	19	61	13	15	17	9	11	18	83
132	21	20	17	58	15	12	11	11	12	13	74
133	24	24	15	63	15	16	19	15	14	18	97
134	20	20	21	61	15	13	12	8	14	12	74
135	23	24	28	75	13	17	15	13	15	18	91
136	19	15	14	48	10	18	12	12	11	11	74
137	17	26	22	65	18	16	14	15	15	14	92
138	17	22	20	59	14	17	14	12	14	15	86
139	18	19	23	60	11	14	14	11	13	10	73
140	20	17	19	56	16	11	7	13	7	16	70
141	20	19	15	54	14	15	14	11	11	13	78
142	19	25	19	63	15	17	15	11	11	19	88
143	21	22	19	62	16	16	14	13	14	14	87
144	21	19	18	58	12	16	12	12	11	16	79
145	17	21	26	64	14	19	15	11	11	12	82
146	18	24	20	62	13	16	15	14	10	13	81
147	19	21	19	59	17	20	18	15	12	15	97
148	19	22	17	58	9	12	8	11	13	14	67
149	15	23	10	48	9	12	8	8	13	17	67
150	21	22	16	59	15	14	14	14	12	15	84
151	24	20	19	63	14	18	17	11	11	13	84
152	23	22	20	65	14	13	16	13	12	15	83
153	28	20	22	70	17	17	17	14	11	17	93
154	17	27	19	63	11	17	10	7	14	15	74
155	24	30	25	79	17	18	18	14	13	18	98
156	23	27	20	70	11	18	16	10	16	18	89
157	18	22	21	61	5	13	14	7	14	10	63
158	21	25	22	68	15	14	15	13	13	17	87
159	20	26	22	68	16	13	12	12	12	16	81
160	24	14	20	58	11	12	10	12	15	11	71
161	18	19	20	57	14	11	10	13	14	14	76
162	20	25	20	65	14	11	13	6	14	8	66

163	18	28	27	73	13	17	13	13	13	14	83
164	18	22	23	63	12	14	16	9	15	19	85
165	18	25	25	68	15	15	15	14	13	17	89
166	24	19	27	70	14	16	19	14	12	12	87
167	21	21	18	60	10	14	14	12	13	14	77
168	14	14	23	51	10	10	16	10	14	18	78
169	19	19	16	54	12	13	15	11	13	15	79
170	16	18	17	51	8	7	11	12	12	12	62
171	16	24	15	55	10	16	10	9	15	12	72
172	24	20	13	57	15	15	6	4	8	6	54
173	19	23	24	66	10	13	13	8	12	13	69
174	21	19	21	61	14	13	18	10	15	15	85
175	19	22	18	59	13	16	14	15	13	16	87
176	22	22	12	56	7	16	18	7	9	4	61
177	16	19	14	49	12	10	11	11	16	12	72
178	23	22	19	64	14	16	15	15	14	15	89
179	23	30	17	70	15	13	10	5	13	13	69
180	30	23	25	78	18	16	9	10	11	13	77
181	25	20	19	64	14	14	14	13	13	5	73
182	24	23	22	69	16	12	15	12	12	12	79
183	17	24	22	63	13	14	16	10	12	14	79
184	21	24	22	67	10	11	14	12	14	15	76
185	20	16	16	52	14	16	18	10	13	10	81
186	19	14	15	48	14	18	19	9	12	18	90
187	20	20	17	57	13	14	12	10	11	13	73
188	24	21	20	65	14	19	11	14	10	11	79
189	21	22	16	59	13	14	14	11	13	17	82
190	16	20	17	53	12	14	12	6	12	16	72
191	20	17	17	54	14	14	12	11	12	12	75
192	20	21	20	61	14	13	14	14	14	14	83
193	29	21	22	72	15	17	20	14	12	18	96
194	18	20	20	58	8	12	14	9	11	13	67
195	15	20	18	53	14	19	13	13	14	12	85
196	21	22	18	61	12	10	12	11	10	15	70
197	15	10	12	37	12	18	20	13	11	14	88
198	21	22	21	64	14	11	11	10	11	10	67
199	20	20	20	60	14	10	13	10	13	15	75
200	23	25	26	74	11	15	12	12	16	11	77
201	14	22	15	51	8	8	9	9	13	11	58