



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso docente y el clima laboral de las  
instituciones educativas de la red n° 16 de la ugel n°6 ate  
– vitarte año 2011**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORES:**

**Br. Edith, Carbajal Mallqui**

**Br. Edita Reyes Tuesta**

**ASESOR:**

**Mgtr. Jorge Flores Morales**

**SECCIÓN:**

**Educación e idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2015**

DEDICATORIA:

A nuestras familias por su comprensión y apoyo incondicional para culminar nuestros estudios.

AGRADECIMIENTO:

A nuestros padres y maestros de la escuela de  
postgrado de la Universidad César Vallejo

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Dando cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister. Presentamos la tesis titulada “El compromiso docente y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate-Vitarte, 2011”

Esta investigación nace debido a que frecuentemente se observan problemas de conflicto de relaciones humanas entre los agentes educativos perturbando así el clima laboral de la Institución Educativa, proyectando una mala imagen de la Institución a la comunidad.

Esta investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema. En el segundo, se hace referencia al marco teórico, así como los conceptos fundamentales de las variables en estudio. En el tercero, se explica la metodología desarrollada en la investigación. En el cuarto, se realiza el análisis de los resultados obtenidos. Por último, se exponen las conclusiones y sugerencias del estudio realizado. Finalmente, la tesis concluye con las referencias bibliográficas y los anexos.

Esperamos que el presente trabajo ayude a mejorar el compromiso; donde, el docente se sienta satisfecho con el trabajo que realiza y el trato que recibe, para contribuir con un clima laboral favorable.

Las autoras

# INDICE

	Página.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	19
1.5.1. Antecedentes internacionales	19
1.5.2. Antecedentes nacionales	22
1.6. Objetivos	26
1.6.1. Objetivo general	26
1.6.2. Objetivo específicos	26
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	27
2.1. Bases teóricas del compromiso docente	28
2.1.1. Definición conceptual del compromiso docente	28
2.1.2. Fundamento teórico del compromiso docente	28
2.1.3. Características del compromiso docente	34
2.1.4. Dimensiones del compromiso docente	35
2.1.5. Medición de la percepción del compromiso docente	45

2.2. Bases teóricas del clima laboral	46
2.2.1. Definición conceptual del clima laboral	46
2.2.2. Fundamento teórico del clima laboral	47
2.2.3. Características del clima laboral	50
2.2.4. Dimensiones del clima laboral	55
2.2.5. Medición de la percepción de clima laboral	62
2.3. Definición de términos básicos	65
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	67
3.1. Hipótesis	68
3.1.1. Hipótesis general	68
3.1.2. Hipótesis específicas	68
3.2. Variables	68
3.2.1. Definición conceptual	68
3.2.2. Definición operacional	69
3.3. Metodología	70
3.3.1. Tipo de investigación	70
3.3.2. Diseño de investigación	70
3.4. Población y Muestra	72
3.5. Método de Investigación	74
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.7. Método de análisis de datos	78
CAPITULO IV RESULTADOS	79
4.1. Descripción	80
4.2. Prueba de hipótesis	87
4.3. Discusión	94
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	97
Conclusiones	98
Sugerencias	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100

## ANEXOS

105

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Cuestionarios

Anexo 3 Juicio de expertos

Anexo 4 Base de datos

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable Compromiso docente	69
Tabla 2 Operacionalización del Clima laboral	70
Tabla 3 Población de estudio	72
Tabla 4 Muestra de estudio	73
Tabla 5 Especificaciones de distribución de ítems del instrumento	75
Tabla 6 Validez de por criterio de jueces	76
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad: Compromiso docente	77
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad: Clima laboral	78
Tabla 9 Distribución de encuestados según compromiso docente	80
Tabla 10 Distribución de encuestados nivel de la dimensión comunicación	81
Tabla 11 Distribución de encuestados nivel de la dimensión Participación	82
Tabla 12 Distribución de encuestados nivel de la dimensión Actitud	83
Tabla 13 Distribución de encuestados según percepción del nivel de la variable clima laboral	84
Tabla 14 Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión motivación	85
Tabla 15 Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión conflictos	86
Tabla 16 Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov para el compromiso docente y el clima laboral	87
Tabla 17 Correlación de Spearman compromiso docente y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	88
Tabla 18 Correlación de Spearman dimensión comunicación y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	89
Tabla 19 Correlación de Spearman dimensión participación y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	91
Tabla 20 Correlación de Spearman dimensión actitud y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	92



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de encuestados según percepción del compromiso docente	80
Figura 2. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión comunicación	81
Figura 3. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión Participación	82
Figura 4. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión Actitud	83
Figura 5. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la variable clima laboral	84
Figura 6. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión motivación	85
Figura 7. Distribución de encuestados según percepción del nivel de la dimensión conflictos	86
Figura 8. Correlación de Spearman compromiso docente y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	88
Figura 9. Correlación de Spearman dimensión comunicación y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	90
Figura 10. Correlación de Spearman dimensión participación y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	91
Figura 11. Correlación de Spearman dimensión actitud y el clima laboral de las Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N°06 Ate-Vitarte año 2011	93

## RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el compromiso docente en el clima laboral de la Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate-Vitarte año 2011. El fundamento teórico de nuestra investigación estaba profundizado sobre los conceptos de nuestras variables así como de nuestros indicadores y a la vez sustenta en la teoría de la Motivación, la teoría de la Comunicación y la teoría de las expectativas propuesta por David Nadler y Edward Lawler.

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo constituida por los docentes de la red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte y la muestra se obtuvo aplicando la fórmula estandarizada siendo un total de 114 docentes. La técnica que se utilizo es la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario aplicado a los docentes, para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Cronbach obteniendo el puntaje de 0,816, evidenciando una fuerte confiabilidad.

Las conclusiones del estudio indican que con un valor rho Spearman de ,528 y una  $p= ,000$  se determina que el compromiso docente está relacionada directa y estadísticamente significativa confirmando que existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el clima laboral en las instituciones educativas de la RED 16 de la UGEL 6 Ate Vitarte, cabe resaltar que esta relación es de magnitud moderada

**Palabras clave:** Clima Laboral – Compromiso docente

## ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between teacher commitment to the working environment of the educational institutions of the Red N ° 16 N ° 06 UGEL Ate- Vitarte 2011. The theoretical basis of our research was deepened the concepts of our variables and our indicators and also based on the theory of Motivation, Communication theory and expectancy theory proposed by David Nadler and Edward Lawler.

In this research, quantitative approach was used, the type of research was basic non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population consisted of teacher's network N° 16 N° 06 UGEL Ate - Vitarte and the sample was obtained by applying the standard formula for a total of 114 teachers. The technique I use is the survey and instrument data collection questionnaire applied to teachers, for the validity of the instruments expert judgment was used and the reliability of the instrument the Cronbach was applied obtaining score 0.816 , demonstrating strong reliability.

The findings indicate that a value Spearman Rho and  $P = .000$  less than the Alpha level of 0.05 the work environment directly and significantly associated with teacher commitment

Keywords: Employee Satisfaction - Teaching

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada Compromiso docente en el clima laboral de la Instituciones Educativas de la Red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate-Vitarte año 2011, surge a partir de la situación real que se vive en la mayoría de las Instituciones Educativas, lo cual puede ser favorable o desfavorable según la realidad que expresan cada una de ellas. Para poder desarrollar esta tesis fue necesario consultar a varios autores cuyos trabajos nos permitieron conocer el aspecto conceptual de las variables y dimensiones en estudio.

Desde el punto de vista de la gestión pública se considera que el recurso humano es la base para generar los resultados y fines de cada organización. El presente trabajo se enfoca en la preocupación por contar una clima organizacional y canalizar esfuerzos para lograr mayor compromiso y apego de los empleados en su función de servidores públicos que permitan el mejor desarrollo de la Red N° 16 de la UGEL N° 06 Ate-Vitarte año 2011.

En el sentido práctico en el estudio se aborda como problema la busca de solución epidérmica o coyuntural de las diversas discrepancias de relaciones al interior de cada organización, siendo necesario desarrollar más investigación en materia de gestión pública para realizar transformación con base científica.

Estructuralmente consta de los siguientes capítulos:

En el capítulo I titulado, Problema de Investigación, se presentan las razones que nos motivaron a desarrollar el trabajo, también se formuló el problema general y los específicos. Así mismo se expuso la justificación del estudio, desde diferentes puntos de vista, y las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de dicha investigación; también se redactó antecedentes similares al estudio realizado finalmente se concluyó con el planteamiento de los objetivos.

En el capítulo II titulado, Marco Teórico, se han citado un conjunto de autores que fundamenta el contexto del estudio, nos permitió contar con las bases teóricas de las dos variables. Concluye con la definición de términos básicos.

En el capítulo III, Marco Metodológico, se inició con el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas, luego se presentó la definición conceptual y operacional de las variables, se continúa especificando la metodología empleada, el tipo y diseño de investigación, luego la descripción de la Población y muestra, así como el método de investigación. Finalmente trata de la técnica e instrumento, se realizó una descripción de este y se determinó su validez y confiabilidad.

En el capítulo IV, Resultados, primero se ha procesado los datos correspondientes a las dimensiones de cada una de las variables, con la ayuda del programa SPSS, obteniendo las tablas y figuras estadísticas para luego realizar las interpretaciones de cada uno de ellos. En la discusión se aplicó la prueba de correlación de rho Spearman para determinar si existía correlación entre las variables planteadas.

Finalmente se adjunta las Conclusiones y Sugerencias, con las referencias bibliográficas y los anexos.