

# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **TESIS**

**“CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO EL  
AGUSTINO- UGEL 05-2014”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACION  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **AUTOR:**

Br. CARLOS GERMAN CASTAGNOLA SANCHEZ

#### **ASESOR:**

Mg. ALEJANDRO MENACHO RIVERA

**LIMA - PERÚ**

**2014**

## **Dedicatoria**

Con mucho afecto a Dios, mi madre, mis hermanos y hermanas, mis sobrinos y sobrinas.

## **Agradecimiento**

A mi madre que siempre me formó para ser bueno,  
servir a la familia y a nuestro país Perú.

## Presentación

El presente trabajo de investigación aborda aspectos importante, el Sistema Educativo actual requiere de “organización” en cada uno de los órganos administrativos: Ministerio, Regional de Educación, UGEL e Instituciones Educativas de tal manera que cada uno de estos órganos funcione como parte de un todo y para ello se requiere que cada órgano realice sus actividades en un ambiente favorable en donde cada uno de sus miembros desarrolle sus potencialidades en beneficio individual y colectivo de tal manera que la única beneficiada sería la institución y esta lo manifestará a través de los servicios que brinde a la sociedad.

Hemos vivido épocas de autoritarismo en los colegios e incluso el docente era autoritario en el aula, es que administrábamos la educación bajo un modelo taylorista en donde el director era el patrón, era el que hacía cumplir las normas, los programas curriculares y directivas tal como mandaba el Ministerio de Educación sin siquiera diversificarla con apoyo de su personal.

Hoy en día los docentes activos en Instituciones Educativas sabemos de la necesidad e importancia de contribuir con logros de objetivos de la institución en que laboramos demostrando identidad y compromiso con la institución. Sin embargo no es desconocido que el clima institucional inadecuado entorpece el logro de objetivos, observando además desorganización en las actuaciones, venta de libros, evasión de funciones, rivalidad entre agrupaciones de docentes, etc.

Por tal motivo consideramos que la ejecución de este trabajo de investigación es viable y será de importancia para el sector educativo además dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo como tesis para optar el Grado de Magíster.



## INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Resumen	x
Abstract	x
Introducción	xii

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento Del Problema	15
1.1. Formulación del Problema	17
1.2. Objetivo	18
1.2.1. Objetivo General	18
1.2.2. Objetivos Específicos	18
1.3. Justificación de la investigación	19
1.4. Limitaciones de la investigación	20

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico	23
2.1. Antecedentes del estudio	23
2.2. Definición Conceptual de Términos	25
2.2.1. Requerimientos de la Administración en la Educación	25
2.2.2. La administración	25
2.2.3. La administración en la sociedad moderna	25
2.2.4. El administrador de hoy	26
2.2.5. La administración de la educación	26
2.2.6. Teoría de la organización	27
2.2.7. Qué es la organización	28

2.2.8. Características de las organizaciones	30
2.2.9. La organización cambiante	30
2.2.10. La motivación Humana	31
2.2.11. Modelo básico de motivación	33
2.3. Clima organizacional	34
2.3.1 Importancia del clima organizacional	37
2.3.2 Teoría del clima organizacional de Likert.	38
2.3.3 Componentes del clima organizacional	38
2.3.4 Dimensiones del Clima organizacional	42
2.3.5 Causas y efectos del Clima organizacional	45
2.4. Compromiso organizacional	47
2.4.1. Dimensiones del compromiso organizacional	49
2.4.2. Factores de Compromiso Organizacional	50
2.5. Hipótesis y Variables	52
2.5.1. Fundamentación de Hipótesis	52
2.5.2. Hipótesis	52
2.5.3. Variables	53

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

3. Metodología	56
3.1. Tipo de Investigación	56
3.2. Diseño de la Investigación	56
3.3. Población y Muestra del Estudio	56
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	61
3.4.1. Técnicas de Investigación	61
3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	61

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

4. Resultados de la Investigación	84
4.1. Análisis Descriptivo	84
4.2. Análisis Correlacional	86

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	92
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS	105
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
MATRIZ OPERACIONALIZACION	
COMPROMISO ORGANICAZIONAL	
VALIDACION DE EXPERTOS	
BASE DE DATOS	

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Composición de la muestra por edad.	56
Tabla 2: Composición de la muestra por sexo.	57
Tabla 3: Composición de la muestra por Institución.	58
Tabla 4: Composición de la muestra por nivel.	59
Tabla 5: Composición de la muestra por especialidad.	59
Tabla 6: Análisis de la confiabilidad del área afectiva de la escala de compromiso organizacional.	66
Tabla 7: Análisis de la confiabilidad del área afectiva de la escala de compromiso normativo.	66
Tabla 8: Análisis de la confiabilidad del área afectiva de la escala de compromiso de cálculo.	67
Tabla 9: Validez de constructo del análisis factorial exploratorio de la escala de compromiso organizacional.	68
Tabla 10: Análisis de la confiabilidad de la escala de identificación con la institución de la prueba de clima organizacional.	69
Tabla 11: Análisis de la confiabilidad de la escala de relaciones interpersonales de la prueba de clima organizacional.	70
Tabla 12: Análisis de la confiabilidad de la escala de comunicación de la prueba de clima organizacional.	71
Tabla 13: Análisis de la confiabilidad de la escala de posición actual de la prueba de clima organizacional.	72
Tabla 14: Análisis de la confiabilidad de la escala de reconocimiento de la prueba de clima organizacional.	73
Tabla 15: Análisis de la confiabilidad de la escala de reconocimiento de la prueba de clima organizacional.	74
Tabla 16: Análisis de la confiabilidad de la escala de liderazgo de la prueba de clima organizacional.	75
Tabla 17: Análisis de la confiabilidad de la escala de capacitación y desarrollo de la prueba de clima organizacional.	76
Tabla 18: Análisis de la confiabilidad de la escala de remuneraciones de la prueba de clima organizacional.	77

Tabla 19: Análisis de la confiabilidad de la escala de exigencias en el mercado de la prueba de clima organizacional.	78
Tabla 20: Análisis de la confiabilidad de la escala de situaciones de cambio de la prueba de clima organizacional.	79
Tabla 21: Validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio de la prueba de clima organizacional.	80
Tabla 22: Análisis de la bondad de ajuste a la curva normal de la prueba de clima organizacional.	83
Tabla 23: Análisis de la bondad de ajuste a la curva normal de la prueba de compromiso organizacional.	84
Tabla 24: Matriz de correlación del clima organizacional y el compromiso organizacional.	85
Tabla 25: Análisis del compromiso organizacional por sexo.	
Tabla 26: Análisis del clima organizacional por sexo.	88
Tabla 27: Análisis de varianza del compromiso organizacional por nivel educativo.	89
Tabla 28: Análisis de varianza del clima organizacional por nivel educativo.	90

## Resumen

El presente estudio planteó el problema de investigación queriendo conocer, ¿Qué relación existe entre Clima y Compromiso Organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del Distrito el Agustino- UGEL 05 y cuáles son las relaciones que existen entre los diferentes factores del Clima Organizacional con los diferentes factores del Compromiso Organizacional en las Instituciones Educativas Estatales del Distrito el Agustino- UGEL 05?

La tesis es de tipo no Experimental en tanto no es posible la manipulación de las variables independientes, por lo que tenemos que observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Es decir, a diferencia de los estudios experimentales no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. En los estudios no experimentales las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables. Esta es exactamente las condiciones en que se plantea y desarrolla nuestra investigación.

Los resultados de este estudio manifiestan una relación favorable, en la descripción de la prueba: Esta escala se elaboró para medir el nivel de Clima Organizacional que existe entre el personal profesional de los CEI de Lima. El inventario está compuesto por un total de 78 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 5 de la siguiente manera, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

**Palabra clave:** Clima organizacional y compromiso organizacional

## **Abstract**

This study posed the research question wanting to know , what is the relationship between Climate and Organizational Commitment in State Educational Institutions of the Augustinian UGELS District 05 and what are the relationships between the various factors of organizational climate with the different factors Organizational Commitment in State Educational Institutions of the Augustinian UGELS District 05?.

.

The thesis is not Experimental type is therefore not possible manipulation of the independent variables , so we have to observe phenomena as occur in their natural context for later analysis. That is, unlike experimental studies there are no conditions or stimuli to which study subjects are exposed. In non-experimental studies independent variables have already occurred and cannot be manipulated, the researcher has no direct control over these variables. This is exactly the conditions under which arises and develops our research.

The results of this study show a favorable ratio in the test description, this scale was developed to measure the level of organizational climate between the professional staff of the CIS Lima. The inventory consists of a total of 78 items, which are presented on a scale of 1-5 as follows, never, rarely, sometimes, often, always-

**Keyword:** Organizational climate and organizational commitment