

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO MISIONAL EN UN GRUPO DE COLEGIOS CONFESIONALES DEL CENTRO SUR DE CHILE

Cristian Yoly Serrano
Colegio Adventista de Angol, Chile

RESUMEN

La presente investigación abordó el clima organizacional y el compromiso misional en un grupo de colegios confesionales pertenecientes a la zona geográfica del centro sur de Chile. A partir de un marco conceptual, se procedió a la aplicación de una encuesta tipo survey que contestaron 202 docentes que laboran en esas instituciones, se analizaron los resultados y posteriormente se discutieron. Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron indicar algunas sugerencias que pueden ser aplicadas y experimentadas en la zona de estudio. Entre los principales resultados encontrados se destaca el hecho de que la gran mayoría de los docentes parece trabajar por vocación y que existen diferencias significativas en cuanto a la percepción del clima organizacional entre los docentes egresados de unidades educativas laicas y los docentes egresados de la única universidad confesional protestante en Chile.

Palabras clave: clima organizacional, compromiso misional.

Introducción

En el último tiempo, la gestión de recursos humanos ha ido tomando importancia para las organizaciones, en especial para los servicios públicos, pues resulta ser un área de interés que ayuda a generar ventajas competitivas para cualquier organización. Por esta razón, la realización de investigaciones organizacionales que tomen en cuenta variables como el clima organizacional, la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso organizacional toman

especial relevancia, pues contribuyen en la detección de necesidades de capacitación o entrenamiento, de tal forma que un buen diagnóstico identificará las variables críticas a potenciar en una determinada organización.

El clima organizacional es un factor determinante para el buen desempeño de la satisfacción laboral, el desempeño dentro de una organización y el compromiso con esta. Una de las necesidades preponderantes dentro de cada organización es la de percibir que la propia organización se encuentra estable, que existen buenas relaciones laborales, que posee elementos de seguridad para el desempeño de las funciones y que provee una permanencia en el tiempo a cada uno de sus integrantes.

Cristian Yoli Serrano, Coordinador de enlaces, Colegio Adventista de Angol, Chile. La correspondencia concerniente a este artículo puede ser enviada a Cristian Yoli Serrano, Ursula Suarez 2682, Villa Ecal, Angol, Chile. Correo electrónico: cristianyoli1981@hotmail.com

El intenso y constante cambio en el mundo de las organizaciones que prestan servicios en cualquier rama impone una constante evaluación a los quehaceres realizados, tanto al interior como al exterior de la organización, lo cual realza la importancia de un trabajo interno de manera minuciosa en cada organización, con el fin de fortalecer el clima organizacional y generar un elevado grado de confianza y compromiso con la organización. Por ello, esta investigación tiene relación con el clima organizacional percibido en cada estamento educativo y el cumplimiento de la misión que poseen esas instituciones educativas, a través del compromiso manifestado por docentes y administrativos como parte del personal que compone esta red de instituciones.

Será importante establecer, a partir de los resultados encontrados, las diferentes estrategias o metodologías para mejorar o mantener el clima organizacional y el compromiso manifestado y percibido por los educadores y sus directivos.

En la última década se ha visto un significativo esfuerzo de las empresas en la utilización de modelos de gestión de calidad, reingeniería y otros métodos de cambio. En un período corto de tiempo, en la empresa han ocurrido grandes cambios, para tratar de adecuarse a las profundas transformaciones de su complejo entorno. Se han desarrollado novedosas estructuras y estilos de dirección más adecuados para dar respuesta eficaz a los nuevos mercados y a un cliente cada día más exigente en el marco de una competencia feroz.

En 2012, en Chile se hizo muy conocido a nivel nacional el caso de algunas multinacionales que pusieron de manifiesto estrategias organizacionales que

juegan en contra de los principios éticos y generan incertidumbre y desconfianza de sus clientes externos, al inducir situaciones de conflicto interno: sus empleados acusaron a sus jefes o viceversa, lo que produjo bandos, riñas y malentendidos. Estas situaciones probablemente trajeron como consecuencia la falta de compromiso, la falta de continuidad a lo largo del tiempo, de sus empleados y la falta de realización de manera precisa y correcta de las labores asignadas, entre otros problemas.

Por otro lado, a ello se suma la falta de condiciones de higiene y seguridad. De acuerdo con un informe presentado por la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo (2012) en Chile, no se garantizan las condiciones adecuadas en todas las organizaciones o empresas a nivel nacional. Se observa una falta de compromiso de los trabajadores hacia la organización, debido a la inestabilidad e inseguridad que se generan en los espacios de trabajo.

Por todas las condiciones anteriormente mencionadas, es importante considerar el componente humano, centro de toda empresa o entidad. El sistema de trabajo debe elaborarse en función de las personas, que son las que determinan los resultados finales que se obtengan dentro y fuera de la organización.

Un estudio sobre clima organizacional realizado en 2009 por la Superintendencia de Salud en Chile muestra que el clima organizacional se podría clasificar como regular. El mismo informe también presenta un cuadro comparativo por edades, en donde el mayor porcentaje de respuestas negativas, en las dimensiones evaluadas, se concentra en personas con edades de 35 a 40 años.

Para efectos de este estudio, el clima organizacional fue considerado como la

percepción, por parte de los docentes, de la calidad de interacciones humanas y condiciones laborales existentes en su institución.

Por otra parte, existen desafíos particulares que deben enfrentar las instituciones cristianas, entre las que se hallan el ausentismo en actividades religiosas o culturales, la disminución de alumnos con afiliación denominacional, el establecimiento de atmósferas de trabajo agradables y el desarrollo del compromiso docente con la educación cristiana y su filosofía.

La falta de un compromiso cabal con la misión y de un desarrollo de climas organizacionales favorables para el cumplimiento de esta misión ha motivado esta investigación. Para efectos de esta investigación, se entiende el compromiso misional como la fuerza del vínculo generado entre el docente y la Iglesia Adventista y su misión evangelizadora. El estudio procuró determinar cuán comprometidos se encuentran los docentes con la filosofía y la misión de la educación cristiana, qué es lo que genera motivación o desmotivación y cuánto están dispuestos a dar y hacer para el cumplimiento de esta obra.

En un trabajo publicado recientemente, Gómez Sánchez, Recio y López Gama (2010) relacionan el clima de las organizaciones con el compromiso de los trabajadores hacia ellas y declaran que en las empresas debe prevalecer un ambiente de trabajo que permita a los trabajadores sentirse satisfechos por su labor en la empresa, lo que establecerá un compromiso más fuerte hacia la organización. El estudio mostró una relación directamente proporcional entre el clima organizacional y el compromiso de sus integrantes para con la organización. Gómez Sánchez et al. también declaran

que “es importante para las organizaciones conocer no solo el tipo, sino también el grado de compromiso de sus miembros, así como elevarlo” (p. 100). Toro (1998) afirma que “el compromiso de las personas hacia la empresa y su trabajo dependen de una proporción importante del clima organizacional” (p. 27).

Clima organizacional y compromiso organizacional

Si bien es cierto que se considera que son pocas las investigaciones que abordan los constructos de esta investigación en cuanto a la relación existente entre ellos, también es cierto que existe material que aborda estos temas de manera individual o en relación con otros factores. Por ejemplo, en el 2007, Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló propusieron que el clima y compromiso organizacional se relacionan con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Estos constructos incluyen indicadores que no solo se refieren al aspecto netamente laboral, sino también a aspectos personales. Además de producir diversas reacciones en el lugar de trabajo, la satisfacción o la insatisfacción laboral, que es uno de los indicadores del clima organizacional, también afecta el compromiso con la organización, y a la vez, la vida personal y familiar del individuo (Cabrera Girón, 2004; Gómez Sánchez et al., 2010; Macías Suárez, 2008).

Además, Chiang Vega, Núñez Partido y Martín Rodrigo (2010) recientemente dieron a conocer que el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional son relevantes en el comportamiento de las personas.

Rego y Souto (2004) encontraron que el clima organizacional es un constructo multidimensional que involucra seis

dimensiones: espíritu de camaradería, credibilidad del superior, comunicación abierta/franca con el superior; oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, equidad y conciliación trabajo-familia.

Respecto del compromiso organizacional, Belausteguigoitia (citado en Díaz Torres y Quijada Frago, 2005) observó que un individuo se involucra emocionalmente con su empresa y establece lazos emocionales con ella si percibe un clima organizacional favorable.

Es importante poder dimensionar cuánto compromiso se manifiesta en las instituciones educativas, especialmente en las cristianas. La red de instituciones que posee la Iglesia Adventista ha tenido un crecimiento considerable en los últimos años en Chile. De acuerdo con datos proporcionados en el sitio oficial del departamento de educación de la Iglesia Adventista en Chile (Educación Adventista, s.f.), hasta el 2012 se contaba con una matrícula de 24,700 alumnos, 1,140 docentes y 49 instituciones educativas, una universidad y un instituto profesional. Este gran crecimiento poblacional y estructural sin duda trae consigo grandes desafíos y consecuencias. Los desafíos más grandes tienen relación con establecer percepciones positivas acerca del clima organizacional en una organización que cuenta con tan alto número de funcionarios y con generar un alto grado de compromiso de parte de sus docentes y trabajadores. Este estudio pretende determinar si existe una relación entre el clima organizacional percibido por los docentes de las escuelas y colegios adventistas de la región centro sur de Chile y su compromiso misional.

Método

Esta investigación se inscribe en el paradigma cuantitativo y es de tipo

descriptivo y correlacional. La hipótesis que fue sometida a prueba contiene variables sobre las percepciones que los educadores tienen en cuanto al clima organizacional y el compromiso misional manifestado en escuelas y colegios confessionales cristianos.

Participantes

Para el desarrollo de este estudio se consideró como población a todos los docentes adventistas que trabajaron en las nueve escuelas y colegios adventistas de la zona geográfica denominada Asociación Centro Sur de Chile, en el año 2013, localizadas en las ciudades de Chillán, Concepción, Los Ángeles, Lota, Talcahuano, sector rural de Quirao y la comuna de Hualpén.

Según los datos proporcionados por el departamento de educación de esta región eclesiástica, se encontraban laborando hasta el 30 de noviembre de 2013, 372 docentes, de los cuales 52 no eran adventistas. De los 320 docentes adventistas, fueron encuestados 202, los que representan un 63.1% de la población. Es necesario señalar que el estudio fue de carácter censal. Se pensaba administrar la encuesta al total de docentes adventistas ($n = 320$) que no ejercían labores administrativas o directivas. Sin embargo, fue aplicada solo al 63.1% de la población, debido a razones como las siguientes: un alto porcentaje de docentes con licencias o incapacidades médicas, docentes que no estuvieron dispuestos a participar y docentes que no se encontraban presentes al momento de la aplicación por diferencias de horarios de entrada y salida.

La edad de los participantes osciló entre los 20 y los 61 años de edad. La mayor frecuencia de edad se ubicó en el intervalo de 20 y 30 años, lo que representa un

34,6%. La edad promedio correspondió a 37,37 años al aplicar la media para datos agrupados.

Es interesante notar la distribución de docentes en cuanto a las universidades de egreso de los docentes, siendo la Universidad Adventista de Chile la institución que aporta el mayor número de docentes al sistema educativo adventista de esta zona del país, con 89 docentes (42.8%). Las otras universidades aportan el 57,2% restante.

Instrumento

Para la realización de esta investigación se decidió utilizar como instrumento la versión del cuestionario utilizado por Delgado González (2011) para la medición de las variables clima organizacional y compromiso misional. El cuestionario cuenta con 15 dimensiones y está compuesto por 137 enunciados, que se responden por medio de una escala tipo Likert de cinco puntos. Sin embargo, tras ser revisado por expertos consultores, se decidió utilizar 12 de las 15 dimensiones propuestas por Delgado González, con un total de 108 enunciados. Las dimensiones del clima organizacional fueron las siguientes: percepción del trabajo en sí mismo, reconocimiento de logros, autonomía, clima organizacional, retribuciones y equidad, condiciones laborales, prácticas y políticas administrativas, relaciones con el director y relaciones con los compañeros. Entre tanto, las dimensiones del compromiso misional fueron las siguientes: sentido de vocación, compromiso religioso y compromiso institucional. Para los fines de este estudio, cada constructo fue calculado como la suma de todas sus dimensiones. El coeficiente alfa para cada dimensión en el instrumento presentado por Delgado González se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1
Coefficiente alfa de Cronbach por dimensiones

Dimensión	α
Sentido de vocación	.917
Compromiso religioso	.832
Compromiso institucional	.847
Percepción del trabajo en sí mismo	.646
Reconocimiento de logros	.828
Autonomía	.675
Clima organizacional	.904
Retribuciones y equidad	.828
Condiciones laborales	.881
Prácticas y políticas administrativas	.806
Relaciones con el director	.891
Relaciones con los compañeros	.844

Para el cuestionario completo, con 108 ítems, el coeficiente alfa fue de,984, índice altamente aceptable de manera general. La puntuación de los ítems 4, 13, 21, 27, 29, 31, 38, 43, 45, 49, 60, 61, 62, 65, 75, 77 y 94 fue revertida (ver Apéndice C para lista completa de ítems).

Resultados

Clima organizacional

El clima organizacional fue evaluado por 72 ítems, siendo la puntuación mínima posible 72 y la máxima 360.

El indicador con la media más baja fue “Me siento seguro por el sistema de jubilación que tendré al retirarme”. La media para este indicador fue de 2,35 y cabe destacar en cuanto a la desviación típica que es la segunda más alta, con 1,289. Este indicador se encuentra enmarcado, de acuerdo a la clasificación realizada por Delgado González (2011), en la dimensión “retribuciones y equidad” y a la vez como un determinante extrínseco de la labor y de la satisfacción laboral. Mientras tanto, el indicador

con la media más elevada correspondió a la dimensión “Percepción del trabajo en sí mismo” y fue “Me entusiasma trabajar en la formación del carácter de mis alumnos” ($M = 4,51$, $DE = ,686$). Entre tanto, el indicador promedio correspondió a “Siento agotamiento al trabajar con mis alumnos” ($M = 3,22$, $DE = 1,275$), el cual también pertenece a la dimensión “Percepción del trabajo en sí mismo”.

Llamaron la atención del investigador cuatro indicadores que tienen relación con la administración, y específicamente con los directores, cuya desviación típica es la más alta en comparación con los otros 68. Ellos son:

1. Me siento seguro por el sistema de jubilación que tendré al retirarme ($M = 2,35$, $DE = 1,289$).

2. El(la) director(a) es criticado(a) por el personal docente por su manera de administrar ($M = 3,16$, $DE = 1,256$).

3. Las muchas exigencias de nuestro(a) director(a) nos impiden hacer nuestro trabajo con libertad ($M = 3,27$, $DE = 1,331$).

4. El control que ejerce la administración me hace sentir incómodo(a) ($M = 3,50$, $DE = 1,235$).

5. La lista completa de ítems correspondiente a esta variable, con sus medias y desvíos, se puede observar con más detalle en el Apéndice A.

Compromiso misional

Esta variable fue evaluada por 36 ítems, con un puntaje mínimo posible de 36 puntos y máximo de 180 puntos.

Se encontró que el ítem con la media más baja corresponde a la declaración “Anhelo trabajar en otra escuela que me ofrezca más beneficios” ($M = 2,60$, $DE = 1,251$). Dicho ítem hace parte de la dimensión compromiso institucional y es clasificado por Delgado González

(2011) como factor de compromiso calculativo, debido a que el empleado evalúa los costos beneficios que tendría al abandonar su lugar de trabajo y dejar su afiliación institucional.

Entre tanto, el ítem con la media más alta fue “Realizo mi trabajo por amor a Dios”, de la dimensión “Sentido de vocación”, con un puntaje mínimo observado de 3 (a diferencia de todos los demás ítems, con 1) y uno máximo de 5. La media para este ítem correspondió a 4,72 y la desviación típica a ,575. El indicador promedio correspondió a “En mi escuela o colegio las relaciones entre el personal docente son muy sinceras” ($M = 3,63$, $DE = ,943$). Por otro lado, el ítem “Si tuviera algún conflicto laboral con la organización, afectaría mi sentido de misión con la iglesia” mostró la desviación típica más alta de esta variable ($DE = 1,554$), ítem que corresponde a la dimensión “compromiso religioso”. El Apéndice B detalla las estadísticas descriptivas para cada ítem de la variable.

Relación entre clima organizacional y compromiso misional

Los resultados mostraron una correlación positiva altamente significativa ($r = .638$, $p = .000$) entre las variables clima organizacional y compromiso misional.

Otros resultados

En virtud de los datos disponibles, se procedió a realizar la prueba t de Student con la finalidad de observar si existe diferencia entre hombres y mujeres en las variables estudiadas. Los resultados mostraron que en la variable compromiso misional no existe diferencia significativa ($t_{(200)} = -,322$, $p = ,748$) entre varones ($M = 136$) y damas ($M = 137$). Tampoco en la variable clima organizacional, se observó

diferencia significativa ($t_{(200)} = -,575, p = ,566$) entre hombres ($M = 262$) y mujeres ($M = 265$).

Por otra parte, se observaron diferencias significativas entre los docentes egresados de la Universidad Adventista de Chile y quienes hicieron sus estudios en otras instituciones. Los resultados de la prueba t de student mostraron que en la variable compromiso misional no existen diferencias significativas ($t_{(200)} = -1,459, p = ,146$). En cambio, en la variable clima organizacional los resultados mostraron que existe diferencia moderada pero significativa ($t_{(200)} = -2,402, p = ,017$) entre estos dos grupos. Los egresados de la Universidad Adventista de Chile puntuaron significativamente más bajo ($M = 259$) que los egresados de otras instituciones universitarias ($M = 269$).

Discusión

Clima organizacional. El clima organizacional ha sido definido en esta investigación como la percepción por parte de los docentes de la calidad de interacciones humanas y condiciones laborales existentes en su institución. Silva (1992) lo define como la serie de fenómenos organizacionales o actividades y procesos que se desprenden del actuar y funcionar de una determinada organización. Martínez Sánchez y Ulizarna García (citados en Delgado González, 2011) argumentan que la satisfacción en cuanto al clima organizacional se expresa en actitudes. Además, sostienen que depende del conjunto de opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos que manifiestan los docentes hacia determinada situación laboral.

Los resultados de esta investigación muestran que la gran mayoría de los docentes evaluados poseen una percepción

muy alta acerca del trabajo que realizan y manifiestan estar cómodos con su trabajo. Sin embargo, parecen inseguros por la retribución que les brinda ese trabajo, especialmente por la jubilación, lo que parecería indicar a simple vista que el clima organizacional es bueno en cuanto a los factores al interior de la organización, pero preocupante en cuanto a los factores extrínsecos a los docentes y sus organizaciones. Esto podría deberse a que en Chile cada trabajador se jubila en un sistema ideado para otorgar pensiones equivalentes aproximadamente al 70% de las rentas promedio de los últimos 10 años (“¿Cuánto ahorro se requiere en Chile...”, 2014). Pero debido a la forma en que se encuentran estructurados los fondos de pensiones en Chile, en muchas oportunidades los cotizantes restan fondos en vez de sumar. Esto debido a las inversiones y a los constantes cambios en el sistema bursátil que llevan a generar pérdidas para las AFP, pérdidas que finalmente pasan a ser del cotizante, como es anunciado prontamente en noticias y reportajes. Con todo este escenario, es de esperar que los docentes se mantengan preocupados, debido a las bajas expectativas respecto de su pensión en la edad en que es más común cierto tipo de enfermedades y en donde se esperaría poder disfrutar de ciertas comodidades y privilegios después de toda una vida de trabajo.

A pesar de ello, el clima organizacional al interior de establecimientos educacionales confesionales que fueron objeto de estudio parece ser adecuado, de acuerdo con la opinión del autor. Es lo que se esperaría de cualquier empresa u organización que representa algún credo religioso cristiano.

Al analizar su interés por continuar trabajando en la institución, se observa

una actitud más neutra. Esto podría deberse a alguna o varias de las siguientes razones: (a) algunos docentes tienen el deseo de ingresar a instituciones que les ofrezcan mayores sueldos, (b) algunos docentes mantienen la idea de un cambio de profesión debido a los mayores ingresos obtenidos como en las ingenierías, o en carreras de salud y (c) otros docentes desean mantenerse dentro del sistema educativo denominacional, por sus creencias, por no sentirse cómodos fuera de este sistema, o tal vez por la estabilidad que este ofrece, a pesar de los bajos ingresos, en comparación con otras instituciones educativas, como lo hacen notar los resultados positivos en el ítem “Me siento seguro en mi trabajo dentro del sistema educativo adventista”, en donde la media fue bastante alta.

Existen varios ítems cuya puntuación media estuvo por debajo de tres puntos, los cuales consideran el trabajo desde la perspectiva de los docentes. Estos son: “El personal docente en mi escuela tiene demasiadas actividades en comisiones de trabajo”, “Los deberes rutinarios en mi escuela obstruyen el trabajo de enseñanza” y “Los trabajos extracurriculares asignados al personal docente son excesivos”. Estos resultados parecen indicar que gran parte de los docentes perciben el sistema de trabajo como rígido, autoritario y sin libertad para tomar decisiones individuales. Además, parecen percibir que deben realizar demasiadas actividades en áreas que no son netamente educativas y dentro del aula. Esto es contraproducente para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo, ya que como declara Robbins (citado en Delgado González, 2011), el comportamiento de los empleados se basa en su percepción: si perciben el trabajo en términos negativos, dará como resultado un au-

sentismo y una rotación mayores y una menor satisfacción laboral. El trabajo en sí mismo es un fuerte predictor del compromiso institucional. Por consiguiente, si los docentes no han experimentado la alegría del trabajo, ven afectados su satisfacción laboral y su compromiso institucional.

A pesar de ello, los resultados estarían indicando que los docentes perciben que no existe rutina en su labor y que, a pesar de las muchas exigencias que el sistema educativo presenta, ellos aun mantienen un espíritu reflexivo en su trabajo, como se puede observar en los ítems que tiene relación con las actividades realizadas por los docentes (ver Apéndice A).

Montenegro (2007) declara que la pérdida de su estatus social, su precaria formación inicial y las carencias de su formación continuada tienen efectos directos en la autoimagen del docente y en su desempeño cotidiano en el aula de clases. Así es inevitable que muchos de ellos terminen rutinizando su actividad profesional. (p. 11)

El que los docentes no lo perciban de esta manera puede deberse a los siguientes factores: (a) la constante preocupación de la administración por reflexionar acerca de las prácticas pedagógicas, (b) la reflexión individual en cuanto al quehacer educativo, (c) los principios cristianos impartidos y promovidos al interior de este sistema educativo. Al aceptar los principios cristianos y la verdad en la vida, cada persona puede “expandirse constantemente y alcanzar nuevo desarrollo” (White, 2008, p. 336).

Respecto de la percepción que los docentes tienen de sus respectivos directores, los docentes mantienen una postura que va desde lo neutral hacia lo positivo. Así

lo dejan ver los ítems “El(la) director(a) es autocrático(a)”, “El(la) director(a) comunica a detalle lo que espera del personal docente”. En cuanto a características personales de su director, los docentes tienen una percepción bastante positiva. La investigación y la experiencia han puesto en evidencia que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección y liderazgo en la escuela son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la escuela (Murillo Torrecilla, 2004, 2006, citado en Delgado González, 2011). Si del liderazgo en los colegios dependen estos cambios, debe considerarse con mucho cuidado la elección de un director. Refiriéndose a la percepción positiva hacia los jefes, Guix (2013) indica que esta lleva a mejorar y a aceptar las propuestas emanadas de ellos, ya que sus colaboradores están más dispuestos a entenderlos y a adquirir sus productos o ideas. Por otro lado, el mismo autor manifiesta que algunas personas con cargos directivos solo se preocupan de los resultados u objetivos de la organización y no de las personas que la conforman. Entre tanto, Alles (2007) propone que las percepciones se forman por el entorno laboral, pero a la vez por lo que sucede a nivel personal, por lo que la percepción positiva manifestada en los resultados puede ser consecuencia de lo que se experimenta al interior de los colegios, pero también de la formación y/o experiencia religiosa individual al seguir el mandato dado por San Pablo: “Nada hagáis por rivalidad o vanagloria; antes bien en humildad, considerando a los demás como superiores a vosotros” (Filipenses 2:3). Es necesario destacar que un aspecto muy positivo es el hecho de que la mayoría de los docen-

tes considere a sus directores de la forma en que lo hace, ya que esta percepción, como declara Guix (2013), permite que se acepten y cumplan las metas y objetivos para cada empleado.

Compromiso misional. Los ítems de esta variable se analizaron en bloques de preguntas de acuerdo con la dimensión que abordaron, comenzando con el sentido de continuidad en la organización. En relación a ello, los resultados muestran que el ítem con la menor puntuación correspondió a “Anhele trabajar en otra escuela que me ofrezca más beneficios”, el cual a su vez fue uno de los ítems con mayor dispersión. Lo anterior puede indicar que un buen porcentaje de docentes no considera abandonar esta organización durante su vida laboral. Algunas de las razones que los docentes pueden tener para considerar mantenerse en esta organización podrían ser las siguientes:

1. Esta organización mantiene sus mismos principios e ideales religiosos.
2. Esta organización les ofrece estabilidad laboral.
3. La percepción del ambiente organizacional es buena.
4. La edad de algunos docentes es avanzada y temen no encontrar trabajo en otra organización.

Según las teorías acerca del compromiso, un fuerte deseo de continuidad es caracterizado por (a) una fuerte creencia en la aceptación de los objetivos y valores de la organización, (b) la voluntad de ejercer un considerable esfuerzo por cuenta de la organización y (c) un claro deseo de seguir siendo miembro de la organización (Vandenabeele, 2009).

Sin embargo, la dispersión resultante parece indicar que otro porcentaje de la muestra podrían estar pensando en buscar

trabajo fuera de esta organización. Esto parece ser apoyado por los ítems “Con mucha frecuencia he considerado dejar de trabajar en esta organización” y “Es muy probable que busque trabajo en otra escuela para el próximo ciclo escolar”, que muestran una tendencia que va desde lo neutral hacia estar de acuerdo con el pensamiento de cambiar de trabajo. Esto podría deberse a que los docentes estén buscando remuneraciones más elevadas, menores exigencias o mayores posibilidades de desarrollo profesional en cuanto a ascensos y perfeccionamiento. Araujo y Brunet (2012) proponen que la necesidad del trabajador de permanecer en la empresa es de carácter material, ya que su continuidad dependerá de “la percepción que tiene en relación con lo que recibe del trabajo, los costes personales que este le supone y los costes añadidos del abandono de la empresa” (p. 108).

Meyer y Allen (1997) proponen que el compromiso de continuidad implica que una persona tiene conciencia de que existirán consecuencias si deja la organización en la que trabaja. Al observar la tendencia de los resultados, parece quedar en evidencia lo anterior. Las puntuaciones pueden llevar a concluir, en este aspecto, que hay un alto sentido de continuidad en los docentes que laboran en estas instituciones, como lo muestran los ítems “Tengo la firme intención de seguir trabajando en esta organización en los próximos cuatro años” y “Estaría feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en esta organización”.

El sentido de identificación denominacional es otro de los aspectos analizados por ítems como los que siguen: “Mi trabajo en la escuela es totalmente independiente de mi relación con la iglesia”, “Pese a cualquier problema laboral

en la organización donde trabajo, mi relación con la iglesia permanece igual”, “Estoy orgulloso(a) de servir a Dios en un colegio adventista”. Estas declaraciones parecen señalar que los docentes trabajan en este sistema educativo por la identificación y pertenencia que tienen en cuanto a sus principios religiosos, que los han llevado a ser adventistas del séptimo día y que ahora los mantienen trabajando en esta misma organización. Vandenabeele (2009) explica que los empleados comprometidos con su organización manifiestan (a) una fuerte creencia en la aceptación de los objetivos y valores de la organización y (b) la voluntad de ejercer un considerable esfuerzo por cuenta de la organización. Araujo y Brunet (2012) también consideran que el compromiso afectivo o el deseo del empleado de permanecer con su organización se demuestran en una identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa. El empleado asume los objetivos y valores de la organización, está dispuesto a llevar a cabo un esfuerzo en beneficio de ella, se preocupa por sus problemas y desea permanecer en ella.

Por lo anteriormente expuesto, se puede deducir que los docentes del estudio trabajan en este sistema por la identificación que mantienen con los objetivos de la iglesia a la cual pertenecen y porque desean realizar su esfuerzo en pos del bienestar de su misión, como lo evidencia el ítem “Tengo un fuerte sentido de identidad con esta organización”. García Sánchez (2008) indica que “el compromiso consta de tres componentes: (a) identificación (se adoptan como propios los valores y objetivos de la compañía); (b) involucración (inmersión psicológica en las actividades del propio trabajo) y (c) lealtad (sentimiento

de afecto y unión con la organización)” (pp. 112, 113). Los resultados obtenidos permiten entrever que los docentes manifiestan lealtad a su organización.

Otro de los aspectos que abordó el instrumento fue la experiencia espiritual del docente con Dios, en donde los resultados parecen indicar que existe una experiencia profunda. Con excepción del ítem “Mi trabajo es enseñar las materias, no tanto enseñar acerca de Dios”, el resto de los ítems que miden la relación con Dios obtuvo una puntuación media sobre 4.0 en la escala. Entre tanto, el ítem con la media más alta fue “Realizo mi trabajo por amor a Dios”, resultado que se muestra interesante, debido a que pone en evidencia cuál es, tal vez, la razón principal por la que la gran mayoría de los docentes adventistas trabajan en este sistema, y, siendo de la dimensión “Sentido de vocación”, parece indicar un alto grado de vocación en los docentes que los lleva a mantener así un fuerte compromiso con su institución. Resulta curioso que, aunque los docentes estén incómodos o insatisfechos con algunos aspectos del clima organizacional, como remuneraciones, jubilación y que tal vez no lo expresen verbal y constantemente, pareciera ser que en el fondo “Dios” es la gran motivación para realizar su trabajo.

Los resultados de esta investigación concuerdan con lo expresado por Delgado González (2011): “Teóricamente se espera que un docente con un alto compromiso religioso se mantenga comprometido y leal a la institución, así mismo, que su satisfacción laboral dependa de su compromiso religioso y no tanto de su salario o beneficios que recibe” (p. 68). De allí la importancia de cuán arraigados a las creencias denominacionales se encuentren los individuos, lo cual se

manifestará en el grado de compromiso demostrado en su trabajo.

Relación entre clima organizacional y compromiso misional

Los resultados mostraron que existe una correlación significativa entre las variables clima organizacional y compromiso misional, lo que se significa que, cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor será el compromiso manifestado, y viceversa, a mayor compromiso, mejor percepción del clima organizacional.

Estos resultados son coherentes con los del estudio de Pan y Qin (2007, citado en Delgado González, 2011), realizado con docentes de nivel secundario, que muestran que existe correlación positiva significativa del clima organizacional con la satisfacción en el trabajo, las oportunidades de superación profesional, el liderazgo administrativo y el compromiso organizacional. Si se mejora el clima organizacional en los colegios, todas las demás variables se verán impactadas positivamente. En cambio, si el clima organizacional se afecta, todas las demás variables se afectarán. Esto también concuerda con lo descubierto por Espuny, Gala, Martin y Blanch (2003), quienes encontraron el clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos, como el compromiso y sus respectivas manifestaciones: productividad, asistencia, absentismo, rotación, eficacia y eficiencia organizacionales. Por otro lado García Sánchez (2008) sostiene que existe una relación muy directa entre los cambios en el entorno y los cambios en el compromiso de los miembros de una empresa.

Otros resultados

Los resultados mostraron que no existe diferencia significativa de percepción

del clima organizacional entre hombres y mujeres, demostrando que la forma en que se percibe el clima organizacional al interior de los establecimientos educacionales adventistas es indistinta al sexo de los docentes.

Por otro lado, se observó que una existe diferencia significativa entre los docentes egresados de la Universidad Adventista de Chile y de otras instituciones.

En este sentido, es relevante dicha información, ya que la diferencia encontrada se muestra a favor de los docentes egresados de universidades distintas a la Universidad Adventista de Chile. Este resultado es interesante, ya que se esperaba que quienes fueron educados en el sistema educativo para el cual están trabajando manifiesten una percepción y disposición positiva hacia el mismo. Si bien el tema merece mayor estudio, una explicación tentativa del porqué no manifiestan una mejor percepción hacia el clima organizacional es la rica formación en valores cristianos que reciben cada uno de los alumnos en las aulas de dicha institución y el conocimiento que tienen de los ideales de la filosofía de la institución. Esto podría llevarlos a ser más exigentes y críticos hacia aquellos aspectos que, a su juicio, no están funcionando como debieran. En este sentido, Araya Bishop (2000) hace un llamado de atención a las instituciones educativas adventistas y lanza el desafío de realizar un análisis y ver las deficiencias que pudiesen estar teniendo en cuanto al clima y la satisfacción laboral entre sus empleados, con el fin de poder realizar los cambios necesarios que conduzcan a un mejoramiento en este aspecto.

En cuanto al compromiso misional, los resultados mostraron que en esta variable no existe diferencia significativa

entre varones y damas, de modo que la forma en que se percibe el compromiso misional al interior de los establecimientos educacionales adventistas es indistinta al sexo de los docentes. Estos resultados son similares a los de Chiang Vega et al. (2010), quienes insisten en que el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional son relevantes en el comportamiento de las personas. Sus resultados revelaron que, en el compromiso y el clima organizacional, no hay diferencias importantes entre ambos géneros ni tampoco entre segmentos etarios.

Tampoco se observó diferencia significativa entre los docentes egresados de la Universidad Adventista de Chile y quienes realizaron sus estudios en otras instituciones. Se esperaba que quienes fueron educados con un sentido de misión y bajo el gran lema “PROPTER DEUM ET HUMANITATEM” manifiesten un alto grado de compromiso en comparación con quienes egresan de otras instituciones académicas. En este sentido, sería esperable que los docentes educados en instituciones con principios religiosos adventistas evidencien un grado de compromiso alto y permanente. Que los resultados de esta investigación muestren lo opuesto podría estar indicando que existen deficiencias en el nivel cultural al interior de las universidades y que la misión y la visión no es entendida por la gran mayoría del estudiantado, trayendo como consecuencia que no se alcancen efectivamente los objetivos que desea la universidad (Rodríguez y Vallejo, 2010).

Silveira (1997, citado en Cruz, 2009) concluye que la formación académica universitaria representa una prioridad presente de modo progresivo en las empresas por su capacidad para integrar y

vincular los intereses u objetivos organizacionales con los individuales. Sin embargo, también entiende que el éxito de la formación “aparece claramente condicionado por su capacidad y creatividad para generar el compromiso y la motivación de la amplia mayoría” (p. 278). Esto hace recaer la responsabilidad del desarrollo de estas cualidades sobre las instituciones de educación superior.

Referencias

- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araújo, M. J. y Brunet, I. I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Tarragona: Publicaciones URV.
- Araya Bishop, E. (2000). Compromiso, cultura y satisfacción docente en las universidades adventistas de Latinoamérica y España. *Memorias*, 1(1), 67-79.
- Cabrera Girón, V. (2004). *Clima organizacional y compromiso organizacional. Estudio de un caso* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, Puebla, México.
- Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A. y Martín Rodrigo, M. J. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo. (2012). *Informe final*. Recuperado de <http://www.comisionseguridadeneltrabajo.cl/wp-content/uploads/downloads/2010/12/Informe-Final-CST.pdf>
- Cruz, E. J. (2009). *Pertinencia entre el perfil académico de los egresados de los programas de formación continua ofertada por la Pontificia Universidad Católica, Madre y Maestra, la Universidad Tecnológica de Santiago y la Universidad Abierta para Adultos, de la ciudad de Santiago y el perfil profesional requerido por las industrias alimentarias en el período 2005-2008* (Tesis doctoral, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica). Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reunited/handle/120809/994>
- ¿Cuánto ahorro se requiere en Chile para jubilar con más de \$400 mil al mes? (2014, 17 de julio). *La Segunda Online*. Recuperado de <http://www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2013/08/868708/cuanto-ahorro-se-requiere-en-chile-para-jubilar-con-mas-de-400-mil-al-mes>
- Delgado González, M. (2011). *Satisfacción laboral de los docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Díaz Torres, Y. y Quijada Frago, A. A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.
- Educación Adventista. (s.f.). *Sistema educacional adventista*. Recuperado de <http://www.educacionadventista.cl/sistema/>
- Espuny, T. M. J., Gala, D. C., Martín, A. y Blanch, R. J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona: UOC.
- García Sánchez, M. D. (Coord.). (2008). *Manual de marketing*. Madrid: ESIC.
- Gómez Sánchez, D., Recio, R. G. y López Gama, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104.
- Guix, X. (2013). *Jefes: Aprenda a conocerlos y gane su confianza*. Barcelona: Conecta.
- Macías Suárez, J. R. (2008). *Indagación apreciativa: Impacto en el clima organizacional y actitud de compromiso* (Tesis de maestría). Universidad de las Américas Puebla, Puebla, México.
- Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psychothema*, 19(3), 395-400.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Rego, A. y Souto, S. (2004). La relación entre los climas organizacionales autenticos y las variables intención de salida de la organización, el compromiso organizacional y el estrés. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 32, 77-102.
- Rodríguez, M. y Vallejo, J. (2010). *La cultura organizacional de los estudiantes de la Universidad de Oriente* (Tesis de licenciatura. Universidad de Oriente, Venezuela). Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2155/1/Tesis-VallejoRodriguez.pdf>
- Silva, M. (1992). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 45(4), 443-451.
- Subsecretaría de Trabajo. (2014). *Indicadores*. Recuperado de http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=398

- Superintendencia de Salud. (2009) *Informe final. Estudio de clima organizacional*. Recuperado de http://www.supersalud.gob.cl/documentacion/569/articles-7019_recurso_1.pdf
- Toro, F. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(2), 27-41.
- Vandenabeele, W. (2009). El efecto mediador de la satisfacción en el trabajo y del compromiso organizacional en las autoevaluaciones de rendimiento: evidencias más sólidas de la relación rendimiento-PSM. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 75(1), 11-38.
- White, E. (2008). *A fin de conocerle*. Nampa, ID: Pacific Press.

Apéndice A

Comportamiento de los ítems de la variable clima organizacional presentados en orden creciente de medias (N = 202)

Ítem	Dimensión*	Mínimo	Máximo	M	DE
Me siento seguro por el sistema de jubilación que tendré al retirarme.	RE	1	5	2,35	1,289
En mi trabajo tengo que acatar estrictamente las normas impuestas por la dirección.	AN	1	5	2,46	1,037
El personal docente en mi escuela o colegio tiene demasiadas actividades en comisiones de trabajo.	CO	1	5	2,60	,979
Los deberes rutinarios en mi escuela o colegio obstruyen el trabajo de enseñanza.	CO	1	5	2,67	1,147
Siento que la docencia es muy rutinaria.	PT	1	5	2,72	1,177
Tengo facilidad de obtener préstamos dentro del sistema administrativo de la iglesia.	RE	1	5	2,72	1,294
Los trabajos extracurriculares asignados al personal docente son excesivos.	CO	1	5	2,76	1,153
En las reuniones, es habitual que los(as) profesores(as) interrumpan a sus colegas mientras hablan.	CO	1	5	2,78	1,199
En mi escuela o colegio participo en la toma de decisiones administrativas.	PPA	1	5	2,89	1,247
En esta organización hacemos trámites excesivos para conseguir algo que necesitamos.	CO	1	5	2,93	1,131
Muchas de las decisiones en la organización se toman en conjunto.	AN	1	5	2,94	1,102
El (la) director(a) es autocrático(a).	CO	1	5	3,05	1,151
La administración es imparcial al asignar los sueldos.	RE	1	5	3,13	1,194
El (la) director(a) es criticado por el personal docente por su manera de administrar.	CO	1	5	3,16	1,256
Los métodos usados por la administración para transferir a los(as) docentes a otra escuela o colegio son adecuados.	PPA	1	5	3,19	1,001
Es común que las familias del personal docente tengan actividades espirituales juntas	CO	1	5	3,2	1,207
Siento agotamiento al trabajar con mis alumnos.	PT	1	5	3,22	1,275

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO MISIONAL

Las muchas exigencias de nuestro(a) director(a) nos impiden hacer nuestro trabajo con libertad.	AN	1	5	3,27	1,331
Además de la relación laboral, tengo amistad con mi director(a).	RD	1	5	3,33	1,278
El salario que percibo es suficiente para suplir las necesidades de mi familia.	RE	1	5	3,36	1,190
Mis opiniones son tomadas en cuenta por la administración de la organización.	AN	1	5	3,41	,889
He participado en la planeación estratégica de mi escuela o colegio.	PPA	1	5	3,48	1,177
Recibo las prestaciones definidas por las leyes laborales chilenas.	RE	1	5	3,48	1,028
El control que ejerce la administración me hace sentir incómodo(a).	AN	1	5	3,50	1,235
El (la) director(a) monitorea todo lo que el personal docente hace.	CO	1	5	3,57	1,110
El personal docente disfruta su trabajo en esta organización.	CO	1	5	3,64	,969
Mi salario está acorde a los reglamentos financieros de la asociación a la que pertenece la escuela o colegio.	RE	1	5	3,68	1,013
El personal docente dedica tiempo extra clase a los estudiantes con problemas individuales.	CO	1	5	3,69	1,077
El (la) director(a) utiliza una crítica constructiva.	CO	1	5	3,70	1,057
La limpieza e higiene del plantel en general es adecuada.	CL	1	5	3,73	1,069
Las instalaciones físicas del plantel son confortables para trabajar.	CL	1	5	3,74	,989
Mi trabajo me permite una actualización constante.		1	5	3,74	1,202
El (la) director(a) evalúa las actividades docentes con mucha atención.	CO	1	5	3,75	1,172
El confort que ofrecen las aulas de clases es adecuado para trabajar.	CL	1	5	3,75	,909
Tengo mucha confianza en mi director(a).	RD	1	5	3,75	1,225
Tengo plena confianza en mis compañeros de trabajo.	RC	1	5	3,79	1,051
El (la) director(a) nos mantiene informados acerca de las finanzas de la institución.	PPA	1	5	3,80	1,071
Mi director(a) delega actividades eficientemente.	CO	1	5	3,80	,983
Tengo un amplio margen para tomar decisiones en la realización de mi trabajo.	AN	1	5	3,81	1,024
En mi escuela o colegio se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	CL	1	5	3,82	,961

YOLI SERRANO

Las normas escolares que rigen el desempeño docente están acordes a la filosofía de la educación cristiana.	AN	1	5	3,84	,980
La moral del personal docente de mi escuela o colegio es alta.	CO	1	5	3,87	,856
El (la) director(a) comunica a detalle lo que espera del personal docente.	CO	1	5	3,89	,988
En mi escuela o colegio el personal docente respeta la capacidad profesional de sus colegas.	CO	1	5	3,91	,882
El entorno en el cual se encuentra la escuela o colegio es seguro.	CL	1	5	3,91	1,198
La administración de mi escuela o colegio me ha comunicado mis derechos y obligaciones.	PPA	1	5	3,92	1,071
Mi director(a) y yo tenemos los mismos propósitos institucionales.	CO	1	5	3,94	1,042
El (la) director(a) tiene disposición de ayudar a los docentes incluso después del horario de trabajo.	CO	1	5	3,96	1,033
El mobiliario con que cuenta la escuela o colegio es adecuado para el servicio educativo.	CL	1	5	4,00	,975
El (la) director(a) es un ejemplo de dedicación al trabajo.	CO	1	5	4,02	1,036
Gozo del cariño de mis compañeros de trabajo	CO	1	5	4,04	0,935
Tengo estrecha relación con mis colegas de trabajo.	RC	1	5	4,05	,862
En mi organización la administración trata igual a hombres y a mujeres.	RE	1	5	4,06	1,159
La comunicación entre mi director(a) y yo es franca.	RD	1	5	4,07	1,022
Mi escuela o colegio cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la enseñanza.	CL	1	5	4,07	,886
Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo.	PT	1	5	4,08	,971
Me siento seguro en mi trabajo dentro del sistema educativo adventista.	PPA	2	5	4,11	,945
En el trabajo nos animamos unos a otros.	RC	1	5	4,14	,947
En mi organización el personal docente es amigable con los estudiantes.	CO	1	5	4,14	,925
En caso de necesidad cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo.	RC	1	5	4,15	,805
Al ejercer sus funciones administrativas, la dirección de la escuela o colegio se apega a principios cristianos.	PPA	1	5	4,15	1,042
Cuento con la comprensión personal de mi director(a) en el desempeño de mi trabajo.	RD	1	5	4,17	,859
Mi director(a) manifiesta amor cristiano en su relación con el personal docente.	RD	1	5	4,18	,988

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO MISIONAL

Disfruto de las actividades sociales con mis colegas de trabajo.	RC	1	5	4,19	1,039
Me agradan mis compañeros(as) de trabajo.	RC	2	5	4,22	,743
Mi trabajo me da la oportunidad de usar mis habilidades.	PT	1	5	4,24	,905
En mi escuela mantenemos un trato respetuoso con los(as) compañeros(as) de trabajo.	RC	1	5	4,33	,888
La docencia me permite desarrollar actividades innovadoras.	PT	1	5	4,34	,895
Mantengo una buena relación personal con mi director(a) de la escuela o colegio.	RD	1	5	4,35	,773
El aprecio de mis alumnos me motiva a seguir como docente.	PT	2	5	4,36	,859
Mi director(a) es respetuoso(a) en su trato hacia el personal docente.	RD	2	5	4,38	,752
Me entusiasma trabajar en la formación del carácter de mis alumnos.	PT	2	5	4,51	,686

*Nota: RE = Retribuciones y equidad, CL = Condiciones laborales, CO = Clima organizacional, PPA = Prácticas políticas y administrativas, PT = Percepción del trabajo en sí mismo, RC = Relaciones con compañeros, RD = Relaciones con el director.

Apéndice B

Comportamiento de los ítems de la variable compromiso misional presentados en orden creciente de medias (N = 202)

Ítem	Dimensión*	Mín.	Máx.	M	DE
Anhelo trabajar en otra organización que me ofrezca más beneficios.	CI	1	5	2,60	1,251
Tengo intención de continuar trabajando en esta organización	CI	1	5	3,75	1,233
Mi necesidad me obliga a seguir laborando en esta organización.	CI	1	5	2,84	1,265
Mi trabajo en la escuela o colegio es totalmente independiente de mi relación con la iglesia.	CR	1	5	2,87	1,370
Por amor a la iglesia no me importaría dejar de recibir las prestaciones que me corresponden.	CR	1	5	2,96	1,298
Perdería muchos beneficios laborales si dejo de trabajar en esta organización.	CI	1	5	3,07	1,240
Me sentiría culpable si dejo de trabajar en esta organización.	CI	1	5	3,11	1,103
Si dejo de trabajar en esta organización difícilmente encontraré otra mejor.	CI	1	5	3,21	1,260
Si tuviera algún conflicto laboral con la organización, afectaría mi sentido de misión con la iglesia.	CR	1	5	3,34	1,554

YOLI SERRANO

Continúo trabajando en esta organización porque he invertido mucho tiempo y esfuerzo en ella.	CI	1	5	3,37	1,204
No estaría bien dejar de laborar en esta organización aunque el cambio me beneficiara.	CI	1	5	3,41	1,199
En caso de un conflicto laboral con la organización, no dudaría en acudir a los tribunales de justicia.	CR	1	5	3,45	1,146
Con mucha frecuencia he considerado dejar de trabajar en esta organización.	CI	1	5	3,58	1,306
Mi trabajo es enseñar las materias, no tanto enseñar acerca de Dios.	SV	1	5	3,83	1,339
Creo que es mi deber seguir trabajando en esta organización.	CI	1	5	3,85	1,138
Es muy probable que busque trabajo en otra organización para el próximo ciclo escolar.	CI	1	5	3,89	1,209
Siento una fuerte obligación moral de trabajar en esta organización.	CI	1	5	3,91	,985
Realmente siento que cualquier problema de la organización, es también mi problema.	CI	1	5	3,96	,888
Pese a cualquier problema laboral en la organización donde trabajo, mi relación con la iglesia permanece igual.	CR	1	5	3,99	,917
Mi misión como docente es servir en una escuela o colegio adventista.	CR	1	5	4,06	1,079
Tengo la firme intención de seguir trabajando en esta organización en los próximos 4 años.	CI	1	5	4,13	1,117
Realmente esta organización merece mi lealtad.	CI	1	5	4,14	1,098
Si pudiera elegir de nuevo, volvería a servir a Dios en escuelas o colegios adventistas.	SV	1	5	4,21	1,200
Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización.	CI	1	5	4,25	1,045
En mi trabajo como docente experimento la presencia de Dios.	SV	1	5	4,25	1,002
Me siento emocionalmente unido(a) a esta escuela o colegio.	CI	1	5	4,25	,962
Tengo un fuerte sentido de identidad con esta organización.	CI	1	5	4,26	,906
Estaría feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en esta organización.	CI	1	5	4,28	,968
Disfruto mi servicio a Dios a través de las actividades que realizo con los alumnos.	SV	1	5	4,31	1,035
Aunque las circunstancias laborales en la escuela o colegio no sean las más adecuadas, me siento bien por servir a la iglesia.	CR	1	5	4,40	,859
Trato de mostrar a los alumnos el carácter de Dios a través de mi vida.	SV	1	5	4,48	,793
Estoy orgulloso(a) de servir a Dios en una escuela o colegio adventista.	SV	1	5	4,58	,844
Realizo mi trabajo por amor a Dios.	SV	3	5	4,72	,575

*Nota: CI = compromiso institucional, CR = compromiso religioso, SV = sentido de vocación.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO MISIONAL

Apéndice C ENCUESTA A DOCENTES

Agradecemos su valioso aporte al responder la presente encuesta. El propósito es conocer su percepción con respecto a diversos aspectos relacionados con el clima organizacional y el compromiso religioso o misional en su labor docente. Le tomará aproximadamente unos 15 minutos realizar la encuesta. Instrucciones: Después de leer cada declaración marque su grado de acuerdo o desacuerdo marcando con una X el número que mejor describa su situación personal. Utilice la siguiente escala:

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
SV1. Realizo mi trabajo por amor a Dios.	1	2	3	4 5
CR2. Pese a cualquier problema laboral en la organización donde trabajo, mi relación con la iglesia permanece igual.	1	2	3	4 5
CI3. Estaría feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en esta organización.	1	2	3	4 5
CI4. Perdería muchos beneficios laborales si dejo de trabajar en esta organización.	1	2	3	4 5
CI5. Creo que es mi deber seguir trabajando en esta organización.	1	2	3	4 5
CI6. Tengo la firme intención de seguir trabajando en esta organización en los próximos 4 años.	1	2	3	4 5
PT7. La docencia me permite desarrollar actividades innovadoras.	1	2	3	4 5
RL8. La asociación o misión a la que pertenece la escuela o colegio reconoce la labor del personal docente.	1	2	3	4 5
An9. Tengo un amplio margen para tomar decisiones en la realización de mi trabajo.	1	2	3	4 5
Cad10. El(la) director(a) es un ejemplo de dedicación al trabajo.	1	2	3	4 5
Cdd11. El(la) director(a) evalúa las actividades docentes con mucha atención.	1	2	3	4 5
Cd12. En mi escuela o colegio el personal docente es amigable con los estudiantes.	1	2	3	4 5
Fd13. Los deberes rutinarios en mi escuela o colegio obstruyen el trabajo de enseñanza.	1	2	3	4 5
Ci14. En general, en mi escuela o colegio se respira un ambiente cristiano.	1	2	3	4 5
RE15. El salario que percibo es suficiente para suplir las necesidades de mi familia.	1	2	3	4 5
CL16. Las instalaciones físicas de mi escuela o colegio son confortables para trabajar.	1	2	3	4 5
PPA17. Los métodos usados por la administración para transferir a los(as) docentes a otra escuela o colegio son adecuados.	1	2	3	4 5
RD18. Mantengo una buena relación personal con mi director(a) de la institución.	1	2	3	4 5
RC19. Tengo estrecha relación con mis colegas de trabajo.	1	2	3	4 5
SV20. Trato de mostrar a los alumnos el carácter de Dios a través de mi vida.	1	2	3	4 5
CR21. En caso de un conflicto laboral con la organización, no dudaría en acudir a los tribunales de justicia.	1	2	3	4 5

YOLI SERRANO

CIA22. Realmente siento que cualquier problema de la organización, es también mi problema.	1	2	3	4	5
CIC23. Si dejo de trabajar en esta organización difícilmente encontraré otra mejor.	1	2	3	4	5
CIN24. Siento una fuerte obligación moral de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
IP25. Tengo intención de continuar trabajando en esta organización hasta mi jubilación.	1	2	3	4	5
PT26. Me entusiasma trabajar en la formación del carácter de mis alumnos.	1	2	3	4	5
An27. Las muchas exigencias de nuestro(a) director(a) nos impiden hacer nuestro trabajo con libertad.	1	2	3	4	5
Cad28. Mi director(a) y yo tenemos los mismos propósitos institucionales.	1	2	3	4	5
Cdd29. El(la) director(a) es autocrático.	1	2	3	4	5
Cd30. La moral del personal docente de mi escuela o colegio es alta.	1	2	3	4	5
Fd31. El personal docente en mi escuela o colegio tiene demasiadas actividades en comisiones de trabajo.	1	2	3	4	5
Ci32. En mi escuela o colegio las relaciones entre el personal docente son muy sinceras.	1	2	3	4	5
RE33. La administración es imparcial al asignar los sueldos.	1	2	3	4	5
CL34. Mi escuela o colegio cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la enseñanza.	1	2	3	4	5
PPA35. La administración de mi escuela o colegio me ha comunicado mis derechos y obligaciones.	1	2	3	4	5
RD36. Cuento con la comprensión personal de mi director(a) en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
RC37. Disfruto de las actividades sociales con mis colegas de trabajo.	1	2	3	4	5
SV38. Mi trabajo es enseñar las materias, no tanto enseñar acerca de Dios.	1	2	3	4	5
CR39. Mi misión como docente es servir en una escuela o colegio adventista.	1	2	3	4	5
CIA40. Tengo un fuerte sentido de identidad con esta organización.	1	2	3	4	5
CIC41. Anheo trabajar en otra organización que me ofrezca más beneficios.	1	2	3	4	5
CIN42. Realmente esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
IP43. Con mucha frecuencia he considerado dejar de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
PT44. Mi trabajo me da la oportunidad de usar mis habilidades.	1	2	3	4	5
An45. En mi trabajo tengo que acatar estrictamente las normas impuestas por la dirección.	1	2	3	4	5
Cad46. Mi director(a) delega actividades eficientemente.	1	2	3	4	5
Cdd47. El(la) director(a) monitorea todo lo que el personal docente hace.	1	2	3	4	5
Cd48. En mi escuela o colegio el personal docente respeta la capacidad profesional de sus colegas.	1	2	3	4	5
Fd49. Los trabajos extracurriculares asignados al personal docente son excesivos.	1	2	3	4	5
Ci50. Gozo del cariño de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
RE51. Recibo las prestaciones definidas por las leyes laborales chilenas.	1	2	3	4	5
CL52. En mi escuela o colegio se da mantenimiento a las instalaciones físicas.	1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO MISIONAL

PPA53. En mi escuela o colegio participo en la toma de decisiones administrativas.	1	2	3	4	5
RD54. Tengo mucha confianza en mí director(a).	1	2	3	4	5
RC55. Tengo plena confianza en mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
SV56. Estoy orgulloso(a) de servir a Dios en una escuela o colegio adventista.	1	2	3	4	5
CR57. Aunque las circunstancias laborales en la escuela o colegio no sean las más adecuadas, me siento bien por servir a la iglesia.	1	2	3	4	5
CIA58. Me siento emocionalmente unido(a) a esta escuela o colegio.	1	2	3	4	5
CIC59. Continué trabajando en esta organización porque he invertido mucho tiempo y esfuerzo en ella.	1	2	3	4	5
CIN60. Me sentiría culpable si dejo de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
IP61. Es muy probable que busque trabajo en otra organización para el próximo ciclo escolar.	1	2	3	4	5
PT62. Siento agotamiento al trabajar con mis alumnos.	1	2	3	4	5
An63. Mis opiniones son tomadas en cuenta por la administración de la organización.					
Cad64. El(la) director(a) utiliza una crítica constructiva.	1	2	3	4	5
Cdd65. El(la) director(a) es criticado por el personal docente por su manera de administrar.	1	2	3	4	5
Cd66. El personal docente disfruta su trabajo en esta organización.	1	2	3	4	5
Fd67. En esta organización hacemos trámites excesivos para conseguir algo que necesitamos.	1	2	3	4	5
Ci68. Es común que las familias del personal docente tengan actividades espirituales juntas.	1	2	3	4	5
RE69. En mi organización la administración trata igual a hombres y a mujeres.	1	2	3	4	5
CL70. El mobiliario con que cuenta la escuela o colegio es adecuado para el servicio educativo.	1	2	3	4	5
PPA71. Al ejercer sus funciones administrativas, la dirección de la escuela o colegio se apega a principios cristianos.	1	2	3	4	5
RD72. Además de la relación laboral, tengo amistad con mi director(a).	1	2	3	4	5
RC73. En el trabajo nos animamos unos a otros.	1	2	3	4	5
SV74. Si pudiera elegir de nuevo, volvería a servir a Dios en escuelas o colegios adventistas.	1	2	3	4	5
CR75. Si tuviera algún conflicto laboral con la organización, afectaría mi sentido de misión con la iglesia.	1	2	3	4	5
CIA76. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
CIC77. Mi necesidad me obliga a seguir laborando en esta organización.	1	2	3	4	5
CIN78. No estaría bien dejar de laborar en esta organización aunque el cambio me beneficiara.	1	2	3	4	5
PT79. El aprecio de mis alumnos me motiva a seguir como docente.	1	2	3	4	5
An80. Las normas escolares que rigen el desempeño docente están acordes a la filosofía de la educación cristiana.	1	2	3	4	5
Cad81. El(la) director(a) tiene disposición de ayudar a los docentes incluso después del horario de trabajo.	1	2	3	4	5

YOLI SERRANO

Cdd82. El(la) director(a) comunica a detalle lo que espera del personal docente.	1	2	3	4	5
Cd83. El personal docente dedica tiempo extra clase a los estudiantes con problemas individuales.	1	2	3	4	5
Fd84. En las reuniones, es habitual que los(as) profesores(as) interrumpen a sus colegas mientras hablan.	1	2	3	4	5
RE85. Mi salario está acorde a los reglamentos financieros de la asociación a la que pertenece la escuela o colegio.	1	2	3	4	5
CL86. El confort que ofrecen las aulas de clases es adecuado para trabajar.	1	2	3	4	5
PPA87. Me siento seguro en mi trabajo dentro del sistema educativo adventista.	1	2	3	4	5
RD88. La comunicación entre mi director(a) y yo es franca.	1	2	3	4	5
RC89. Me agradan mis compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5
SV90. Disfruto mi servicio a Dios a través de las actividades que realizo con los alumnos.	1	2	3	4	5
CR91. Por amor a la iglesia no me importaría dejar de recibir las prestaciones que me corresponden.	1	2	3	4	5
PT92. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo.	1	2	3	4	5
DPP93. Mi trabajo me permite una actualización constante.	1	2	3	4	5
An94. El control que ejerce la administración me hace sentir incómodo(a).	1	2	3	4	5
RE95. Me siento seguro por el sistema de jubilación que tendré al retirarme.	1	2	3	4	5
CL96. El entorno en el cual se encuentra la escuela o colegio es seguro.	1	2	3	4	5
PPA97. El(la) director(a) nos mantiene informados acerca de las finanzas de la institución.	1	2	3	4	5
RD98. Mi director(a) manifiesta amor cristiano en su relación con el personal docente.	1	2	3	4	5
RC99. En mi escuela o colegio mantenemos un trato respetuoso con los(as) compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5
SV100. En mi trabajo como docente experimento la presencia de Dios.	1	2	3	4	5
CR101. Mi trabajo en la escuela o colegio es totalmente independiente de mi relación con la iglesia.	1	2	3	4	5
PT102. Siento que la docencia es muy rutinaria.	1	2	3	4	5
An103. Muchas de las decisiones en la organización se toman en conjunto.	1	2	3	4	5
RE104. Tengo facilidad de obtener préstamos dentro del sistema administrativo de la iglesia.	1	2	3	4	5
CL105. La limpieza e higiene del plantel en general es adecuada.	1	2	3	4	5
PPA106. He participado en la planeación estratégica de mi escuela o colegio.	1	2	3	4	5
RD107. Mi director(a) es respetuoso(a) en su trato hacia el personal docente.	1	2	3	4	5
RC108. En caso de necesidad cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

Recibido: 16 de marzo de 2014

Revisado: 5 de abril de 2014

Aceptado: 4 de mayo de 2014