



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE
COMPROMISO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA
"JAVIER HERAUD" DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

**Br. ALICIA MARÍA SUDARIO LEÓN
Br. TEÓFILA GENOVEVA MONTEZA**

ASESOR

Mg. MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA

**LIMA– PERÚ
2013**

DEDICATORIA

A Dios nuestro hacedor de la vida, y a nuestras familias que día a día nos acompañan en la gran tarea de ser mejores maestras.

Alicia y Teófila.

AGRADECIMIENTO

Al Personal Directivo, Docente y Administrativo de la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad y apoyarnos durante nuestra formación como Maestristas.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Las investigadoras, presentan la tesis titulada “percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación, con mención en Administración de la Educación.

En el Capítulo I, problema de investigación, que comprende, planteamiento de la investigación, formulación del problema, justificación, que comprende el por qué y para qué se realiza la investigación; limitaciones, que se han presentado en el desarrollo de la investigación, objetivos.

En el Capítulo II, marco teórico, que comprende las bases teóricas relacionadas a las variables de estudio, que implica, la forma como se lleva a cabo el desarrollo institucional.

En el Capítulo III, marco metodológico, que comprende: hipótesis, variables, metodología, población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

En el Capítulo IV, resultados, que comprende la descripción y la discusión de resultados.

Finalmente, conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos; que comprende matriz de consistencia, instrumentos, validaciones y otros.

Las autoras

ÍNDICE

Pág.

| | |
|-------------------|------|
| Dedicatoria | i |
| Agradecimiento | ii |
| Presentación | iii |
| Índice general | iv |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Introducción | xi |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|--------|---------------------------|----|
| 1.1 | Planteamiento de problema | 14 |
| 1.2. | Formulación del problema | 15 |
| 1.2.1. | Problema General | 15 |
| 1.2.2. | Problemas Específicos | 15 |
| 1.3. | Justificación | 16 |
| 1.4. | Limitaciones | 17 |
| 1.5 | Antecedentes | 17 |
| 1.5.1 | A nivel internacional | 17 |
| 1.5.2 | A nivel nacional | 19 |
| 1.6. | Objetivos | 19 |
| 1.6.1. | Objetivo General | 19 |
| 1.6.2. | Objetivos Específicos | 20 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | | |
|-------|------------------------------------|----|
| 2.1 | Clima organizacional | 22 |
| 2.1.1 | Definición de clima organizacional | 22 |
| 2.1.2 | Teoría de Likert | 24 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1.3 | Características del clima organizacional | 25 |
| 2.1.4 | Concepto de diagnóstico organizacional | 26 |
| 2.1.5 | Factores que determinan la satisfacción laboral | 27 |
| 2.1.6 | Efectos de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del Trabajador | 29 |
| a. | Satisfacción y productividad | 29 |
| b. | Satisfacción y ausentismo | 29 |
| c. | Satisfacción y rotación | 30 |
| 2.1.7 | Capacitación del docente | 30 |
| 2.1.8 | Relaciones interpersonales | 31 |
| 2.1.9 | Dimensiones del clima organizacional | 32 |
| 2.2 | Nivel de compromiso | 32 |
| 2.2.1 | Definición de compromiso organizacional | 32 |
| 2.2.2 | Compromiso docente | 33 |
| 2.2.3 | Compromiso investigador | 35 |
| 2.2.4 | Compromiso institucional | 36 |
| 2.2.5 | Dimensiones del compromiso organizacional | 38 |
| 2.3 | Marco conceptual | 39 |

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | Hipótesis | 42 |
| 3.1.1 | Hipótesis general | 42 |
| 3.1.2 | Hipótesis específicas | 42 |
| 3.2 | Variables | 42 |
| 3.3 | Metodología | 45 |
| 3.3.1 | Tipo de investigación | 45 |
| 3.3.2 | Diseño de Investigación | 45 |
| 3.4 | Población y Muestra | 45 |
| 3.5 | Método de investigación | 46 |
| 3.6 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 46 |
| 3.6.1 | Técnicas | 46 |
| 3.6.2 | Instrumentos | 47 |
| 3.6.3 | Validación de los instrumentos | 48 |

| | | |
|--------|-----------------------------|----|
| 3.7 | Método de análisis de datos | 49 |
| 3.7.1. | Análisis descriptivo. | 49 |
| 3.7.2. | Análisis Estadístico | 50 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

| | | |
|---------|---|----|
| 4.1 | Descripción | 52 |
| 4.1.1 | Percepción del clima organizacional de los docentes | 52 |
| 4.1.2 | Cuestionario sobre nivel de satisfacción | 53 |
| 4.1.3 | Prueba y contrastación de hipótesis | 54 |
| | Conclusiones | 63 |
| | Sugerencias | 64 |
| | Referencias bibliográficas | 66 |
| | Anexos | |
| Anexo 1 | Matriz de consistencia | |
| Anexo 2 | Operacionalización de variables | |
| Anexo 3 | Instrumentos | |
| Anexo 4 | Base de datos | |
| Anexo 5 | Resultados de Correlación de Spearman - SPSS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | Pág. |
|----------|---|-------------|
| Tabla 1 | Variable 1 clima organizacional | 43 |
| Tabla 2 | Variable 2 Nivel de compromiso | 44 |
| Tabla 3 | Población de estudio | 46 |
| Tabla 4 | Juicio de expertos | 48 |
| Tabla 5 | Confiabilidad | 49 |
| Tabla 6 | Niveles de percepción del clima organizacional de los docentes | 52 |
| Tabla 7 | Nivel de compromiso | 53 |
| Tabla 8 | Relación entre clima organizacional y nivel de compromiso | 54 |
| Tabla 9 | Relación entre clima organizacional y nivel de compromiso afectivo | 56 |
| Tabla 10 | Relación entre clima organizacional y nivel de compromiso de Continuidad | 58 |
| Tabla 11 | Relación entre clima organizacional y nivel de compromiso Normativo | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | Pág. |
|----------|--|-------------|
| Figura 1 | Niveles de percepción del clima organizacional de los Docentes | 52 |
| Figura 2 | Nivel de compromiso | 53 |
| Figura 3 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso | 55 |
| Figura 4 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso afectivo | 57 |
| Figura 5 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso de continuidad. | 59 |
| Figura 6 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso normativo. | 61 |

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" De San Juan De Miraflores, 2013”, tuvo como objetivo determinar la relación de percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente.

La investigación es de tipo básico, y diseño correlacional, se realizó con una muestra comprendida por 126 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios elaborando tablas y figuras estadísticas que luego fueron analizadas e interpretadas. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario para medir el clima organizacional y el nivel de compromiso.

Luego de la recolección y procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis mediante la Correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente igual a $Rho=0.627$ y un p-valor de 0.000, y se llegó a la siguiente conclusión: La percepción del clima organizacional se relaciona positivamente con el nivel de compromiso docente en la Institución Educativa “Javier Heraud” de San Juan de Miraflores, 2013, con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.627$.

Palabras clave: Clima organizacional, nivel de compromiso.

ABSTRACT

The present investigation, titled "Perception of the climate organizacional and level of educational commitment in the Educational Institution "Javier Heraud" Of Miraflores's San Juan, 2013 ", had as aim determine the relation of perception of the climate organizacional and level of educational commitment.

The investigation is of basic type, and I design correlacional, it was realized by a sample understood by 126 teachers, to whom questionnaires were applied elaborating tables and statistical figures that then were analyzed and interpreted. The used instruments were: questionnaire to measure the climate organizacional and the level of commitment.

After the compilation and processing of information, the hypothesis was confirmed by means of Spearman's Correlation, an equal coefficient being obtained to $Rho=0.627$ and one p-value of 0.000, and it came near to the following conclusion: The perception of the climate organizacional relates positively to the level of educational commitment in the Educational Institution "Javier Heraud" of Miraflores's San Juan, 2013, to a coefficient of Spearman $Rho=0.627$'s correlation.

Key words: Climate organizacional, level of commitment.