



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional
en los docentes de la I.E. 7062, SJM, 2011**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Rafael Henry Cortez Ramos

ASESOR:

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Página del Jurado

Dra. Isabel Menacho Vargas

Presidente

Mg. Mercedes Nagamine Miyashiro

Secretaria

Dra. Paula Liza Dubois

Vocal

Dedicatoria

A los docentes de la UCV y colegas
que permitieron la culminación de
la presente tesis.

.

Agradecimiento

A Dios por su bondad.

A mi familia y amigos por sus ejemplos
de vida.

A las personas que me apoyaron para
concluir esta investigación y así
alcanzar mis metas profesionales

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rafael Henry Cortez Ramos estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09710804, con la tesis titulada “*Actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional en los docentes de la I.E. 7062, SJM, 2011*”, declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, 31 de marzo de 2015

Firma: _____

DNI: 09710804

Nombres y Apellido: Br. Rafael Henry Cortez Ramos

Presentación

Señores miembros del jurado, se presenta ante ustedes la tesis titulada “Actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional en los docentes de la I.E. 7062, SJM, 2011”, en cumplimiento a las normas establecido en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Educación, en la Universidad Privada “César Vallejo”.

En esta tesis, se plantea el problema de investigación partiendo de la identificación de dificultades que se describen en la realidad educativa, sobre todo cuando el compromiso organizacional es débil para luego presentar la variable actitud de cambio de los docentes, como posible situación asociada.

A fin de dar concreción a las variables de estudio, estos son analizados desde una perspectiva teórica definida a fin de tener suficiente recurso para analizar los datos que se desprendan de la aplicación de instrumentos que es trabajada desde un diseño correlacional simple.

Los resultados son presentados en términos descriptivos e inferenciales y pretenden tener una mirada clara de las características de la muestra de estudio en función de los indicadores propuestos para medir las variables.

Conocer en qué medida las actitudes hacia el cambio se relacionan con el compromiso organizacional cobran relevancia en la medida que aporta conocimientos teóricos o evidencias que permitirán en el futuro, un abordaje más técnico, toda vez que representan situaciones o acciones que aseguran un adecuado desempeño de la organización.

Los capítulos y los contenidos que se desarrollaron son: Capítulo I, donde se desarrolla el Planteamiento del problema; el Capítulo II, es el Marco referencial y se desarrollan los antecedentes y los referentes teóricos de las variables; en el Capítulo III, se presentan las hipótesis y variables, en el Capítulo IV, se presenta el Marco metodológico, en el Capítulo V están los Resultados y el Capítulo VI

muestra la Discusión. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones

Se espera, señores miembros del jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Realidad Problemática	19
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Justificación, relevancia y contribución	21
1.3.1. Teórica	21
1.3.2. Práctica	21
1.3.3. Metodológica	22
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II	
MARCO REFERENCIAL	23
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	25
2.2. Marco teórico	27
2.2.1. Actitudes hacia el cambio	27
2.2.2. Compromiso organizacional	34
2.3. Perspectiva teórica	40

CAPÍTULO III	
HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1. Hipótesis	43
3.1.1. Hipótesis General	43
3.1.2. Hipótesis Específicas	43
3.2. Identificación de variables	43
3.3. Descripción de variables	44
3.3.1. Definición conceptual	44
3.3.2. Definición operacional	44
3.4. Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO IV	
MARCO METODOLÓGICO	47
4.1. Tipo de investigación	48
4.2. Población, muestra y muestreo	48
4.3. Criterios de selección	49
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	53
4.6. Procedimientos de recolección de datos	55
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	56
4.8. Consideraciones éticas	56
CAPÍTULO V	
RESULTADOS	58
5.1. Presentación de resultados	59
5.2. Contrastación de las hipótesis	64
CAPÍTULO VI	
DISCUSIÓN	70
Conclusiones	73
Recomendaciones	74
Referencias bibliográficas	75
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	80
Anexo 2. Actitudes hacia el cambio	81

Anexo 3. Cuestionario de compromiso organizacional	83
Anexo 4. Certificados de validación	85
Anexo 5. Confiabilidad del instrumento.	89
Anexo 6. Base de datos	90

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable actitudes hacia el cambio	45
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	46
Tabla 3	Distribución de la Población de docentes de la institución educativa 7062 “Naciones Unidas”	49
Tabla 4	Niveles de interpretación del cuestionario de actitudes hacia el cambio	51
Tabla 5	Niveles de interpretación del cuestionario de compromiso organizacional	53
Tabla 6	Resultados de la validez de contenido de los instrumentos de evaluación	54
Tabla 7	Resultados del Coeficiente de Fiabilidad de la escalas de medición	55
Tabla 8	Niveles de actitudes hacia el cambio en la muestra de estudio	59
Tabla 9	Niveles de compromiso afectivo en la muestra de estudio	60
Tabla 10	Niveles de compromiso de continuidad en la muestra de estudio	61
Tabla 11	Niveles de compromiso normativo en la muestra de estudio	62
Tabla 12	Niveles de compromiso organizacional en la muestra de estudio	63
Tabla 13	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	64
Tabla 14	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional	65
Tabla 15	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio y compromiso afectivo	66
Tabla 16	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio y compromiso de continuidad	67

Tabla 17 Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio y compromiso normativo

68

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de actitudes hacia el cambio en la muestra de estudio	59
Figura 2	Niveles de compromiso afectivo en la muestra de estudio	60
Figura 3	Niveles de compromiso de continuidad en la muestra de estudio	61
Figura 4	Niveles de compromiso normativo en la muestra de estudio	62
Figura 5	Niveles de compromiso organizacional en la muestra de estudio	63

Resumen

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional en docentes de la I.E. 7062-2011.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo de tipo básica con diseño correlacional. Se trabajó con una muestra de 76 docentes de la institución educativa 7062 “Naciones Unidas” del distrito de San Juan de Miraflores. Para la recopilación de datos empleamos el cuestionario de actitudes hacia el cambio y el cuestionario de compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos señalan que existe una relación estadística significativa ($r= 0.828$ y $p<0.05$) entre las actitudes hacia el cambio y el compromiso organizacional en docentes de la I.E. 7062, SJM, 2011. Es decir, aquellas tendencias naturales de la persona para generar creencias positivas frente al cambio generan estados psicológicos caracterizados por adhesión emocional y gratitud frente al lugar de trabajo.

Palabras clave: Actitudes hacia el cambio, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

The aim of the present work was to determine the relation that exists between attitudes towards the change and commitment organizacional in teachers of the I.E. 7062-2011.

The realized investigation was of quantitative approach of type basic with design correlacional. One worked with a sample of 76 teachers of the educational institution 7062 "United Nations" of the district of Miraflores's San Juan. For the summary of information we use the questionnaire of attitudes towards the change and the questionnaire of commitment organizacional.

The obtained results indicate that there exists a statistical significant relation ($r = 0.828$ and $p < 0.05$) between the attitudes towards the change and the commitment organizacional in teachers of the I.E. 7062, SJM, 2011. That is to say, those natural trends of the person to generate positive beliefs opposite to the change generate psychological conditions characterized by emotional adhesion and gratitude opposite to the place of work.

Key words: Attitudes towards the change, commitment organizacional, affective commitment, commitment of continuity, normative commitment.