

**“RELACIÓN ENTRE CLIMA Y COMPROMISO
INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
RED N° 08 DE LA REGIÓN CALLAO”**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en
Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la
Calidad de la Educación**

CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA

Lima – Perú

2010

**A mis recordados padres, quienes desde el cielo
orientan mi camino.**

**A mis adorados hijos: Carlos y Angelo,
motores de esta investigación.**

**A mi querido esposo Carlos Bulnes,
por su comprensión y
acompañamiento.**

Asesora:

Mg. Elisa Díaz Ubillus

Índice de contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
Marco Teórico	2
Definición de Organización	2
Comportamiento organizacional	2
La percepción	3
Definiciones de clima institucional	4
Características del Clima Organizacional	6
Tipos de clima institucional	7
Dimensiones del clima institucional	8
Importancia del estudio del clima institucional	10
Compromiso Institucional	10
Características del compromiso institucional	11
Fuentes del Compromiso institucional	11
Componentes del compromiso institucional	11
Consecuencias del compromiso institucional	12
Antecedentes	13
A nivel internacional	13
A nivel nacional	17
Problema de Investigación	18
Hipótesis y objetivos	20
MÉTODO	21
Tipo y diseño de investigación	21
Variables	
a) Clima Institucional	21
b) Compromiso Institucional	23
Participantes	24
Instrumentos de investigación	25
Instrumento Nº 01: Cuestionario de Clima Institucional para docentes	26
Ficha técnica	26
Validez	26
Confiabilidad	27

Instrumento N° 02: Cuestionario de Compromiso institucional para docentes.	
Ficha técnica	28
Validez	28
Confiabilidad	29
Procedimientos	30
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	49
Discusión	49
Conclusiones	51
Sugerencias	52
Referencias	54
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Juicio de expertos: Cuestionario de clima institucional para docentes.	27
Tabla 2: Consistencia interna para la escala de clima institucional	28
Tabla 3: Juicio de expertos: Cuestionario de compromiso institucional	29
Tabla 4: Consistencia interna para la escala de Compromiso Institucional	29
Tabla 5: Medida de Medias y desviaciones estándar	31
Tabla 6: Edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	32
Tabla 7: Nivel Académico que poseen las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	33
Tabla 8: Estadística descriptiva de la Condición Laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	34
Tabla 9: Tiempo de Servicio de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	35
Tabla 10: Clima Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	36
Tabla 11: Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	37
Tabla 12: Percepción del Clima Institucional por edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	38
Tabla 13: Percepción del Compromiso Institucional por edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	39
Tabla 14: Percepción del Clima Institucional por condición laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	40
Tabla 15: Percepción del Compromiso Institucional por condición laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	41

	Pág.
Tabla 16: Percepción del Clima Institucional por nivel académico de las Profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	42
Tabla 17: Percepción del Compromiso Institucional por nivel académico de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	43
Tabla 18: Prueba de Kolmogorov – Smirnov de los datos de la muestra de las variables Clima y Compromiso Institucional	44
Tabla 19: Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima y Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	45
Tabla 20: Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N ° 08 de la Región Callao	46
Tabla 21: Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	47
Tabla 22: Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	48

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	32
Figura 2: Nivel Académico de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	33
Figura 3: Condición Laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	34
Figura 4: Tiempo de Servicio de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	35
Figura 5: Clima Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	36
Figura 6: Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao	37
Figura 7: Percepción del Clima Institucional y edades	38
Figura 8: Percepción del Compromiso Institucional y edades	39
Figura 9: Percepción del Clima Institucional y condición laboral	40
Figura 10: Percepción del Compromiso Institucional y condición laboral	41
Figura 11: Percepción del Clima Institucional y nivel académico	42
Figura 12: Percepción del Compromiso Institucional y nivel académico	43

Anexos

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuestionario de Clima institucional para docentes.

Cuestionario de Compromiso institucional para docentes.

Matriz de consistencia del instrumento: Cuestionario de Clima Institucional para docentes.

Matriz de consistencia del instrumento: Cuestionario de Compromiso Institucional para docentes.

Formato para validación por juicio de expertos: Cuestionario de Clima Institucional.

Formato para validación por juicio de expertos: Cuestionario de Compromiso Institucional.

Datos de identificación de los expertos participantes en la validación de los instrumentos empleados.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento: Cuestionario de Clima Institucional para docentes.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento: Cuestionario de Compromiso Institucional para docentes.

Análisis de confiabilidad: Cuestionario de Clima Institucional para docentes.

Análisis de confiabilidad: Cuestionario de Compromiso Institucional para docentes.

Solicitud de permiso sellado y firmado por los directores de las instituciones de la muestra de estudio autorizando la aplicación de los instrumentos de investigación..

Correlaciones significativas encontradas en la investigación.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes de la Red N° 08 de la Región Callao. La muestra estuvo conformada por 66 profesoras que laboran en el nivel de educación inicial, cuyas instituciones educativas se encuentran ubicadas en sectores como: Juan Pablo II, Sarita Colonia, Acapulco, 200 Millas, San Juan Masías, Oquendo y Márquez. Se aplicaron dos cuestionarios cuyos resultados muestran que existe relación entre el Clima Institucional y el compromiso Afectivo de las docentes, lo cual se hace más evidente en las profesoras de mayor edad. Esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de las instituciones objeto de estudio; ya que, analizando la percepción del clima escolar y la actitud de compromiso existente en cada institución educativa; se podrán diseñar planes de mejora que orienten el trabajo pedagógico hacia el logro de la calidad y la excelencia educativa.

Abstract

This research has the aim of evaluating the relation between environment and the institutional commitment of the teachers of the Red N°. 08, in the Region Callao. The sample consisted of 66 teachers of kindergarten. They work at schools located in areas such as Juan Pablo II, Sarita Colonia, Acapulco, 200 Millas, San Juan Macias, Oquendo and Marquez. Two questionnaires were applied and the results show that there is relation between school environment and affective commitment of the teachers, which is more evident in the older teachers. This research intends to be a tool for the institutions in order to make decisions because analyzing the perception that school environment and attitude of commitment that exists in each school, it may develop improvement plans to guide pedagogical work towards achieving quality and excellence.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional como estrategia de gestión educativa, ha sido un tema de marcado interés a partir de los años 80, dejando de ser un elemento trivial en las organizaciones educativas, para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica.

El estudio del clima laboral en las instituciones educativas, permite obtener información acerca de los valores, actitudes y creencias de los miembros que la integran, buscando un equilibrio entre éstas y el desarrollo personal y profesional de sus miembros, plasmado en las actividades proyectadas en su entorno laboral; lo que contribuirá además, a la búsqueda del mejoramiento continuo del ambiente de su organización.

De este modo, si las instituciones educativas orientan su visión hacia la búsqueda del mejoramiento continuo, éste implica necesariamente abordar el tema del compromiso institucional. Si consideramos que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los docentes comprometidos constituyen una ventaja competitiva frente a otras instituciones educativas. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir para favorecer este compromiso.

En este sentido, esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de las instituciones objeto de estudio; ya que, analizando la percepción del clima escolar y la actitud de compromiso existente en cada institución; se podrán reforzar factores positivos, sustituir los negativos y brindar propuestas que benefician tanto a los docentes como a la institución; logrando de esta manera un mayor compromiso con la calidad y la excelencia. Una vez que los profesores de la región Callao desarrollen altos niveles de compromiso, se convertirán en una fuente de innovación, asumirán la iniciativa, tendrán espíritu emprendedor y actuarán proactivamente para mejorar las organizaciones donde laboran, asumiendo responsabilidades y transformándose de esta manera en una poderosa ventaja competitiva frente a otras regiones.

La estructura de la tesis expone, en su primera parte; el marco teórico, los antecedentes, el planteamiento del problema, así como las hipótesis y objetivos que dan sustento a la presente investigación.

En la segunda parte, se contempla la metodología de la investigación, donde se incluyen el tipo y diseño de investigación, así como el sistema de variables con su

respectiva operacionalización. Se describen además a los participantes de la muestra, las fichas técnicas de cada uno de los instrumentos empleados, indicando sus niveles de validez y confiabilidad; así como los procedimientos utilizados para la recolección de los datos.

En la tercera parte se presentan a través de tablas y figuras, los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos.

Y, en la cuarta y última parte de la tesis se muestran los hallazgos encontrados bajo el título de discusión de resultados. En esta parte se consignan además las conclusiones y las sugerencias más relevantes. Se incluyen también las referencias bibliográficas y los anexos.

Marco Teórico

Para abordar el tema que es materia de estudio, es pertinente resaltar que las relaciones laborales se desarrollan en el ámbito de una “organización”, entendida ésta como la unidad social coordinada deliberadamente, compuesta de dos o más personas, que funciona más o menos de manera continua para alcanzar una o varias metas comunes. (Robbins, 2004).

Dentro de las organizaciones, el manejo de habilidades sociales es de vital importancia para relacionarse adecuadamente con las personas que laboran dentro de ellas; por esta razón se estima conveniente empezar definiendo el tema de comportamiento organizacional.

Gordon (citado por Edel y García, 2007, p. 225) define el Comportamiento Organizacional “como el conjunto de actos y actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes”.

Este campo de estudio tiene una clara orientación humanista, “investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones.” (Robbins, 2004, p. 08).

Las personas, sus actitudes, percepciones, capacidades, sentimientos y metas son medulares en el comportamiento organizacional; brindando de esta manera la oportunidad de comprender la complejidad, los dilemas y las situaciones organizacionales.

En efecto, el campo del comportamiento organizacional intenta ayudar a los administradores a comprender mejor las situaciones que enfrentan en el centro de

trabajo, y encontrar la manera de modificar conductas que no estén funcionando eficazmente en la institución; propiciando mejoras en la productividad, competitividad y satisfacción del cliente. Además, puede servir a los miembros de la organización para comprender mejor las situaciones que enfrentan en el centro de trabajo, y encontrar la manera de modificar conductas que no estén funcionando eficazmente en la institución.

Por lo antes expuesto, Gordon (1997) advierte que el comportamiento organizacional comparte con la mayoría de las ciencias cuatro metas: describir, comprender, predecir y controlar fenómenos.

- A. Describir sistemáticamente el modo en que actúan los trabajadores en las diversas condiciones del ámbito laboral.
- B. Comprender por qué los trabajadores se comportan de tal manera.
- C. Predecir la conducta futura de los trabajadores.
- D. Controlar ciertas actividades humanas en el trabajo.

Se puede deducir entonces, que una de las cualidades fundamentales del comportamiento organizacional es su interdisciplinariedad, apoyándose de disciplinas como la psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas. Su propósito consiste en aplicar todas las ideas de estas disciplinas que puedan contribuir a mejorar las relaciones entre las personas y las organizaciones.

Por otro lado, un elemento muy importante en el comportamiento organizacional es la percepción; que se encuentra además, íntimamente ligado con el concepto de las variables en estudio.

La percepción

De acuerdo a Hellriegel y Slocum (2009), la percepción viene a ser el proceso de pensamiento en el que las personas reciben información a través de los cinco sentidos, la seleccionan, organizan e interpretan dándole un significado a la realidad.

Estos mismos autores nos dicen que “la interpretación de los estímulos sensoriales que recibe una persona, conducirá a una respuesta, ya sea manifiesta (acciones) o encubierta (motivación, actitudes y sentimientos) o ambas. Cada quien selecciona y organiza la información sensorial de manera diferente y, por lo tanto llega a interpretaciones y respuestas diversas.” (p. 68)

Se deduce entonces que, las diferencias de percepción ayudan a explicar porqué los trabajadores se comportan de manera distinta en una misma situación. De modo que al percibir la misma situación de manera independiente manifiestan

respuestas de comportamiento que dependen en gran medida de esas percepciones.

Por lo tanto, y de acuerdo con esta teoría tomar en cuenta las percepciones de los individuos es muy importante porque el comportamiento de la gente está basado en su percepción de la realidad; de allí que cada individuo perciba de manera diferente el clima organizacional de su institución.

Definiciones de clima institucional

Litwin y Stringer (citado por Méndez, 2006, p. 32) sostienen que el Clima organizacional es resultado de “los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.”

Del mismo modo, Méndez (2006) hace alusión a la definición hecha por Rousseau, quien define el clima como las percepciones que los individuos desarrollan en el momento de convivir con sus pares, dentro de un ambiente organizacional.

Dentro de estas definiciones, se puede apreciar que el individuo no solo establece procesos de interacción social sino que la forma como se realiza este proceso determina ciertas conductas que se explican en las percepciones que los individuos tienen entre sí.

Las investigaciones realizadas sobre clima institucional, ofrecen múltiples diferencias; ya que todos los investigadores se han dedicado al estudio del aspecto metodológico sobre éste, y a operacionalizar sus diferencias; pero no han llegado a una definición en común.

Partiendo de la falta de un concepto único sobre el tema, se mencionan a continuación definiciones realizadas por investigadores que lo han tratado, con el objeto de demostrar los distintos enfoques que se han presentado sobre el mismo. Además, en muchos escritos y obras consultadas, se han encontrado conceptos referentes al clima organizacional, como un término sinónimo de clima institucional.

A continuación, veamos algunas definiciones extraídas:

Guillén y Guil (2000), definen al clima laboral como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y que establecen diversas interacciones dentro de un determinado contexto laboral.

Fernández y Asensio (citado por González, 2004, p. 232) define el clima institucional como un “ambiente total de un centro educativo determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a su vez, de distintos productos educativos”

Gibson (1984) conceptualiza al clima institucional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está formado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Goncalves (2009) define al clima institucional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.

Álvarez (2001), sostiene que el clima institucional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, además de ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Agrega además que, viene a ser la expresión personal que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. En ello influye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Esta puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, de recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

Banda (2008), afirma que un buen clima institucional posibilita una creativa participación de los docentes y no docentes en la vida del centro. Si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos tal vez brillantes de la gestión educativa.

Finalmente, se coincide con González (2004) en la acepción del término clima cuando lo define como:

Percepción global y dinámica que tiene los profesionales de una organización –en nuestro caso profesionales y directivos de un centro escolar- del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Lo distinguimos del clima organizacional en cuanto que no intervienen en su configuración todos los miembros de la organización, puesto que excluimos a los alumnos. Por tanto,

esta distinción sería aplicable exclusivamente a organizaciones en las que los clientes forman parte continua y permanente del ambiente de la organización. En el resto de organizaciones, clima de trabajo y clima organizacional tienen el mismo significado. (p. 238).

Se puede deducir entonces que el clima institucional se ve influido por una multitud de variables; y que además, estas variables interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos factores está a su vez influida, por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su organización.

Características del clima institucional

Bustos (2001), resalta que Clima Organizacional tiene diversas características, entre las que se puede mencionar:

A. El Clima organizacional es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y supervisión, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los miembros que componen la organización, puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado del plano jerárquico de la organización.

B. Las características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. Tiene además, un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Un clima malo, por ejemplo, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

C. El clima organizacional tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de

importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

D. Las características del clima organizacional son únicas e irrepetibles, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

E. Torrecilla (2005) señala que el clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de éstos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un muy mal clima organizacional. (p. 7).

Tipos de clima institucional

Likert (citado por Álvarez, 2001) identificó cuatro tipos de clima, los dos primeros más próximos al clima cerrado o autoritario y los otros dos más próximos al clima abierto. Así encontramos los siguientes tipos de clima:

A) Clima de tipo autoritario: Próximo al clima de tipo cerrado y en el cual el rol de la dirección es preponderante, dado que condiciona el tipo de interacciones que se lleva en el interior de la organización, restringiendo la participación de los miembros de la institución a una acción pasiva, sometida a las imposiciones y decisiones que ocurren de forma vertical. Así tenemos:

A.1 Clima Autoritario Explotador: Se caracteriza porque la dirección no confía en sus docentes. La interacción entre superiores y subordinados es casi nula, la mayor parte de las decisiones se toman verticalmente, únicamente por el personal directivo, y son transmitidos a las bases sin ningún comentario. El clima que ese percibe es de temor, los profesores y personal administrativo trabajan en una atmósfera de recelos, castigos y amenazas.

A.2 Clima Autoritario Paternalista: Se caracteriza porque la dirección actúa de forma condescendiente con los profesores; la mayor parte de las decisiones se toman en la dirección, pero ocasionalmente se prevé la participación en el proceso de los diversos niveles de la organización. Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación para el personal docente. Las interacciones se establecen basadas en la condescendencia y la precaución. En este clima, la dirección juega

con las necesidades sociales de los empleados; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

B) Clima de Tipo Participativo: Tiene proximidad al clima de tipo abierto, en el cual el eje central de la dinámica en las organizaciones educativas es el trabajo con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa. Así tenemos:

B.1 Clima Participativo Consultivo: Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados. Existe interacción entre ambas partes. Se le permite al personal docente tomar decisiones específicas. La comunicación es de tipo descendente; las recompensas, castigos ocasionales y la participación son los recursos utilizados en la motivación del personal. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.

B.2 Clima Participativo en Grupo: Se caracteriza porque existe plena confianza por parte de la dirección hacia los profesores, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, es decir, la comunicación fluye de manera horizontal, siendo el punto de motivación la participación plena de todos los integrantes de la institución educativa. La función de control es ejercida por todos los niveles de la estructura, siendo la responsabilidad compartida por todos.

Dimensiones del Clima Institucional:

Entre las alternativas para estudiar el clima institucional se destaca la técnica de Litwin y Stinger, (citados por Llana, 2006), que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este instrumento postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

A).- Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

B).- Responsabilidad: De acuerdo con Chaparro (2007) la responsabilidad viene a ser la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento

de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización. (p. 48).

C).- Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. Esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

D).- Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de una organización con respecto a determinadas metas o riesgos que pueden asumir durante el desempeño de su labor. Torrecilla (2005) afirma que “en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización”. (p. 8)

E).- Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

F).- Cooperación: Con respecto a esta dimensión, Torrecilla (2005) sostiene que viene a ser el sentimiento que los miembros de la organización expresan referente al trabajo en equipo y a la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical como horizontal. (p. 48).

G).- Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

H).- Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación

fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto. (Chaparro, 2007. p.48)

I).- Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y la creencia de que se es un elemento importante y valioso dentro de un equipo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del clima institucional, permite la retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima institucional influye en el comportamiento y compromiso institucional de sus miembros; lo que se pone de manifiesto a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Llaneza (2006) afirma que para llevar a cabo un estudio de clima laboral:

Las técnicas utilizadas, así como las fases en las que el estudio mismo se divide, dependen de las condiciones y el nivel de implicación fijado por la Dirección; pero en términos generales el estudio consiste en un examen a fondo de la percepción que los trabajadores tienen de la empresa en general y de las personas (gerencia, técnicos, mandos intermedios) en particular. (p. 461)

Las investigaciones de este tipo pueden realizarse, en un primer momento, administrando cuestionarios y entrevistas de manera sucesiva a los diferentes niveles jerárquicos de la empresa; seguidamente suele abordarse una segunda fase en la que plantean dinámicas grupales mezclando miembros de los diferentes niveles jerárquicos.

Compromiso Institucional:

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, una de las actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común.

El término compromiso hacia la organización tiene diferentes acepciones. Así por ejemplo, Steers citado por Arias (2001) define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Robbins (2004), señala que el compromiso organizacional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”. (p.537)

Para efectos de este estudio se utiliza la definición de compromiso institucional de Hellriegel y Slocum (2009) la cual consiste “en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p. 56).

Continuando con el análisis del compromiso organizacional se puede decir que éste se caracteriza por:

A) La creencia y aceptación de las metas y los valores que tiene la organización,

B) La disposición que presentan los trabajadores para realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución, y

C) El deseo de pertenecer a la entidad.

Steers (citado por Arias, 2001) propuso un modelo que plantea tres fuentes del compromiso:

1) Características personales: como la necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses centrales en la vida, etc.

2) Características del trabajo: es decir, sentir el trabajo como un reto, identificarse con la tarea que realiza, interaccionar con sus pares a discreción, retro información, etc.

3) Experiencias en el trabajo: como las actitudes del grupo, la percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, capacitaciones, entre otros.

Meyer y Allen citados también por Arias (2001), proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

A. El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

B. El compromiso de continuidad: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

C. El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Finalmente, Arias (2001) hace notar las consecuencias que el compromiso organizacional acarrea para las organizaciones.

En el aspecto favorable se hace mención a la intención de permanencia que manifiesta el trabajador para continuar manteniendo los nexos con la organización. En contrapartida, la búsqueda de empleo presentaría relaciones negativas con el compromiso; ya que la rotación de personal implica costos de diversos tipos para las organizaciones.

Además, conforme se incrementa el compromiso es de esperarse un mayor esfuerzo, representado aquí por el tiempo dedicado al trabajo y la intensidad del mismo.

De hecho, Brown y Leigh (citados por Arias 2001) en una investigación efectuada entre vendedores de dos empresas en Estados Unidos, encontraron la siguiente secuencia:

Clima organizacional → Compromiso con el trabajo → Desempeño

En el aspecto negativo, “un compromiso muy elevado puede significar la inflexibilidad de los miembros de la organización respecto a las transformaciones en la misma, así como rechazo a las innovaciones y, por ende, falta de adaptabilidad.” (Randall citado por Arias, 2001)

El desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional supone un alto nivel de exigencia para los cuadros directivos. En el plano de la configuración institucional es necesario:

Un cuidadoso diseño de las políticas de dirección del personal –selección, diseño de puestos de trabajo, apreciación del desempeño, remuneración, rotación-, así como una esperada rotación de las mismas. El desafío se plantea también en el terreno personal de cada directivo, que tendrá que evaluar si el estilo de dirección que posee es el adecuado o si sería más conveniente que aplicara otro estilo, lo que requiere un proceso costoso de adaptación (.Lagomarsino, p. 83)

El reto actual de la dirección de las instituciones educativas, radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la organización, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El compromiso organizacional puede ser “uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo”. (Edel, 2007: 57) Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De allí, que sea de suma importancia el desarrollo de altos niveles de compromiso en los trabajadores de la educación, que posteriormente se convertirán en fuente inagotable de innovación, con actitudes de iniciativa personal, con un alto espíritu emprendedor, que actúan pro activamente para mejorar la institución a la que pertenecen.

Antecedentes

Para la Variable Clima Escolar, se han encontrado varias investigaciones; entre las que se puede citar en primer lugar un estudio realizado por Portilla (2003), en la Universidad del Desarrollo de Chile e Instituto Autónomo de México donde se

investigó la relación que existe entre el clima de una empresa y la actitud hacia el emprendimiento que tienen sus miembros directivos y trabajadores en general. La muestra estuvo conformada por ejecutivos y empresarios, en un número de 200 participantes en Chile y 317 en México. La medición se realizó a través de una encuesta, y los resultados muestran la correlación entre los distintos factores de clima organizacional y aquellos que miden la orientación emprendedora.

Con este estudio se ha podido comprobar que existe una relación causa efecto entre el clima organizacional que existe al interior de una empresa y la actitud emprendedora que tenga el personal directivo al desempeñar sus funciones. Además se ha podido estimar la importancia que tiene cada factor de clima sobre los factores de orientación emprendedora; los que resultan muy útiles al momento de plantear la forma de gestión y de dirección que requiere la empresa para lograr que los trabajadores respondan de la manera deseada.

Así mismo, se pudo advertir que existe gran diferencia entre los factores de clima organizacional y orientación emprendedora de Chile y México; lo que nos indica que cada país tiene distintas culturas y factores motivantes. De allí que se concluya que, no se pueden tomar las mismas estrategias de dirección para cualquier empresa independientemente de las características culturales de sus trabajadores. Esta observación no sólo es válida para diferentes países, sino que también se puede tomar en cuenta en diferentes zonas geográficas de un mismo país.

De otro lado, en Guatemala, Estrada (2007) estudió el Clima Organizacional y la Motivación del Recurso Humano en una institución administrativa de Salud Pública en la ciudad capital. La finalidad de esta investigación fue establecer los aspectos reveladores sobre clima organizacional y la motivación del recurso humano en la dirección del área de salud Guatemala Central. La muestra la constituyeron 74 personas. Para recopilar la información se utilizó el inventario de Clima Organizacional que consiste en un cuestionario con preguntas cerradas elaborado por la Organización Panamericana de la Salud, adaptado a las necesidades del estudio el cual fue aplicado en el mes de octubre de 2006. Se concluyó que el Clima percibido por el recurso humano de la dirección del Área de Salud Guatemala Central percibe que el clima organizacional cumple con sus expectativas asignándole un grado satisfactorio; sin embargo, considera que la motivación cumple aceptablemente calificándola en grado satisfactoria media.

En Venezuela, Arangú (2008) investigó acerca de la Evaluación del Clima Organizacional en las empresas de alimentos balanceados para animales de la Región centro occidental, bajo el modelo propuesto por Litwin y Stringer; para lo cual se fijaron como objetivos específicos: caracterizar los elementos del clima organizacional en las empresas, bajo el modelo de los autores antes mencionados. Como segundo objetivo se planteó examinar las nueve dimensiones de clima de dichas empresas, propuestas por Litwin y Stringer y; por último, formular lineamientos de acción generales para el mejoramiento del clima organizacional en dichas organizaciones. Se tomó como población a tres empresas refinadoras de maíz con una muestra de 11 gerentes y 53 empleados a nivel administrativo. Para la recolección de los datos se utilizó el diseño de un cuestionario. De la investigación realizada se evidencia que las organizaciones analizadas están enmarcadas en procurar a través de sus acciones, mejorar cada día más el nivel de clima organizacional dentro de ellas, pudiendo reforzar algunas dimensiones que presentan niveles bajos de percepción positiva por parte de los trabajadores.

En lo que respecta a la Variable Compromiso institucional, se encontró en México el estudio realizado por Arias (2001), a 177 empleados de una institución privada de beneficencia dedicada a la rehabilitación infantil. Se investigó el compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Los instrumentos administrados para este estudio fueron los siguientes cuestionarios; Compromiso personal hacia la organización de Meyer y Allen 1991, Intención de permanencia de Ko, Price y Mueller 1997, Clima organizacional de Brown y Leigh 1996, Apoyo percibido en la organización por Eisenberger y colaboradores 1986, y Socialización de Taormina 1994.

Los resultados preliminares a los que se llegó en esta investigación, indican que el factor más importante para lograr el compromiso e incrementar la intención de permanencia es el apoyo organizacional. En segundo lugar se determinó que la expectativa de recompensas influye sobre la satisfacción al igual que la capacitación; sin embargo, el autor considera que sería necesario investigar con más profundidad en el tema antes de generalizar estos resultados.

Además, en España se encontró un estudio realizado por Barraza (2008) donde se explora el compromiso organizacional docente en la ciudad de Canatlán en el estado de Durango. Esta investigación se canalizó a través de cuatro objetivos: establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes, determinar las dimensiones del compromiso que presentan una mayor o menor presencia entre los

docentes, establecer los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor presencia del compromiso organizacional en los docentes y determinar el papel que juegan las variables socio demográficas en el compromiso organizacional de los docentes.

Para el logro de estos objetivos se desarrolló un estudio de tipo exploratorio, correlacional y transaccional. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de un cuestionario que integra un subconjunto de ítems del Cuestionario sobre los Atributos de la Organización. En total se recuperaron 155 cuestionarios de profesores de educación preescolar, primaria, secundaria y nivel medio superior. Los principales resultados permiten afirmar la existencia de un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes, la predominancia de la dimensión afectiva del compromiso y el papel modulador de las variables género, nivel educativo donde labora y número de hijos.

De otro lado, en México, Ramos (2009), de la Universidad Autónoma de Aguas calientes, estudió el impacto que ejerce el compromiso organizacional en la orientación al mercado cultural de los profesores en una institución de educación superior pública. El énfasis de este trabajo se diseñó para proporcionar evidencias empíricas de la relación de estos constructos, lo cual permitirá avanzar en el conocimiento de las prácticas, filosofías, culturas y comportamientos que apoyan a organizaciones no lucrativas, con el fin de mejorar sus servicios, como es el caso de las instituciones públicas de educación superior del país mexicano. Se llevó a cabo una investigación empírica con los profesores de una universidad pública del centro de México. Los datos requeridos para este estudio fueron recolectados a través de entrevistas personales utilizando una muestra de 300 profesores. Para medir el compromiso organizacional se consideró la escala de Allen y Meyer adaptada por Tejada en el año 2004, y para la orientación al mercado cultural y de comportamiento se utilizó la escala adaptada a una organización pública con actividades en educación superior de Flavián y Lozano del año 2002. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso organizacional tiene un impacto positivo en la orientación al mercado cultural, así como al conductual. Finalmente, es importante señalar que este estudio presentó resultados de influencia entre constructos, sin embargo, para futuras investigaciones sería conveniente conocer en qué grado cada una de estas dimensiones del compromiso influyen en mayor medida al incremento de los niveles de orientación al cliente, a la competencia, coordinación interfuncional en una organización, y a la información proveniente del mercado.

Otra investigación que se presenta a nivel internacional es la del Departamento de Métodos de investigación y Diagnostico en Educación de la Universidad Complutense de Madrid, encontrándose la Tesis doctoral del autor González del año 2004, titulada “Evaluación del Clima escolar como factor de calidad”. El trabajo aborda tres facetas de vital importancia en los centros de enseñanza, dentro del contexto de la educación formal: la calidad, la eficacia y el clima de trabajo. Su estudio se enfoca desde una perspectiva de investigación evaluativa y correlacional. Estudia al clima de trabajo de los centros como un factor de calidad de los mismos, así como su relación con otras variables importantes de eficacia y con ciertos productos educativos.

A nivel nacional, para la Variable Clima Escolar, tenemos en primer término, la investigación de Palma (2003) quien estudió la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos: escalas de motivación y clima laboral bajo en el enfoque de Mc Clelland y Litwing. Las conclusiones a las que se llegó en esta investigación fueron: que el clima laboral se ve fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas tanto en funciones administrativas como en el nivel de la interacción social; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional. Además, se concluye que la motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés en la psicología organizacional, por las implicancias de ésta en la productividad del recurso humano convirtiéndose indicadores de la calidad de vida en el trabajo.

Continuando con el registro de antecedentes, también se presenta el estudio de Venancio Asencios Araindia en el año 2007, titulado: Clima institucional y Desempeño docente en el instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao sobre la base de una muestra aleatoria simple de 93 alumnos del último ciclo, y 48 docentes. Se aplicaron 2 cuestionarios: uno para evaluar el clima institucional y otro para registrar datos sobre el nivel de desempeño docente alcanzado. Ambos cuestionarios fueron aplicados a los sujetos de la muestra; concluyéndose con la confirmación de que un buen clima institucional constituye un factor determinante para un buen desempeño docente, puesto que las dimensiones del clima institucional referentes a relaciones interpersonales, condiciones laborales y nivel de conflictividad tiene una relación estadísticamente significativa en relación al

desempeño docente, en las condiciones vigentes al momento de llevar a cabo la investigación en instituto superior tecnológico “Simón Bolívar del Callao.

En el año 2007, María del Pilar Pedraza Tipacti, presenta una investigación acerca de las Relaciones Humanas y su influencia sobre el clima institucional en las instituciones de Educación Inicial de la Región Callao durante el periodo lectivo 2006. Encontró una relación moderada, directa y significativa entre las relaciones humanas y el clima institucional. Además se encontró relación moderada, directa y significativa entre Comunicación y Satisfacción, Cooperación y Motivación y una relación fuerte, directa y altamente significativa entre comprensión e involucramiento.

Finalmente, Alejandro Loli en el año 2007 presenta un artículo donde se da conocimiento de un trabajo titulado: Autoestima y Compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. El estudio se realizó en una muestra de 48 trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Los instrumentos que sirvieron para la recolección de la información fueron: el Inventario de Autoestima-ALPEL- Forma AD construido y validado por el mismo autor y Ernestina López; y el Cuestionario de Compromiso Organizacional construido por el Dr. Fernando Arias Galicia sobre la base de investigaciones realizadas por otros autores. El estudio arrojó que no existe relación entre autoestima y compromiso organizacional; sin embargo se encontró que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso, especialmente compromiso con el trabajo.

Problema de investigación

En las instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades de la Región Callao, existen diversos problemas de carácter interpersonal, ambiental, administrativo, logístico, funcional, infraestructural y direccional, los que en su conjunto configuran un determinado clima institucional. Cuando éste se deteriora, las condiciones para un adecuado desarrollo de las actividades académicas no existen, proliferando diversos conflictos, tensiones, sectarismo, competitividad irracional y muchos otros aspectos que enrarecen el ambiente, eliminan la posibilidad de una coordinación estrecha e impiden el desarrollo de una comunicación fluida como un factor primordial para promover la unidad y el compromiso institucional.

En el contexto educativo del Callao, la mayoría de los docentes no logran descifrar cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar en sus escuelas, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino

consideran al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes; evidenciándole una deficiente actitud de compromiso institucional.

La psicología laboral considera que un ambiente de trabajo agradable influye de manera positiva la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia su espacio laboral. Esta disciplina define algunos factores de influencia: la manera en que el empleado percibe su medio ambiente laboral, el valor que atribuye a los resultados que espera de sus esfuerzos, el uso de diferentes estrategias o metodologías de trabajo que le conducirán a determinados resultados; los cuales influyen también sobre su conducta laboral y actitudes hacia la organización; estos factores se podrían tomar como punto de inicio para establecer el compromiso organizacional de los trabajadores de la educación.

Actualmente, en las instituciones educativas, se puede advertir como los directores desestiman estos factores, restándole importancia a la mejora del clima organizacional, perjudicando con su actitud el desempeño de sus trabajadores; desterrando la hipótesis de que un clima de trabajo agradable logra comprometer a los individuos en el logro de los objetivos establecidos; que se vería reflejado en el producto final: alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor educativa.

Frente a esta situación, surgen teorías que crean la necesidad de traer el concepto de clima organizacional a las instituciones educativas como instrumento del “gerente escolar” (Chiavenato, 2004) para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar.

Esto contribuirá a resaltar la importancia de generar climas de trabajo agradable y productivo; propiciando un impacto en la motivación laboral y creando conciencia acerca del papel que desempeñan cada uno de los docentes en la organización escolar y por tanto comprometiéndose cada vez más con su labor educativa.

Señalada la importancia que tiene la relación del clima escolar con el compromiso institucional para el desarrollo de las entidades públicas del nivel de Educación Inicial se plantean el siguiente problema de investigación:

¿Está relacionado el clima institucional con el tipo de compromiso que tienen las docentes del nivel de educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao?

Hipótesis y objetivos

Hipótesis General:

Existe relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Sub- Hipótesis:

1. Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

2. Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

3. Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Objetivo General:

Evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes del nivel de educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

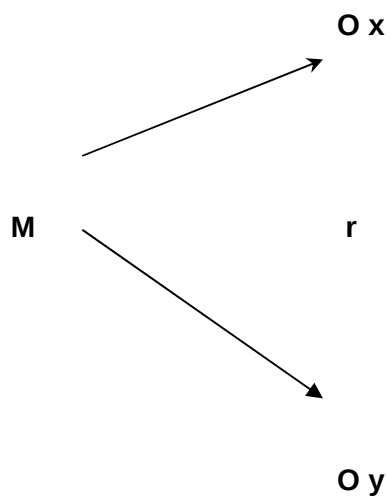
2. Identificar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de continuidad de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

3. Analizar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

Investigación descriptiva y transversal de diseño correlacional.



Denotación:

M = Muestra

O x = Variable: Clima Institucional.

O y = Variable: Compromiso Institucional.

r = Relación entre variables.

Variables

A).- Variable Clima Institucional

El clima institucional viene a ser el conjunto de propiedades del ambiente que perciben los miembros de la institución educativa como característico en su contexto laboral y la opinión que se haya formado de ella en términos de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

A continuación se presenta la operacionalización de la variable clima institucional con sus respectivas dimensiones e indicadores:

Dimensiones	Indicadores
Estructura Percepción de los docentes en cuanto a las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones.	- Distribución sistemática de cargos y responsabilidades. - Claridad en distribución de funciones. - Comunicación clara y fluida de la normatividad.
Responsabilidad Percepción de los docentes sobre la autonomía que poseen en la toma de decisiones.	- Verificación de la labor educativa. - Responsabilidad manifiesta en el cumplimiento de funciones. - Autonomía y libertad en la toma de decisiones.
Recompensa Refleja la percepción de los docentes sobre la recompensa recibida por su trabajo.	- Promoción de ascensos por cumplimiento destacado de responsabilidades. - Reconocimiento equitativo en el desempeño de la labor desempeñada. - Satisfacción por desempeño de funciones - Consideración, agradecimiento y apoyo recibidos por la institución.
Desafío Se refiere a los sentimientos que poseen los docentes de los desafíos que se imponen.	- Apertura a la innovación y al cambio. - Nivel de expectativas personales.
Relaciones Percepción de los miembros de la institución educativa sobre la posibilidad de un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales.	- Expresión de sentimientos con libertad. - Reciprocidad e igualdad en las relaciones interpersonales.
Estándares Refleja la percepción de los docentes sobre las normas de rendimiento de la institución.	- Eficacia y eficiencia en el desarrollo del proceso de Enseñanza- Aprendizaje. - Motivación permanente para el logro de los objetivos.
Cooperación Representa la percepción de los docentes sobre la presencia de un espíritu de ayuda dentro de la organización.	- Grado de confianza entre la dirección y el profesorado. - Apoyo mutuo para resolución de problemas. - Predominio del factor humano para el desarrollo del trabajo en equipo.

Conflictos Percepción de los docentes de la capacidad que poseen en la institución para aceptar opiniones distintas, aceptar los problemas y buscar soluciones.	- Actitud favorable de la dirección para la resolución de problemas. - Exposición clara y concreta de intereses, necesidades, aspiraciones y propuestas. - Rapidez y precisión en la toma de decisiones para resolver conflictos.
Identidad Sentido de pertenencia de los docentes hacia la organización.	- Sentimiento de pertenencia a la institución. - Actitud de involucramiento del profesor para mejorar la calidad de la institución.

Fuente: Elaboración propia.

B).- Variable Compromiso Institucional

El compromiso institucional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Involucra tanto el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores.

La operacionalización de la variable se presenta a continuación en el siguiente cuadro:

Dimensiones	Indicadores
Compromiso afectivo Deseo del trabajador de permanecer en la institución porque ha creado lazos emocionales con la misma.	- Satisfacción por permanencia en la institución. - Identificación con la problemática de la institución - Sentimiento de pertenencia hacia la organización.
Compromiso de Continuidad Es la necesidad del trabajador de permanecer en la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella.	- Necesidad y deseo de permanencia en la organización. - Reconocimiento por labor realizada. - Confianza depositada en la organización.
Compromiso Normativo Es el deber moral del trabajador de permanecer en la institución por haberle dado una oportunidad o recompensa.	- Motivación interna y moral para permanecer en la institución. - Sentimiento de lealtad hacia la organización. - Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.

Fuente: Elaboración propia.

Participantes

Para determinar si se realizaría un muestreo o si se trabajaría con toda la población, se revisó la literatura al respecto, coincidiendo con Vara (2008) quien afirma que “si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, entonces se trabajará con toda la población; por el contrario, si la población es muy grande o es demasiado costoso trabajar con toda la población, entonces conviene utilizar una muestra”. (p. 28)

Considerando además, las recomendaciones de Rizzati (citado por Silva, 2009) quien postula que los modelos utilizados para el análisis del clima organizacional “sean desarrollados de acuerdo con la realidad de cada organización estudiada” (p. 71), y estando en este caso, la Red N° 8 de la región Callao; integrada por instituciones que se encuentran ubicadas en similares ubicaciones geográficas y que cuentan con entornos laborales muy parecidos; se consideró pertinente trabajar con toda la población cuyo número es relativamente pequeño y donde además, sus integrantes se mostraron accesibles a colaborar con el presente estudio.

De allí que se tomó como muestra a la totalidad de docentes de las instituciones de Educación Inicial que laboraron en la Red N° 08 durante el año 2009.

El grupo de docentes que laboran en esta Red son en su mayoría profesoras que superan los 41 años de edad; ostentan la condición laboral de nombradas y poseen el título de licenciado en educación; cuentan además con un tiempo de servicio que oscila entre los 05 y 15 años.

Las instituciones pertenecientes a la red en estudio, no cuentan con una plaza para la dirección, por lo que la encargatura de la dirección se designa rotativamente entre las docentes que conforman la comunidad magisterial. Durante el año 2009, en la mayoría de escuelas se produjeron cambios importantes en la designación del cargo, lo que se hizo particularmente notorio al momento de aplicar los instrumentos y procesar los resultados.

El ámbito demográfico donde se encuentran ubicadas las instituciones educativas pertenecen a un nivel socioeconómico medio, las viviendas son de material noble y se encuentran ubicadas en la parte periférica de la Región Callao.

La muestra de investigación por institución educativa queda distribuida de la siguiente manera:

Nº de la Institución Educativa	Nombre de la Institución Educativa	Ubicación geográfica	Nº de docentes
67		Acapulco	04
79	"Los Ángeles de Sarita"	Sarita Colonia	08
80		200 Millas.	07
82	"Pastorcitos de Oquendo"	Oquendo	03
90	"El Ayllu"	Hacienda San Agustín.	02
98	Niñito Jesús de Praga	Márquez	08
112	"Medallita Milagrosa"	San Juan Masías.	08
	Cuna Jardín Virgen del Carmen	Márquez	10
	I.E. "Juan Pablo II"	Juan Pablo II	07
136		Sarita Colonia	03
2093	"Santa Rosa"	Av. La Regla	03
	PNP "Juan Linares Rojas"	Oquendo	03
TOTAL			66

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos de investigación

Para la realización de este trabajo, se administraron 2 cuestionarios adaptados para la presente investigación; acordes con las características y necesidades de cada variable.

Cabe mencionar que los cuestionarios responden a una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor. Algunos reactivos están expresados en forma inversa, por lo que fue necesario invertirlos en el momento de calificarlos.

A continuación se presenta la ficha técnica de cada uno de los instrumentos empleados, así tenemos:

Instrumento N° 01: Cuestionario de Clima Institucional para docentes

Ficha Técnica

NOMBRE	Cuestionario de Clima Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer,
ADAPTACION	Cecilia Ivonne Villafranca Costa.
MES Y AÑO DE ADAPTACION	Octubre, 2009.
ADMINISTRACION	Auto administrado
AREAS QUE EVALUAN LOS REACTIVOS	Estructura Responsabilidad Recompensa Desafío Relaciones Estándares Cooperación Conflictos Identidad
RANGO DE APLICACIÓN	Docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99.
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada por el coeficiente alfa de Cronbach. obteniendo un valor de 0.879
CALIFICACION	Según escala de frecuencia

Fuente: Elaboración propia

Validez del instrumento

Se aplicó la prueba de Aiken para la validación del contenido del instrumento por juicio de expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos para el instrumento: Cuestionario de clima escolar para docentes. El “1” representa el acuerdo del juez

respecto a si el instrumento mide lo que pretende medir, mientras el “0” expresa desacuerdo.

Tabla 1.

Juicio de expertos: Cuestionario de clima institucional para docentes

Cuestionario: Clima Institucional para docentes							
Dimensión	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	0.75	1	1	4.75	0.95
9	1	1	1	1	1	5	1
N = 9						V. TOTAL	0.99

Se observa que de las 09 dimensiones que conforman el instrumento, 08 obtuvieron una V de 1.00 y 01 alcanzó una V de 0.95 para una V total de 0.99.

Esto permite concluir que las dimensiones propuestas si son consistentes con la variable que pretendemos medir, según la opinión de los jueces consultados.

Confiabilidad

Este instrumento fue sometido a la aplicación piloto a un total de 25 docentes para establecer el grado de contribución de los ítems al total de la prueba:

Tabla 2.

Consistencia interna para la escala de Clima Institucional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,879	32

Fuente: Muestra piloto

Se obtuvo un valor de alfa de 0.879. Este valor indica que el cuestionario tiene una alta consistencia interna.

El segundo instrumento empleado es el siguiente:

Instrumento Nº 02: Cuestionario de Compromiso Institucional para docentes

Ficha Técnica

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen,
ADAPTACION	Cecilia Ivonne Villafranca Costa.
MES Y AÑO DE ADAPTACION	Octubre, 2009.
ADMINISTRACION	Auto administrado
AREAS QUE EVALUAN LOS REACTIVOS	Compromiso Afectivo Compromiso de continuidad Compromiso Normativo
RANGO DE APLICACIÓN	Docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red Nº 08 de la Región Callao.
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99.
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada por el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822.
CALIFICACION	Según escala de frecuencia

Validez

Se aplicó la prueba de Aiken para la validación del contenido del instrumento por juicio de expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos para el instrumento: Cuestionario de compromiso institucional para docentes. El “1” representa el acuerdo del juez respecto a si el instrumento mide lo que pretende medir, mientras el “0” expresa desacuerdo.

Tabla 3.

Juicio de expertos: Cuestionario de compromiso institucional

Instrumento: Compromiso institucional							
Dimensión	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken S ----- 5*(2 - 1)
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	0.8	1	1	1	4.8	0.96
N = 6						V. TOTAL	0.99

Se observa que de las 03 dimensiones que conforman el instrumento: Compromiso Institucional, 02 obtuvieron una V de 1.00 y 01 alcanzó una V de 0.96 para una V total de 0.99.

Esto permite concluir que las dimensiones propuestas si son consistentes con la variable que pretendemos medir, según la opinión de los jueces consultados.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento según su consistencia interna aplicado a la misma cantidad de docentes que en el instrumento anterior arroja los siguientes resultados:

Tabla 4.

Consistencia interna para la escala de Compromiso Institucional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,822	18

Fuente: Muestra Piloto

Se obtuvo un valor de alfa de 0.822. Este valor indica que el cuestionario tiene una buena consistencia interna.

Procedimientos

La técnica empleada para la obtención de la información fue mediante la administración individual de los cuestionarios; los cuales se aplicaron durante los meses de Noviembre y Diciembre del año 2009.

Previamente se coordinó con los directores de las instituciones de la Red N° 08, quienes gentilmente nos asignaron fechas para la aplicación de los instrumentos. En la mayoría de casos, se aplicaron los cuestionarios entre las 12: 30 y 1: 15 p.m.; abordando a las docentes del turno mañana al finalizar sus labores pedagógicas, y a las docentes del turno de la tarde antes de empezar sus clases.

Los instrumentos fueron diseñados para ser respondidos en un lapso de 15 minutos, de manera individual o colectiva. Su calificación puede realizarse en 2 ò 3 minutos.

Para la puntuación de los instrumentos se procederá de la siguiente manera: a la derecha del reactivo se registran los valores que indican la frecuencia con que se percibe determinada característica, luego se suman los puntajes por cada dimensión.

En cuanto al procesamiento de la información, se estructuró primero una base de datos sensible de análisis de acuerdo con los objetivos de la investigación. Seguidamente se elaboraron estadísticos descriptivos sobre las características de la población encuestada socio demográficamente y con fines de medición de cada variable. Estos resultados se organizaron cuantitativamente en tablas y también mediante figuras.

A continuación se aplicó una prueba de distribución normal (Kolgomorov Smirnov) para determinar el tipo de distribución que presentaron ambas variables, determinando así el estadístico de correlación a utilizar. Como los datos no provienen de una distribución normal se determinó la utilización de la Correlación rho de Spearman.

Finalmente, para las pruebas de hipótesis respectivas, se analizaron las correlaciones a partir de tres criterios: magnitud del coeficiente, signo del coeficiente y significación de la relación.

RESULTADOS

Tabla 5.

Medida de medias y desviaciones estándar

Medida	M	DE
Clima Institucional	3.62	0.519
Estructura	3.89	0.726
Responsabilidad	3.56	0.558
Recompensa	3.62	1.212
Desafío	4.32	0.826
Relaciones	3.44	0.897
Estándares	3.53	0.749
Cooperación	2.86	0.875
Conflictos	4.02	0.813
Identidad	4.02	0.886
Compromiso Institucional	3.61	0.551
Compromiso Afectivo	4.23	0.576
Compromiso Normativo	3.44	0.558
Compromiso de Continuidad	3.15	0.728

Fuente: Cuestionarios de Clima y Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009

En la tabla 5 se aprecian los valores promedios del clima y del compromiso institucional, con sus respectivas dimensiones. La mayor desviación se muestra en la dimensión recompensa del clima institucional. Destaca el promedio de la dimensión compromiso afectivo, que se ubica en un buen nivel y con poca dispersión de los datos.

Tabla 6.

Edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Edad	n	%
De 26 a 30 años	3	4,5
De 31 a 35 años	11	16,7
De 36 a 40 años	19	28,8
De 41 a mas años	33	50,0
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009

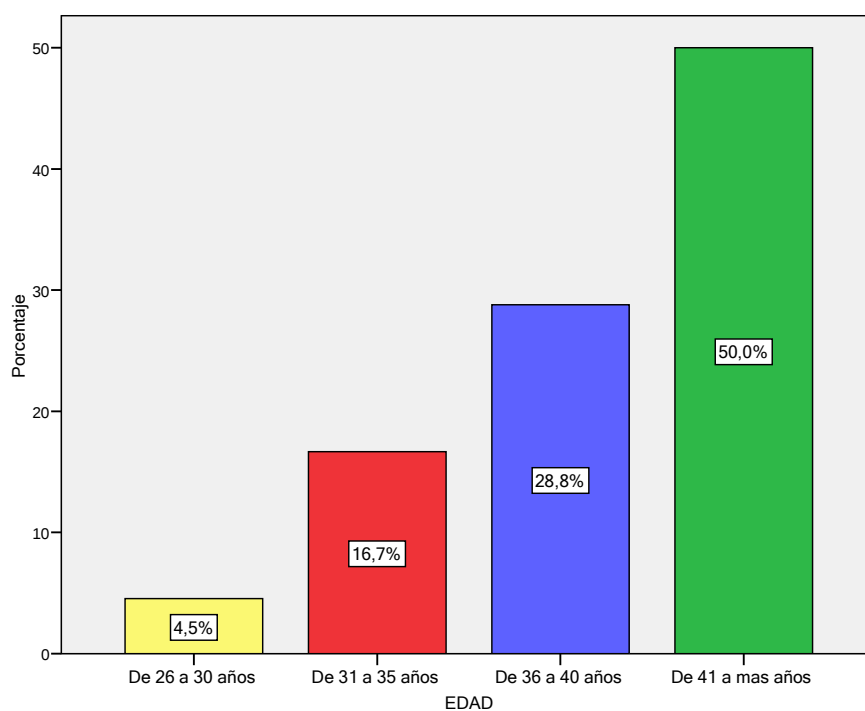


Figura 1. Edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

La distribución de las edades de las profesoras muestra que hay un porcentaje mayor en el rango de 41 a más años, con un 50%; mientras que el rango de 25 a 30 años presenta un porcentaje de 4.5%, constituyéndose en el porcentaje menor.

Tabla 7.

Nivel Académico que poseen las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Nivel Académico	n	%
Bachiller	2	3,0
Profesor	15	22,7
Licenciado	43	65,2
Magister	6	9,1
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

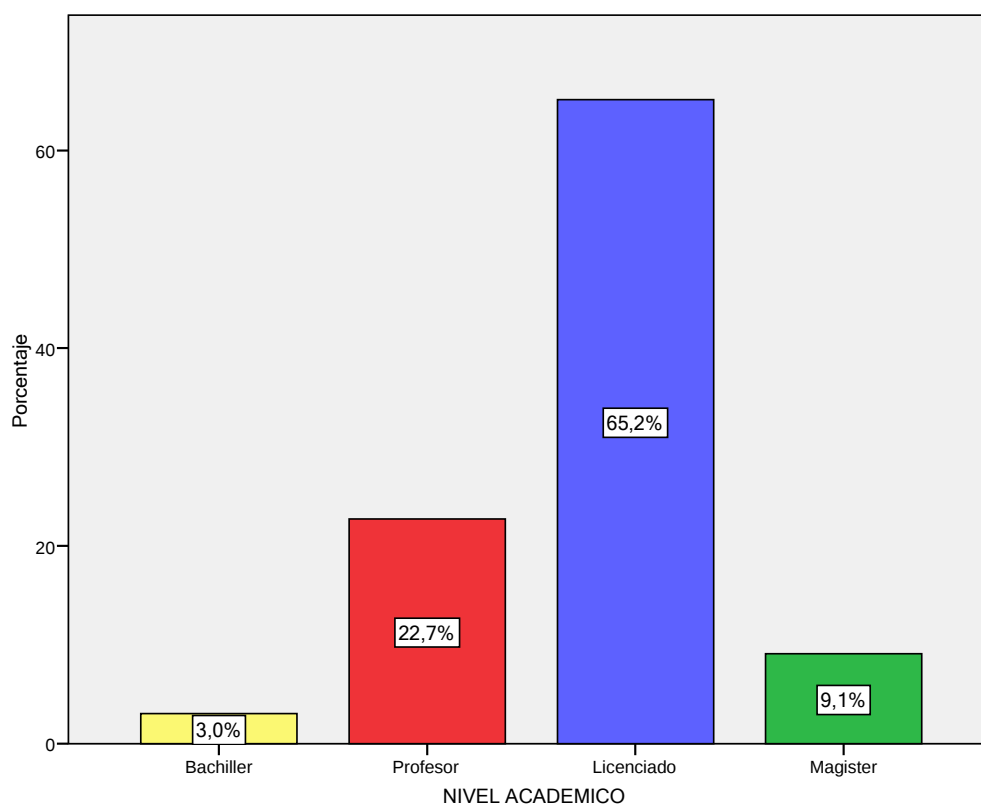


Figura 2. Nivel Académico de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

El Nivel Académico de mayor porcentaje en las profesoras es el de Licenciado en Educación, con un 65.2%; mientras que el grado académico de menor porcentaje es el de Bachiller con un 3%.

Tabla 8.

Estadística descriptiva de la Condición Laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Condición Laboral	n	%
Nombrado	57	86,4
Contratado	9	13,6
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

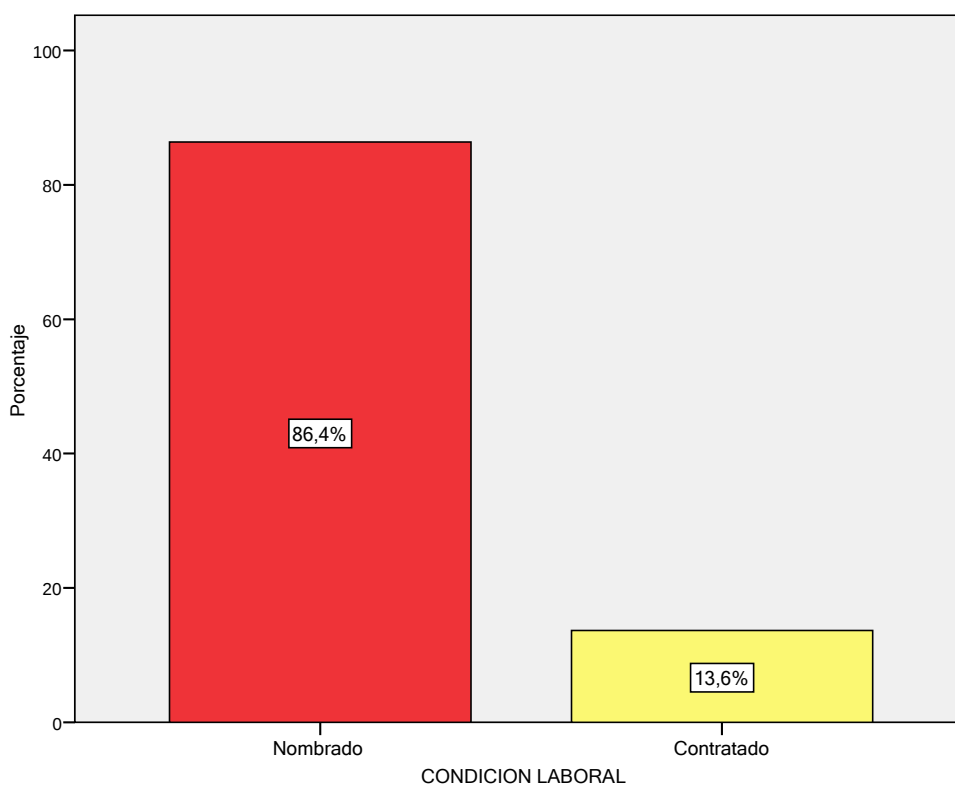


Figura 3. Condición Laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

La distribución de la Condición Laboral de las profesoras tiene una mayor proporción de personal nombrado (86.4%); mientras que la menor proporción corresponde a la condición laboral de contratado (13.6%).

Tabla 9.

Tiempo de Servicio de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Tiempo de Servicio	n	%
Menos de 05 años	6	9,1
De 05 a 10 años	12	18,2
De 11 a 15 años	18	27,3
De 16 a 20 años	11	16,7
De 21 a 25 años	15	22,7
Más de 25 años	4	6,1
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

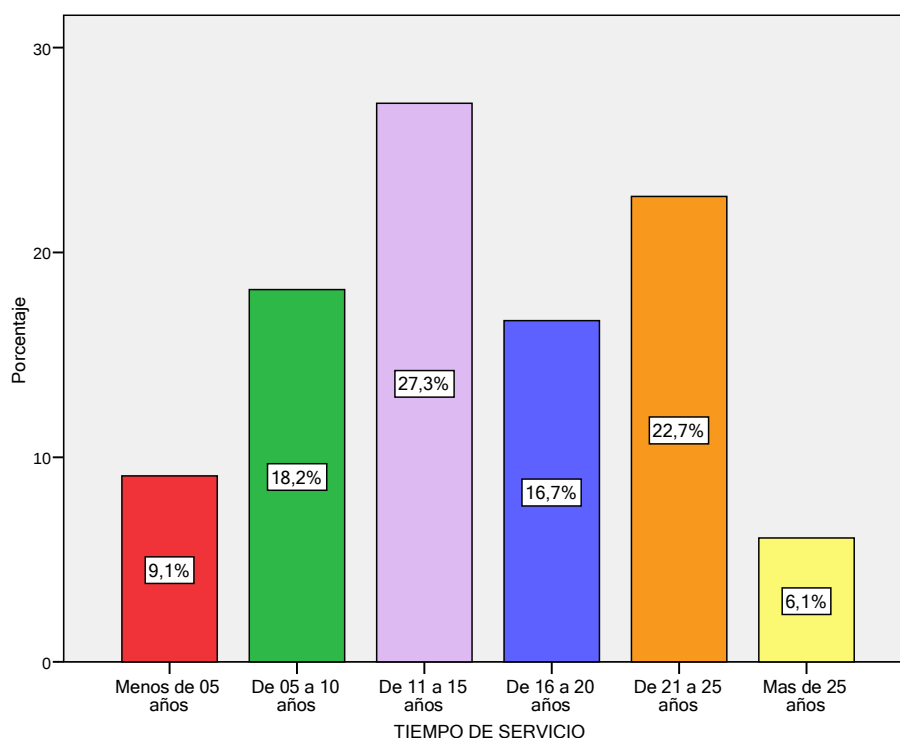


Figura 4. Tiempo de Servicio de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

El Tiempo de Servicio de las profesoras presenta un porcentaje mayor en el rango que va de 11 a 15 años con un porcentaje de 27.3%, el segundo porcentaje representativo es el que fluctúa de 21 a 25 años de servicio con un 22.7%; mientras que el porcentaje menor es el que corresponde al rango de más de 25 años con un 6.1%.

Tabla 10.

Clima Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Clima Institucional	n	%
En desacuerdo	1	1,5
Indeciso	23	34,8
De Acuerdo	42	63,6
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

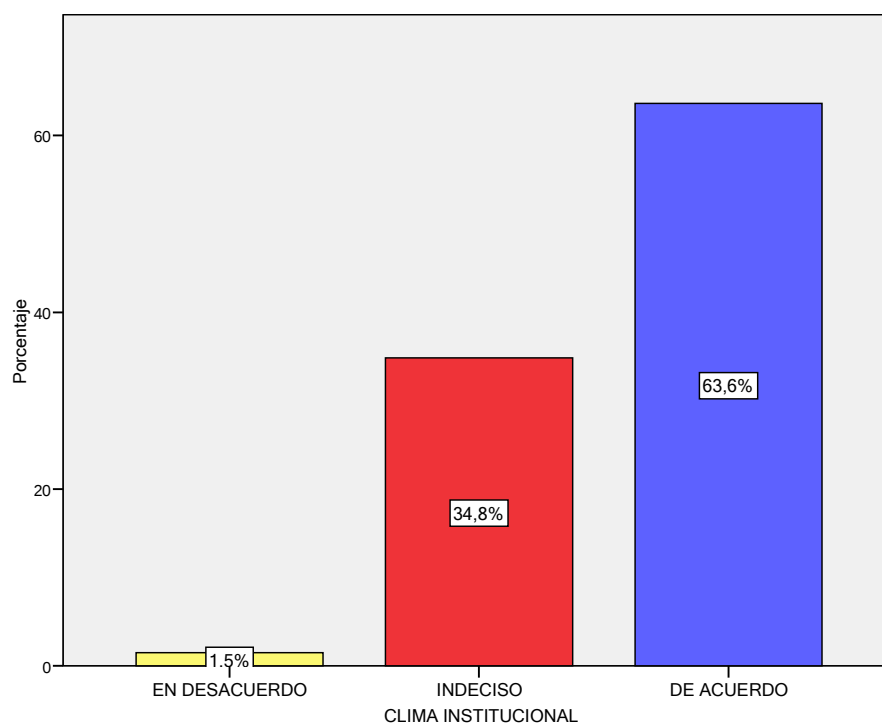


Figura 5. Clima Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

El mayor porcentaje que se observa es el de las profesoras que manifiestan estar de acuerdo con el Clima Institucional en su entidad educativa (63.6%); mientras que el 34.8% de profesoras se encuentran indecisas al respecto y solo el 1.5% se muestra en desacuerdo.

Tabla 11.

Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

Compromiso Institucional	n	%
Indeciso	28	42,4
De acuerdo	36	54,5
Totalmente de Acuerdo	2	3,0
Total	66	100,0

Fuente: Cuestionario de Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

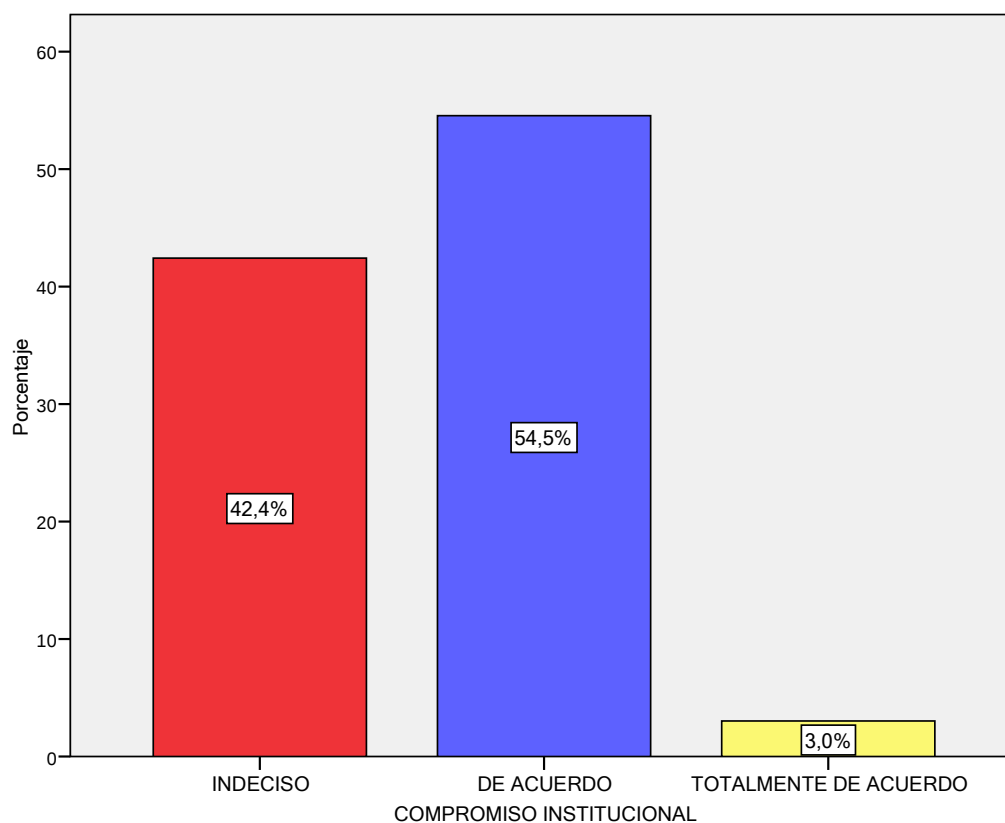


Figura 6. Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

El mayor porcentaje que se observa es el de las profesoras que manifiestan estar de acuerdo con la existencia de un adecuado nivel de Compromiso Institucional (54.5%); mientras que el 42.4% de profesoras se encuentran indecisas al respecto y solo el 3% se muestran totalmente de acuerdo.

Tabla 12.

Percepción del Clima Institucional por edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Clima Institucional			
		En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total
Edad	De 26 a 30 años	0	1	2	3
	De 31 a 35 años	0	3	8	11
	De 36 a 40 años	0	9	10	19
	De 41 a mas años	1	10	22	33
Total		1	23	42	66

Fuente: Cuestionario de Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

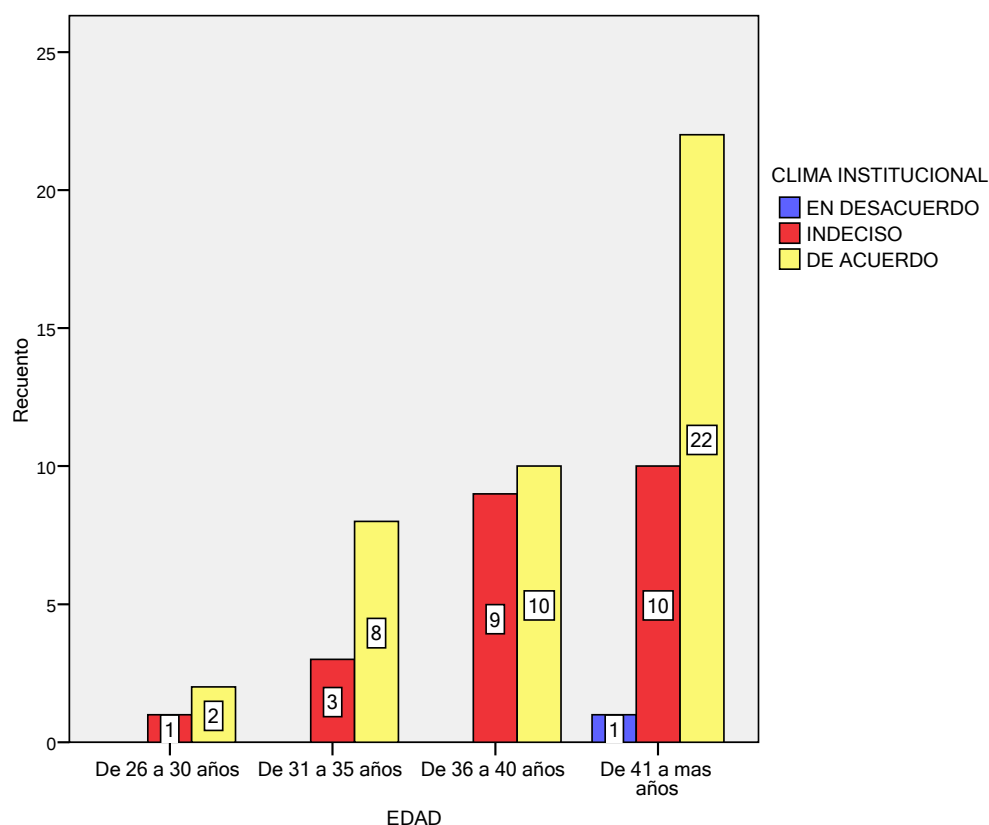


Figura 7. Percepción del Clima Institucional y edades.

Se observa que el rango de mayor edad (de 41 a más años) es el que se muestra mayoritariamente de acuerdo con la percepción del clima institucional, mientras que en el rango de 36 a 40 años no hay casi diferencia entre el estar de acuerdo o el estar indeciso con respecto a la percepción del clima.

Tabla 13.

Percepción del Compromiso Institucional por edades de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Compromiso Institucional			Total
		Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Edad	De 26 a 30 años	0	3	0	3
	De 31 a 35 años	1	5	5	11
	De 36 a 40 años	1	13	5	19
	De 41 a mas años	3	20	10	33
Total		5	41	20	66

Fuente: Cuestionario de Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

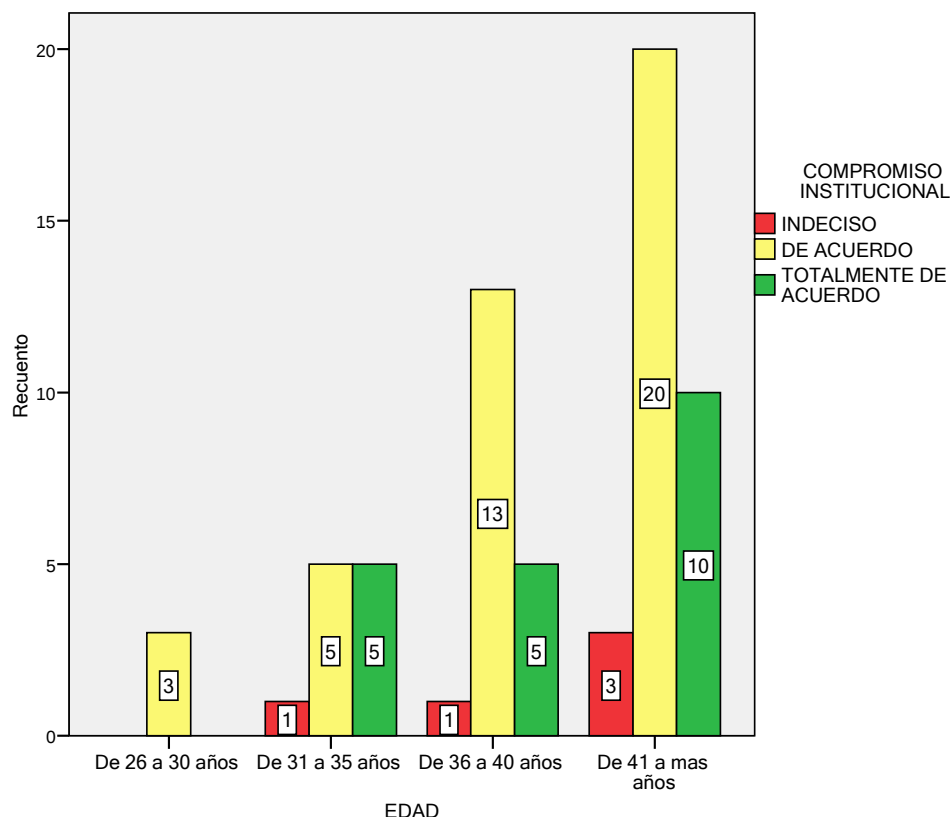


Figura 8. Percepción del Compromiso Institucional y edades.

Se observa que en todos los rangos de edad, las docentes manifiestan estar de acuerdo con la percepción del Compromiso institucional. El rango de mayor edad (de 41 a más años) es el que destaca, con un recuento de 20 profesoras; mientras que en el rango de 31 a 35 años no hay diferencia entre el estar de acuerdo o el estar totalmente de acuerdo con respecto a la percepción del Compromiso institucional.

Tabla 14.

Percepción del Clima Institucional por condición laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Clima Institucional			
		En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total
Condición laboral	Nombrado	1	21	35	57
	Contratado	0	2	7	9
	Total	1	23	42	66

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

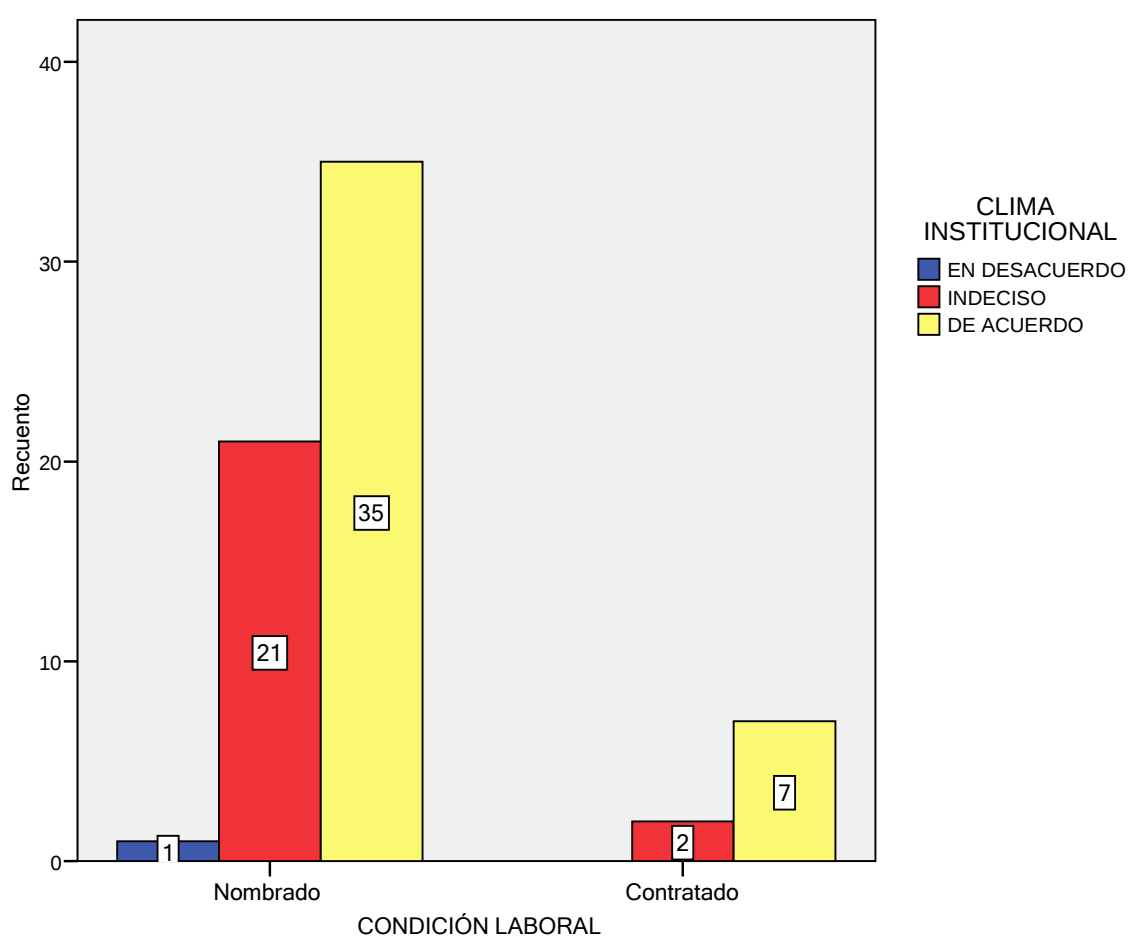


Figura 9. Percepción del Clima Institucional y condición laboral.

Se observa que en ambas condiciones laborales, se muestran mayoritariamente de acuerdo con la percepción del clima institucional, sólo un docente nombrado se muestra en desacuerdo.

Tabla 15.

Percepción del Compromiso Institucional por condición laboral de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Compromiso Institucional			Total
		Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Condición laboral	Nombrado	5	32	20	57
	Contratado	0	9	0	9
Total		5	41	20	66

Fuente: Cuestionario de Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

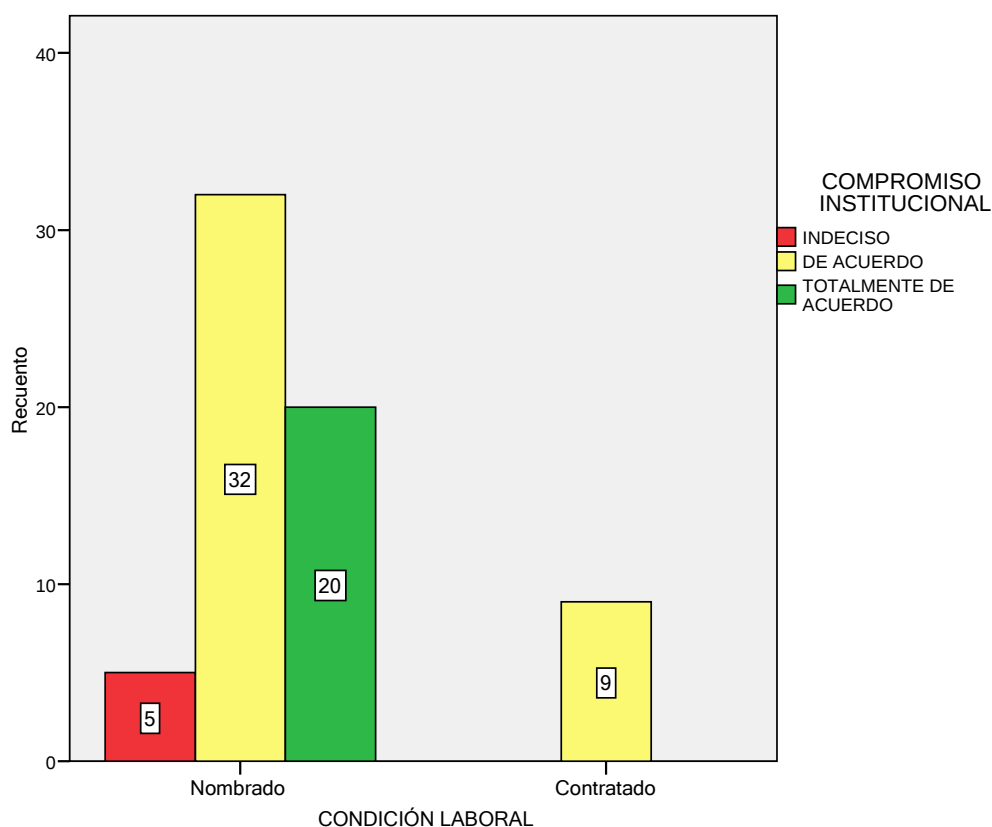


Figura 10. Percepción del Compromiso Institucional y condición laboral.

Se observa que en ambas condiciones laborales, se muestran mayoritariamente de acuerdo con la percepción del compromiso institucional. En el caso de los docentes contratados todos manifiestan su acuerdo con el compromiso institucional, no encontrándose ningún indeciso.

Tabla 16.

Percepción del Clima Institucional por nivel académico de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Clima Institucional			
		En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total
Nivel académico	Bachiller	0	0	2	2
	Profesor	0	6	9	15
	Licenciado	1	14	28	43
	Magister	0	3	3	6
Total		1	23	42	66

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

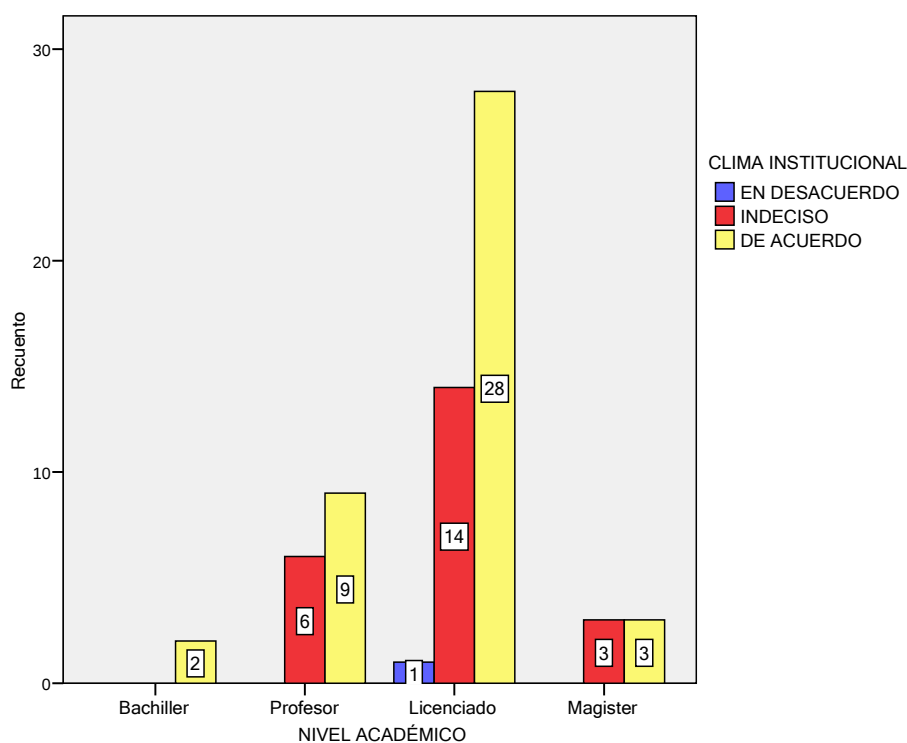


Figura 11. Percepción del Clima Institucional y nivel académico.

Se observa que el nivel académico de Licenciado, se muestran mayoritariamente de acuerdo con la percepción del clima institucional. En el caso de los docentes de nivel académico de magíster no manifiestan diferencias entre estar de acuerdo con el clima institucional o estar indeciso al respecto.

Tabla 17.

Percepción del Compromiso Institucional por nivel académico de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Compromiso Institucional			Total
		Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Nivel académico	Bachiller	0	2	0	2
	Profesor	3	12	0	15
	Licenciado	20	21	2	43
	Magister	5	1	0	6
Total		28	36	2	66

Fuente: Cuestionario de Compromiso Institucional aplicado a las docentes de educación inicial de la red N° 08: Nov.- Dic. 2009.

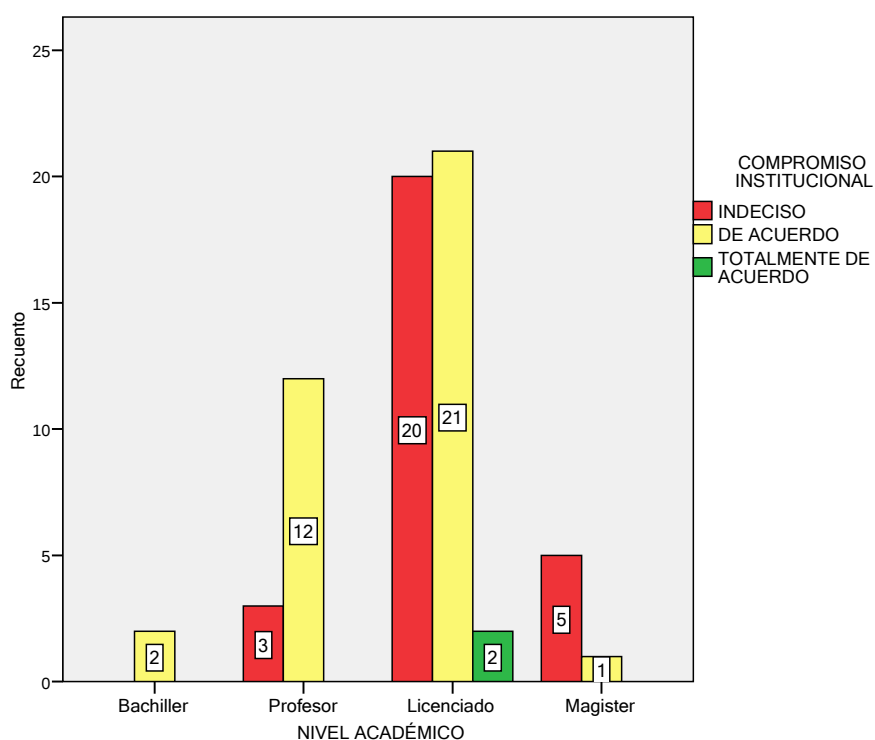


Figura 12. Percepción del Compromiso Institucional y nivel académico.

Se observa que en el nivel académico de licenciado no hay mayor diferencia entre el estar de acuerdo y la posición indecisa de los docentes con respecto a la percepción del compromiso institucional; en cambio, en el nivel académico de Profesor, es mayor la posición de acuerdo. En el nivel académico de Magister el recuento mayor es el de indecisos con respecto a la percepción de la variable en estudio.

Para determinar si los datos provienen de una distribución normal se aplicó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov:

Supuestos:

H_0 : Los datos de la muestra de las variables Clima y Compromiso

Institucional proceden de una distribución normal.

H_1 : Los datos de la muestra de las variables Clima y Compromiso

Institucional no procede de una distribución normal.

Tabla 18.

Prueba de Kolmogorov – Smirnov de los datos de la muestra de las variables Clima y Compromiso Institucional

		Clima Institucional	Compromiso Institucional
N		66	66
	Media	3,62	3,61
Parámetros normales(a,b)	Desviación típica	,519	,551
Diferencias más extremas	Absoluta	,403	,338
	Positiva	,248	,288
	Negativa	-,403	-,338
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,278	2,748
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

$Z_{k-s} = 3.278$ (Clima Institucional)

$Z_{k-s} = 2.748$ (Compromiso Institucional)

Regla de decisión:

A un nivel de significancia de 0.05

$P = 0.000$

Si $P = \text{Sig. Asintót. (Bilateral)} < \alpha$ rechazar H_0

Como $p = 0.000 < 0.05$ rechazo H_0 y concluimos que los datos de la muestra de las variables Clima Institucional y Compromiso Institucional no proceden de una distribución normal.

Por consiguiente: como los datos de la muestra no proceden de una distribución normal, se determina el uso de estadísticos de correlación no paramétrica para el análisis de datos.

Coefficiente de correlación de rangos ordenados de Spearman

Prueba de hipótesis general: Correlación entre clima y compromiso institucional.

H_0 : No existe relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

H_1 : Existe relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Estadística de prueba:

Tabla 19.

Prueba Rho de Spearman entre la Variables Clima y Compromiso Institucional de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Clima Institucional	Compromiso Institucional
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)	.	,602
		N	66	66
	Compromiso Institucional	Coefficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,602	.
		N	66	66

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.065$ y su $p - \text{valor} = 0.602$

Regla de decisión:

Como $r_s = 0.065$ y es < 0 , podemos decir que no existe correlación entre el Clima y el Compromiso Institucional

Como $p\text{-valor} = 0.602$ y es mayor a 0.065 aceptamos la H_0 concluyendo que no existe relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Prueba de sub- hipótesis N° 01; Correlación entre clima y compromiso afectivo

H_0 : No existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

H_1 : Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Estadística de prueba:

Tabla 20.

Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Clima Institucional	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,419(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,419(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** $p < ,01$

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.419$ y su $p - \text{valor} = 0.000$

Regla de decisión:

Si $0.40 < r_s < 0.70$, y como $r_s = 0.419$ podemos decir que existe una correlación positiva y buena.

Como $p\text{-valor} = 0.000$ y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Prueba de sub- hipótesis N° 02; Correlación entre clima institucional y compromiso de continuidad.

H_0 : No existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

H_1 : Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Estadística de prueba:

Tabla 21.

Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Clima Institucional	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	-,016
		Sig. (bilateral)	.	,899
		N	66	66
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	-,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,899	.
		N	66	66

De la tabla podemos observar que:

$$\text{El } r_s = -0.016 \text{ y su } p\text{-valor} = 0.899$$

Regla de decisión:

Como $p\text{-valor} = 0.899$ y es mayor a 0.05 aceptamos la H_0 concluyendo que no existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Prueba de sub- hipótesis N° 3; Correlación entre clima institucional y compromiso normativo.

H_0 : No existe relación entre el Clima institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

H_1 : Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Estadística de prueba:

Tabla 22.

Prueba Rho de Spearman entre la Variable Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las profesoras de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Clima Institucional	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,751
		N	66	66
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,751	.
		N	66	66

De la tabla podemos observar que:

$$\text{El } r_s = - 0.040 \text{ y su } p - \text{valor} = 0.751$$

Regla de decisión:

Como p -valor = 0.751 y es mayor a 0.05 aceptamos la H_0 concluyendo que no existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Discusión

El estudio arrojó que no existe relación entre el Clima Institucional y el nivel de Compromiso total de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao; sin embargo, si se encontró una correlación positiva pero débil de 0.419 entre el Clima Institucional y el componente afectivo del compromiso, lo cual indica según Meyer y Allen citados por Arias (2001), el deseo de las docentes antes mencionadas, de permanecer en las organizaciones donde laboran. Este resultado se hace más evidente en el grupo de docentes cuyas edades son superiores a los 41 años. Al respecto, Hellriegel (2009) sostiene que con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la institución y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; así puede explicarse porque en nuestra investigación las docentes de mayor edad se muestran mayoritariamente de acuerdo con la percepción del clima y compromiso institucional, reflejando el apego emocional que han forjado con su institución y el disfrute de su permanencia en la organización.

En lo que respecta a la percepción del Clima Institucional, el 63% de las profesoras manifiestan estar de acuerdo con el Clima de su institución educativa lo que según Álvarez (2001), constituye un vínculo para el buen desempeño de las organizaciones que brindan el servicio educativo.

La dimensión estructura de la variable Clima Institucional manifiesta una correlación positiva de 0.346 con el nivel de compromiso afectivo (Tabla 34), lo que pone de manifiesto que en las instituciones de Educación Inicial de la Red N° 08 predomina un ambiente de trabajo libre y poco jerarquizado. (Litwin y Stinger, citados por Llana, 2006).

La dimensión desafío muestra una buena correlación con el Compromiso Afectivo 0.474 (Tabla 36), destacando la libertad manifiesta por las docentes para poner en práctica las estrategias y/o procedimientos que consideren más adecuados con la finalidad de mejorar el rendimiento de los alumnos; resultado que se puede asociar con lo expresado por Banda (2008), quien afirma que un buen clima institucional posibilita una creativa participación de los docentes.

Goncalves (2009) define al clima institucional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se

traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. Dentro de estos aspectos señalados por el autor, y de acuerdo con su teoría, se puede incluir al compromiso institucional, ya que éste en la medida en que se desarrolle, puede repercutir positiva o negativamente sobre las instituciones educativas. De este modo, relacionando las respuestas emitidas por las docentes, que en su mayoría opinan, que en sus instituciones educativas existe un clima de trabajo agradable, podemos concluir que efectivamente hay una correlación positiva entre las relaciones del personal docente y el nivel de compromiso afectivo cuyo valor es de 0.351. (Tabla 37).

De otro lado, la dimensión identidad del clima institucional, correlaciona positivamente con el componente afectivo del compromiso institucional, con un valor de 0.374 (Tabla 38) coincidiendo con Hellriegel y Slocum (2009) quienes definen al Compromiso como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

Contrastando los resultados a la luz de los antecedentes, podemos decir que Palma (2003) quien estudió la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias, concluye que el clima laboral se ve fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas tanto en funciones administrativas como en el nivel de la interacción social. En nuestro estudio, también se encontró una correlación de 0.351 entre la dimensión relaciones de la variable clima institucional y el compromiso afectivo, haciéndose evidente la existencia de un clima de trabajo agradable y con buenas relaciones interpersonales al interior de la institución.

De otro lado, Álvarez (2001) en su Tesis de Maestría: "La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología", agrega además, que el clima institucional viene a ser la expresión personal que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. En ello influye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Este "sentimiento que el empleado expresa" se relaciona directamente con el nivel de compromiso afectivo que manifiestan las docentes materia del estudio; hallando además, correlaciones significativas entre este nivel de compromiso y las dimensiones estructura, recompensa, desafío, relaciones e identidad; coincidiendo con Álvarez en su Tesis de Maestría: "La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología", quien afirma que esta cercanía, puede

estar expresada en términos de autonomía, estructura, de recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

La importancia de estos resultados radica en la comprobación de que el clima institucional influye en el comportamiento y compromiso afectivo de sus miembros; lo que se pone de manifiesto a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral, desempeño y rendimiento profesional. (Brown y Leigh (citados por Arias 2001).

Conclusiones

En cuanto a la hipótesis general planteada, “existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Integral de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, se determina que no hay relación estadísticamente significativa entre estas variables. De allí que se pueda decir en general que la atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen las docentes hacia la misma, ya que éstas otorgan mayor importancia a su desempeño laboral, más que al clima institucional existente. Pudiendo concluir además que la percepción de un Clima institucional adecuado no influye sobre el nivel de compromiso de las docentes, pudiendo tener un alto grado de compromiso sin percibir un adecuado clima institucional

En lo que respecta a la primera sub-hipótesis “existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, se ha encontrado que están estadísticamente relacionadas, Por ello, las docentes se muestran orgullosas de pertenecer a sus instituciones, enlazan la adecuada percepción del clima institucional y la reflejan en los lazos emocionales creados entre ellas, disfrutando de su permanencia en la organización.

El planteamiento de la segunda sub- hipótesis “existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, nos permite concluir que no existe relación estadísticamente significativa entre ellas. Es decir, las docentes no se sienten muy vinculadas a la institución, ellas perciben que si dejan de trabajar en la institución donde laboran actualmente, podrían conseguir otras oportunidades de trabajo debido

a que más del 65% de ellas poseen título de licenciado y se encuentran llevando estudios de postgrado.

La tercera sub- hipótesis “existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao” indica también que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables antes mencionadas. Las docentes no muestran un sentido de lealtad hacia la institución, no se sienten en deuda con la institución, el gobierno regional ha solventado sus capacitaciones y sienten que no le deben nada a su institución educativa propiamente dicha.

La edad es determinante en la percepción del Clima Institucional, las docentes de mayor edad (de 41 a más años) son las que perciben con una actitud favorable el clima laboral donde se desempeñan, en contraparte, un sector reducido de ellos consideran que existen aspectos del clima laboral que son necesarios atender y corregir, ya que perciben una atmósfera laboral incierta, caracterizada por un trato desigual para los docentes y problemas en las relaciones interpersonales.

Sugerencias

Para concluir este trabajo de investigación es necesario destacar algunos aspectos que pueden mejorar la situación de las instituciones materia del estudio o dar lugar a otras investigaciones:

La dirección de cada institución debe brindar una mayor atención a las dimensiones de cooperación y conflictos, ya que en la presente investigación fueron ubicadas como las dimensiones en las que no existió homogeneidad de resultados. Situación que sugiere además, que para posteriores investigaciones, no se priorice el estudio del clima institucional; sino que se orienten estudios destinados a solucionar la problemática antes planteada, dando lugar a nuevas interrogantes: ¿Existe un alto índice de conflictos en las instituciones de Educación Inicial de la Región Callao? ¿En qué condiciones se presentan dichos conflictos? , así como, si ¿existe buenas relaciones de cooperación en la labor pedagógica de las docentes? ¿En qué medida se desarrollan?

Se considera necesario que las instituciones educativas cuenten con el apoyo de un equipo multidisciplinario que permita hacer un seguimiento a las

instituciones educativas que presenten problemas de conflictos institucionales y / o de inadecuadas relaciones inter personales; entre los miembros de la comunidad magisterial; por lo que se pide a la Región Callao que promueva la formación del equipo antes mencionado.

Se sugiere continuar investigando en el tema del compromiso institucional, que muy poco ha sido estudiado en nuestra realidad regional; para determinar las causas que lo promueven y el tipo de compromiso que se requiere en los docentes de nuestra Región, para elevar la calidad de enseñanza en las escuelas.

Finalmente, se estima conveniente reformular el Perfil del Docente de la Región Callao, enmarcando éste dentro de una pertinente escala de valores que permita elevar los niveles de compromiso institucional, logrando de esta manera la promoción de maestros proactivos, emprendedores y con un elevado sentido de responsabilidad, constituyéndose la comunidad magisterial chalaca, en una poderosa ventaja competitiva frente a otras realidades regionales.

Referencias

- Álvarez, S. (2001) *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Arangu N. (2009) *Evaluación del Clima Organizacional en las Empresas de Alimentos Balanceados para Animales de la Región Centroccidental, Bajo el Modelo Propuesto por Litwin y Stinger* Consultado el 22 de Diciembre de 2009 en el [world wide web:](http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/38290537.html) http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/38290537.html.
- Arias F. (2001) El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia; algunos factores para su incremento. *Contaduría y administración* N° 200. Recuperado el 18 de enero de 2010 de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>.
- Asencios V. (2007) *Clima institucional y desempeño docente en el instituto superior tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Banda, A. (2008) *Gestión educativa, clima institucional y participación*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2008 de <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/gdc/100568.asp>
- Barraza A. (2008) *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio*. Recuperado el 25 de mayo del 2009 de: http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=267&Itemid=65.
- Bustos, P. (2001) *Clima organizacional*. Recuperado el 18 de junio de 2010, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
- Chaparro, D. & Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP Querétaro*. Tesis de maestría no publicada, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede Académica México.
- Chiavenato A. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. Mc Graw Hill.
- Edel R. & García A. (2007) *Clima y compromiso organizacional* Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/
- Gibson W. (1984) *Organización, conducta, estructura y proceso*. México: Mc Graw Hill.
- Goncalvez, A. (2009) *Fundamentos del clima organizacional*. Recuperado el 20 de abril de 2009 de <http://www.ongconcalidad.org/enlaces.htm>.
- González A. (2004) *Evaluación del clima escolar como factor de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Gordon, J. (1996) *Comportamiento Organizacional*. 5ª Edición. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A

- Guillen C. & Guil M. (1999) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc Graw Hill.
- Hellriegel, D & Slocum W. (2009) *Comportamiento organizacional*. 12ª Edición. México: Cengage Learning. Traducido del libro Organizational Behavior.
- Lagomarsino R. (2010) *Compromiso Organizacional*. Universidad de Montevideo-IEEM. Recuperado el 20 de marzo de 2010 de http://socrates.ieem.edu.uy/articulos/archivos/137_compromiso_org.pdf.
- Llaneza, J. (2006). *Ergonomía y psicosociología aplicada: manual para la formación del especialista*. Edición 6. Valladolid: Editorial Lex Nova S.A.
- Loli A. (2007) Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *IIPSI* Facultad de Psicología UNMSM. Vol. 10. N° 01.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Palma, S. (2003). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Consultado el 7 de julio de 2009 en el world wide web: <http://www.monografias.com/trabajos16/personal-universitario/personal-universitario.shtml>
- Pedraza M. (2007) Tesis para optar el grado de magister en Ciencias de la educación con mención en Gestion Educativa. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Portilla M. (2003) *El emprendimiento nace dentro de las empresas* Informe Cien Universidad del Desarrollo de Chile. 14, Consultado el 19 de Julio de 2009 en el world Wide web: http://udd.altavoz.net/prontus_docencia/site/artic/20050809/asocfile/informecien_n14.pdf.
- Ramos, A. & Martínez, M.(2009).El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Redalyc*, 44, 48- 55.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10º Edición México: Pearson educación.
- Silva, R. (2009) *El clima organizacional en la gestión empresarial; su consideración en el diseño del Balanced Scorecard*. Tesis Doctoral no publicada- Universidad de Granada. España.
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado el 26 de Junio de 2010, de <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Vara, A. (2008) *Determinando la población y la muestra*. Cap. 5, p. 28. Recuperado el 20 de Julio de 2010 de, <http://www.scribd.com/doc/7799051/Cap5-la-Poblacion-y-Muestra>.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

RELACION ENTRE CLIMA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION INICIAL DE LA RED N° 08 DE LA REGION CALLAO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO	TECNICAS Y METODOS
¿Está relacionado el Clima Institucional con el Compromiso de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao?	Objetivo General: Evaluar la relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. Objetivos Específicos: 1. Identificar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes del nivel de educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. 2. Identificar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. 3. Analizar la relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.	Hipótesis General: ➤ Existe relación entre el Clima y el Compromiso Institucional de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. Sub- Hipótesis: ➤ Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. ➤ Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso de Continuidad de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. ➤ Existe relación entre el Clima Institucional y el Compromiso Normativo de las docentes del nivel de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.	Variables: - Clima Institucional. - Compromiso institucional.	Descriptivo y transversal de diseño correlacional. Ox M r Oy M = Muestra Ox = Variable: Clima Institucional. Oy = Variable: Compromiso Institucional.	- Cuestionario adaptado de Clima Organizacional de Litwin y Stringer. - Cuestionario adaptado de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CLIMA INSTITUCIONAL Conjunto de propiedades del ambiente que perciben los miembros de la institución educativa como característico en su contexto laboral y la opinión que se haya formado de ella en términos de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.	ESTRUCTURA	1. Distribución sistemática de cargos y responsabilidades.	1).- En esta institución educativa, las funciones de cada miembro están claramente definidas. 2).- Conozco claramente el organigrama de esta institución educativa. 3).- Conozco claramente la visión y misión de esta institución educativa.
		2. Comunicación clara y fluida de la normatividad.	4).- El exceso de documentación administrativa solicitada por la dirección, impide que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta en esta institución educativa. 5).- En esta institución educativa, el desempeño eficiente se ve afectado por la falta de organización y planificación. 6).- La dirección muestra interés porque las normas establecidas en el reglamento interno sean claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa.
	RESPONSABILIDAD	3. Responsabilidad manifiesta en el cumplimiento de funciones.	7).- No nos confiamos mucho en juicios individuales, en esta institución educativa, casi todo se verifica dos veces. 8).- En esta institución educativa, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas. 9).- En esta institución educativa, la mayoría de sus miembros no participan en las comisiones de trabajo ni en las jornadas pedagógicas.
		4. Autonomía y libertad en la toma de decisiones.	10).- A la dirección le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo. 11).- En esta institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo(a).

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
	RECOMPENSA	5. Satisfacción por el buen desempeño.	12).- Los estímulos que se reciben en esta institución educativa son mayores que las amenazas y críticas. 13).- En esta institución educativa no existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.
	DESAFIO	6. Sentimiento de los docentes ante los desafíos que se le imponen.	14).- En esta institución educativa estamos dispuestos a utilizar parte de nuestro tiempo para explorar nuevas formas de incrementar nuestro desempeño. 15).- En esta institución educativa tenemos libertad para poner en práctica lo que consideramos más adecuado con la finalidad de mejorar el rendimiento de los alumnos. 16).- Nuestra institución educativa brinda la seguridad y el respaldo necesarios para el desarrollo de las actividades escolares.
	RELACIONES	7. Percepción del ambiente de trabajo y de las relaciones sociales al interior de la institución.	17).- Esta institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable. 18).- Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución educativa. 19).- Las relaciones entre la dirección y los docentes son buenas.
	ESTÁNDARES	8. Percepción de las normas de rendimiento de la institución.	20).- En esta institución educativa se exige un buen desempeño docente. 21).- En esta institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento de los alumnos. 22).- Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
	COOPERACION	9. Presencia de un espíritu de ayuda dentro de la organización.	23).- Me siento orgulloso(a) de mi desempeño. 24).- En esta institución educativa cada quien cumple sus funciones y hace su labor sólo. 25).- Mi directora y colegas me ayudan cuando tengo una labor difícil.
	CONFLICTOS	10. Capacidad que posee la institución para aceptar opiniones distintas, aceptar los problemas y buscar soluciones.	26).- La actitud de nuestra directora es que el conflicto entre los miembros de la comunidad magisterial puede ser bastante saludable. 27).- La dirección no estimula las discusiones abiertas para solucionar la problemática que se presente. 28).- Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con el resto. 29).- Lo más importante en esta institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.
	IDENTIDAD	11. Sentido de pertenencia de los docentes hacia la organización.	30).- Como miembro de la comunidad magisterial, me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa. 31).- Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien. 32).- En esta institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
COMPROMISO INSTITUCIONAL Consiste en la intensidad de la participación del docente y su identificación con la institución educativa donde trabaja. Involucra tanto el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores.	COMPROMISO AFECTIVO	1. Sentimiento de pertenencia hacia la organización.	1).- Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa. 2).- Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos. 3).- No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa. 4).- No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa. 5).- No me siento integrado plenamente en mi institución educativa. 6).- Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	2. Relación de intercambio entre el esfuerzo en el trabajo y la compensación recibida.	7).- Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. 8).- Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera. 9).- Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos. 10).- Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.

			11).- Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio. 12).- Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
	COMPROMISO NORMATIVO	3. Sentido de obligación con la institución.	13).- No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa. 14).- Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora. 15).- Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora. 16).- Esta institución educativa se merece toda mi lealtad. 17).- No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. 18).- Estoy en deuda con mi institución educativa.

Validez de Contenido por Juicio de Expertos

Instrumento: Clima Institucional para Docentes

Las siguientes tablas muestran los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones y a nivel general. El “1” representa el acuerdo del juez respecto a si el ítem mide lo que pretende medir, mientras el “0” expresa desacuerdo.

Tabla 1.

Juicio de expertos: dimensión estructura de la variable clima institucional

Dimensión: Estructura							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
N = 6						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 06 ítems que conforman la dimensión “Estructura”, los 06 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 2.

Juicio de expertos: dimensión responsabilidad de la variable clima institucional

Dimensión: Responsabilidad							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
N = 5						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 05 ítems que conforman la dimensión “Responsabilidad”, los 05 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 3.

Juicio de expertos: dimensión recompensa de la variable clima institucional

Dimensión: Recompensa							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
N = 2						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 02 ítems que conforman la dimensión “Recompensa”, los 02 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 4.

Juicio de expertos: dimensión desafío de la variable clima institucional

Dimensión: Desafío							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
N = 3						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 03 ítems que conforman la dimensión “Desafío”, los 03 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 5.

Juicio de expertos: dimensión relaciones de la variable clima institucional

Dimensión: Relaciones							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
N = 3						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 03 ítems que conforman la dimensión “Relaciones”, los 03 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 6.

Juicio de expertos: dimensión estándares de la variable clima institucional

Dimensión: Estándares							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
N = 3						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 03 ítems que conforman la dimensión “Estándares”, los 03 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 7.

Juicio de expertos: dimensión cooperación de la variable clima institucional

Dimensión: Cooperación							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
N = 3						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 03 ítems que conforman la dimensión “Cooperación”, los 03 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 8.

Juicio de expertos: dimensión conflictos de la variable clima institucional

Dimensión: Conflictos							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	0	1	1	4	0.8
N = 4						V. TOTAL	0.95

Observamos que, de los 04 ítems que conforman la dimensión “Conflictos”, 03 obtuvieron una V de 1.00 y 01 alcanzó una V de 0.8 para una V total de 0.95.

Tabla 9.

Juicio de expertos: dimensión identidad de la variable clima institucional

Dimensión: Identidad							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
N = 3						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 03 ítems que conforman la dimensión “Identidad”, los 03 alcanzaron una V total de 1.00.

El total de todas las dimensiones del instrumento es 0.99

Esto permite concluir que los ítems propuestos si son consistentes con la variable que pretendemos medir, según la opinión de los jueces consultados.

Instrumento: Compromiso Institucional para Docentes

A continuación se muestran las siguientes tablas con los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones y a nivel general. El “1” representa el acuerdo del juez respecto a si el ítem mide lo que pretende medir, mientras el “0” expresa desacuerdo.

Tabla 10.

Juicio de expertos: compromiso afectivo de la variable compromiso institucional

Dimensión: Compromiso Afectivo							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
N = 6						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 06 ítems que conforman la dimensión “Compromiso Afectivo”, los 06 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 11.

Juicio de expertos: compromiso de continuidad de la variable compromiso institucional

Dimensión: Compromiso de Continuidad							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
N = 6						V. TOTAL	1

Observamos que, de los 06 ítems que conforman la dimensión “Compromiso de Continuidad”, los 06 alcanzaron una V total de 1.00.

Tabla 12.

Juicio de expertos: compromiso normativo de la variable compromiso institucional

Dimensión: Compromiso Normativo							
Ítem	Jueces					Acuerdos (S)	V de Aiken $\frac{S}{5*(2-1)}$
	1	2	3	4	5		
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	0	1	1	1	4	0.8
N = 6						V. TOTAL	0.97

Observamos que, de los 06 ítems que conforman la dimensión “Compromiso Normativo”, 05 obtuvieron una V de 1.00 y 01 alcanzó una V de 0.8 para una V total de 0.97.

Total de todas las dimensiones del instrumento: 0.99

Esto permite concluir que los ítems propuestos si son consistentes con la variable que pretendemos medir, según la opinión de los jueces consultados.

Correlaciones significativas encontradas en la investigación

Tabla 13.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión Estructura de la Variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

		Estructura		Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,346(**)
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	66	66
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,346(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	66	66

** p < ,01

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.346$ y su $p - \text{valor} = 0.004$

Regla de decisión:

Si $0.20 < r_s < 0.40$, y como $r_s = 0.346$ podemos decir que existe una correlación positiva y baja.

Como $p\text{-valor} = 0.004$ y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre la dimensión estructura de la variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Tabla 14.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión Responsabilidad de la Variable Clima Institucional y el Compromiso de las docentes de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Responsa- bilidad	Compromiso Institucional
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,321(**)
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	66	66
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,321(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	66	66

** $p < ,01$

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.321$ y su $p - \text{valor} = 0.009$

Regla de decisión:

Si $0.20 < r_s < 0.40$, y como $r_s = 0.321$ podemos decir que existe una correlación positiva y baja.

Como $p\text{-valor} = 0.009$ y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre la dimensión responsabilidad de la variable Clima Institucional y el Compromiso de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Tabla 15.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión Desafío de la Variable Clima Institucional y el Compromiso afectivo de las docentes de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Desafío	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Desafío	Coefficiente de correlación	1,000	,474(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,474(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** p < ,01

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.474$ y su p – valor = 0.000

Regla de decisión:

Si $0.40 < r_s < 0.70$, y como $r_s = 0.474$ podemos decir que existe una correlación positiva y buena.

Como p-valor = 0.000 y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre la dimensión desafío de la variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Tabla 16.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones de la Variable Clima Institucional y el Compromiso afectivo de las docentes de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Relaciones	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,351(**)
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	66	66
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,351(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	66	66

** $p < ,01$

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.351$ y su $p - \text{valor} = 0.004$

Regla de decisión:

Si $0.20 < r_s < 0.40$, y como $r_s = 0.351$ podemos decir que existe una correlación positiva y baja.

Como $p\text{-valor} = 0.004$ y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre la dimensión relaciones de la variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

Tabla 17.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión Identidad de la Variable Clima Institucional y el Compromiso afectivo de las docentes de las Instituciones de Educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao

			Identidad	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,374(**)
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	66	66
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,374(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	66	66

** $p < ,01$

De la tabla podemos observar que:

El $r_s = 0.374$ y su $p - \text{valor} = 0.002$

Regla de decisión:

Si $0.20 < r_s < 0.40$, y como $r_s = 0.374$ podemos decir que existe una correlación positiva y baja.

Como $p\text{-valor} = 0.002$ y es menor a 0.01 rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , concluyendo que existe relación entre la dimensión identidad de la variable Clima Institucional y el Compromiso Afectivo de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao.

**“CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL PARA
DOCENTES”**

ESTIMADO(A) COLEGA:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del Clima Institucional en las instituciones de educación inicial de la Región Callao.

La información suministrada será confidencial y se utilizara únicamente para efectos de esta investigación.

Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

No es necesario que anote su nombre.

Se agradece su valiosa colaboración.

INFORMACION GENERAL:

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()
Magíster () Doctor ()

Tiempo de Servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 () De 10 a 15 ()
De 15 a 20 () De 20 a 25 () Más de 25 ()

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	En esta institución educativa, las funciones de cada miembro están claramente definidas.	1	2	3	4	5
2	Conozco claramente el organigrama de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
3	Conozco claramente la visión y misión de esta institución educativa.	1	2	3	4	5

4	El exceso de documentación administrativa solicitada por la dirección, impide que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
5	En esta institución educativa, el desempeño eficiente se ve afectado por la falta de organización y planificación.	1	2	3	4	5
6	La dirección muestra interés porque las normas establecidas en el reglamento interno sean claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
7	No nos confiamos mucho en juicios individuales, en esta institución educativa casi toda se verifica dos veces.	1	2	3	4	5
8	En esta institución educativa, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	1	2	3	4	5
9	En esta institución educativa, la mayoría de sus miembros no participan en las comisiones de trabajo ni en las jornadas pedagógicas.	1	2	3	4	5
10	A la dirección le gusta que se haga bien el trabajo sin estar verificándolo.	1	2	3	4	5
11	En esta institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por si mismos.	1	2	3	4	5
12	Los estímulos que se reciben en esta institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.	1	2	3	4	5
13	En esta institución educativa no existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5
14	En esta institución educativa estamos dispuestos a utilizar parte de nuestro tiempo para explorara nuevas formas de incrementar nuestro desempeño.	1	2	3	4	5

15	En esta institución educativa tenemos libertad para poner en práctica lo que consideramos más adecuado con la finalidad de mejorar el rendimiento de los alumnos.	1	2	3	4	5
16	Nuestra institución educativa brinda la seguridad y el respaldo necesarios para el desarrollo de las actividades escolares.	1	2	3	4	5
17	Esta institución educativa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable.	1	2	3	4	5
18	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
19	Las relaciones entre la dirección y los docentes son buenas.	1	2	3	4	5
20	En esta institución educativa se exige un buen desempeño docente.	1	2	3	4	5
21	En esta institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento de los alumnos.	1	2	3	4	5
22	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	1	2	3	4	5
23	Me siento orgulloso(a) de mi desempeño.	1	2	3	4	5
24	En esta institución educativa cada quien cumple sus funciones y hace su labor sólo.	1	2	3	4	5
25	Mi director y colegas me ayudan cuando tengo una labor difícil.	1	2	3	4	5

26	La actitud de nuestra directora es que el conflicto entre los miembros de la comunidad magisterial puede ser bastante saludable.	1	2	3	4	5
27	La dirección no estimula las discusiones abiertas para solucionar la problemática que se presente.	1	2	3	4	5
28	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con el resto.	1	2	3	4	5
29	Lo más importante en esta institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	1	2	3	4	5
30	Como miembro de la comunidad magisterial, me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.	1	2	3	4	5
31	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	1	2	3	4	5
32	En esta institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses.	1	2	3	4	5



“CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES”

ESTIMADO(A) COLEGA:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del tipo de Compromiso que predomina en las docentes de las instituciones de educación inicial de la Región Callao.

La información suministrada será confidencial y se utilizara únicamente para efectos de esta investigación.

Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

No es necesario que anote su nombre.

Se agradece su valiosa colaboración.

INFORMACION GENERAL:

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()
Magíster () Doctor ()

Tiempo de Servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 () De 10 a 15 ()
De 15 a 20 () De 20 a 25 () Más de 25 ()

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5

7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE CLIMA ESCOLAR PARA DOCENTES

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos (a)	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,879	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	107,44	253,090	,671	,871
VAR00002	107,24	267,273	,244	,878
VAR00003	107,20	259,333	,501	,874
VAR00004	108,28	258,543	,384	,876
VAR00005	108,56	252,090	,505	,873
VAR00006	108,00	252,667	,593	,872
VAR00007	108,28	273,293	-,031	,885
VAR00008	108,52	246,010	,698	,869
VAR00009	107,60	250,000	,660	,870
VAR00010	108,40	276,917	-,131	,886
VAR00011	107,68	277,977	-,158	,887
VAR00012	108,08	247,077	,593	,871
VAR00013	108,20	281,333	-,243	,889
VAR00014	107,64	256,323	,426	,875
VAR00015	107,32	255,310	,553	,873
VAR00016	107,48	246,843	,764	,868
VAR00017	108,12	237,360	,752	,866
VAR00018	108,56	264,757	,210	,879
VAR00019	108,08	244,910	,755	,868
VAR00020	107,60	248,667	,731	,869
VAR00021	108,36	267,823	,119	,881
VAR00022	108,32	260,143	,276	,879
VAR00023	107,00	265,000	,342	,877
VAR00024	109,00	270,583	,039	,883
VAR00025	107,76	243,773	,793	,867
VAR00026	108,24	265,273	,181	,880
VAR00027	108,08	254,743	,352	,877
VAR00028	107,56	260,673	,328	,877
VAR00029	107,84	265,973	,198	,879
VAR00030	107,40	249,250	,638	,870
VAR00031	108,04	238,290	,840	,864
VAR00032	108,76	252,023	,472	,874

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

Análisis de fiabilidad Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos (a)	0	,0
Total	25	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
i1	55,76	84,357	,738	,792
i2	55,04	95,290	,467	,812
i3	55,08	91,327	,568	,805
i4	55,04	93,957	,552	,808
i5	55,16	97,140	,286	,819
i6	54,68	93,060	,696	,804
i7	55,72	91,460	,420	,813
i8	55,36	81,323	,843	,783
i9	56,16	87,973	,697	,797
i10	56,80	96,250	,268	,821
i11	56,52	90,010	,521	,807
i12	56,60	102,250	,011	,834
i13	55,32	98,143	,207	,824
i14	55,80	82,667	,778	,788
i15	56,24	87,190	,628	,799
i16	55,00	90,667	,575	,804
i17	56,28	116,210	-,526	,865
i18	56,44	102,590	-,014	,837

FORMATO PARA VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Por favor, en el casillero correspondiente, marque “**si**”, si Ud. considera que el ítem es apropiado para medir la dimensión que se indica.

En el caso de no estar de acuerdo, marque “**no**”. Además, se le agradecerá que anote las sugerencias para mejorar el ítem.

CUESTIONARIO DE CLIMA ESCOLAR PARA DOCENTES

CLIMA ESCOLAR: El clima escolar viene a ser el conjunto de propiedades del ambiente que perciben los miembros de la institución educativa como característico en su contexto laboral y la opinión que se haya formado de ella en términos de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

DIMENSION: ESTRUCTURA

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
1).- En esta institución educativa, las funciones de cada miembro están claramente definidas.			
2).- Conozco claramente el organigrama de esta institución educativa.			
3).- Conozco claramente la visión y misión de esta institución educativa.			
4).- El exceso de documentación administrativa solicitada por la dirección, impide que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta en esta institución educativa.			
5).- En esta institución educativa, el desempeño eficiente se ve afectado por la falta de organización y planificación.			
6).- La dirección muestra interés porque las normas establecidas en el reglamento interno sean claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa.			

DIMENSION: RESPONSABILIDAD

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
7).- No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución educativa,			

casi todo se verifica dos veces.			
8).- En esta institución educativa, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.			
9).- En esta institución educativa, la mayoría de sus miembros no participan en las comisiones de trabajo ni en las jornadas pedagógicas.			
10).- A la dirección le gusta que haga bien mi trabajo, sin estar verificándolo.			
11).- En esta institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo(a).			

DIMENSION: RECOMPENSA

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
12).- Los estímulos que se reciben en esta institución educativa son mayores que las amenazas y críticas.			
13).- En esta institución educativa no existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo.			

DIMENSION: DESAFÍO

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
14).- En esta institución educativa estamos dispuestos a utilizar parte de nuestro tiempo para explorar nuevas formas de incrementar nuestro desempeño.			
15).- En esta institución educativa tenemos libertad para poner en práctica lo que consideramos más adecuado con la finalidad de mejorar el rendimiento de los alumnos.			
16).- Nuestra institución educativa brinda la seguridad y el respaldo necesarios para el desarrollo de las actividades escolares.			

DIMENSION: RELACIONES

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
17).- Esta institución educativa se			

caracteriza por tener un clima de trabajo agradable.			
18).- Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución educativa.			
19).- Las relaciones entre la dirección y los docentes son buenas.			

DIMENSION: ESTANDARES

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
20).- En esta institución educativa se exige un buen desempeño docente.			
21).- En esta institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento de los alumnos.			
22).- Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.			

DIMENSION: COOPERACION

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
23).- Me siento orgulloso(a) de mi desempeño.			
24).- En esta institución educativa cada quien cumple sus funciones y hace su labor sólo.			
25).- Mi directora y colegas me ayudan cuando tengo una labor difícil.			

DIMENSION: CONFLICTOS

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
26).- La actitud de nuestra directora es que el conflicto entre los miembros de la comunidad magisterial puede ser bastante saludable.			
27).- La dirección no estimula las discusiones abiertas para solucionar la problemática que se presente.			
28).- Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con el resto.			

29).- Lo más importante en esta institución educativa, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.			
---	--	--	--

DIMENSION: IDENTIDAD

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
30).- Como miembro de la comunidad magisterial, me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.			
31).- Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.			
32).- En esta institución educativa cada cual se preocupa por sus propios intereses.			

Lugar y fecha:.....

.....
Firma del Experto Informante

Nombre:.....

DNI:.....

**FORMATO PARA VALIDACION POR
JUICIO DE EXPERTOS**

Por favor, en el casillero correspondiente, marque “**si**”, si Ud. considera que el ítem es apropiado para medir la dimensión que se indica.

En el caso de no estar de acuerdo, marque “**no**”. Además, se le agradecerá que anote las sugerencias para mejorar el ítem.

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA
DOCENTES**

COMPROMISO INSTITUCIONAL: El compromiso institucional consiste en la intensidad de la participación del docente y su identificación con la institución educativa donde trabaja. Involucra tanto el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de los trabajadores.

DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
1).- Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.			
2).- Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.			
3).- No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.			
4).- No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.			
5).- No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.			
6).- Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.			

DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
7).- Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			
8).- Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.			

9).- Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.			
10).- Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.			
11).- Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			
12).- Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.			

DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
13).- No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.			
14).- Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.			
15).- Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.			
16).- Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.			
17).- No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.			
18).- Estoy en deuda con mi institución educativa.			

Lugar y fecha:.....

Firma del Experto Informante

Nombre:.....

DNI:.....



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

- 1).- Nombres y Apellidos: MARIO AMORÓS TERRONES
- 2).- Numero de DNI : 08471655
- 3).- Teléfono / Celular : 5214090 - 997204839
- 4).- Correo Electrónico : marioamoros@hotmail.com
- 5).- Título que posee a Nivel de Post Grado:
- 5.1 Maestría:
- Sociología de la Educación UNMSM.
- 5.2 Doctorado:
-
- 6).- Institución donde trabaja: APECEL - IPEBS.

Firma: Mario Amorós

Lugar y Fecha: Lima 20 de noviembre de 2009



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

- 1).- Nombres y Apellidos: Godofredo J. Calla Colana
2).- Numero de DNI : 25413288
3).- Teléfono / Celular : 5746962 - 999162492
4).- Correo Electrónico : maestrochabaco@hotmail.com
5).- Título que posee a Nivel de Post Grado:

5.1 Maestría:

Ciencias de la Educación

5.2 Doctorado:

- 6).- Institución donde trabaja: IE. 5037

Firma: _____

Godofredo J. Calla Colana
MG. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
MCE. 0059-2008

Lugar y Fecha: 9 Nov 2009



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1).- Nombres y Apellidos: HERNÁN FLORES VARDOLIZO

2).- Numero de DNI : 06055101

3).- Teléfono / Celular : 435-5190 / 995461104

4).- Correo Electrónico : _____

5).- Título que posee a Nivel de Post Grado:

5.1 Maestría:

Administración y Gestión Social

5.2 Doctorado:

6).- Institución donde trabaja: USIL - UMEH - UNE (Postgrado)

Firma: _____

[Firma manuscrita]

Lugar y Fecha: Calleo, 16/XI/09



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

- 1).- Nombres y Apellidos: JOSÉ MANUEL MUÑOZ SALAZAR
- 2).- Numero de DNI : 09536793
- 3).- Teléfono / Celular : 988/44418
- 4).- Correo Electrónico : JMUNOZS2005@hotmail.com
- 5).- Título que posee a Nivel de Post Grado:
- 5.1 Maestría:
MAESTRIA EN GESTION E INNOVACION EDUCATIVA
- 5.2 Doctorado:
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
- 6).- Institución donde trabaja: DOCENTE PAME-USIL

Firma:

Lugar y Fecha: CALLAO, 09 DE NOVIEMBRE 2009



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1).- Nombres y Apellidos: Vasquez Tasayco, Alberto

2).- Numero de DNI : 25585076

3).- Teléfono / Celular : 998440558

4).- Correo Electrónico : solore_2007@yahoo.com

5).- Título que posee a Nivel de Post Grado:

5.1 Maestría:

EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5.2 Doctorado:

6).- Institución donde trabaja: VNHSM

Firma: 09 NOVIEMBRE 2009

Lugar y Fecha: Lima, 09 NOVIEMBRE 2009



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

ROSARIO CASTELLANOS REYES
Directora de la I.E. N° 67-Acapulco

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: “Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

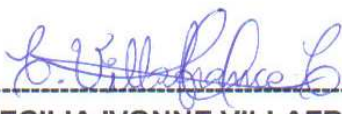
En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



Rosario Castellanos Reyes
Directora I.E. N° 67
D. R. E. C.



Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 19 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

HILDA AREVALO

Directora de la I.E. N° 79 “Los Angeles de Sarita”

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: “Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



[Firma manuscrita de Cecilia Ivonne Villafranca Costa]

Lic. CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183

“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

ROSA FIGUEROA CARRANZA
DIRECTORA I.E.I N° 80 - 200 MILLAS

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: “Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



Lic. CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183

Rosa Figueroa Carranza
I.E.I N° 80

ROSA FIGUEROA CARRANZA
DIRECTORA



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



"AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA"

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor(a):

ROSARIO MARYBEL TORRES BARRIOS
DIRECTORA I.E.I. N° 82 "Pastorcitos de Oquendo"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



HED
27/11/09


Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183



"AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA"

Callao, 19 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

WILDER HUERTA ESCUDERO
Director de la I.E. N° 90 "El Ayllu"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183





UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



"AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA"

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

PATRICIA HERRERA CAÑALES
DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 98 "NIÑO JESÚS DE
PRAGA"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.

Lic. CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183





"AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA"

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

LUZ ROMERO
I.E.I. N° 112 "MEDALLITA MILAGROSA"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



C. Villafraña C.
Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183



"AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA"

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

MARIA DEL CARMEN GAMARRA VIDAL
Directora de la Cuna Jardín "Virgen del Carmen"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183




DIRECTORA

CPPe. N° 08898

7
L 7/12/09 //



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 18 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

JUANA CAMILA VALDEZ ÑIQUE
Directora de la I.E. “Juan Pablo II”

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: “Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.

Lic. **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183





UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

MARÍA ARANA
DIRECTORA DE LA I.E N° 136

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: “Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao”, para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.

Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183



MARIA ARANA
DNI 07939104



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

ROSA ALVAREZ DE SÁNCHEZ
DIRECTORA I.E N° 2093 "SANTA ROSA"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.

Lic. CECILIA IVONNE VILLAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183



Rosa
de Sánchez



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA



“AÑO DE LA UNION NACIONAL FRENTE A LA CRISIS EXTERNA”

Callao, 25 de Noviembre de 2009.

Señor:(a):

FERNANDO CARDOSO MALDONADO
DIRECTOR I.E PNP "JUAN LINARES ROJAS"

Presente.-

Por medio de la presente, yo, **CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA**, identificada con DNI N° 25529183, me dirijo a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y presentarme como alumna del Programa Académico de Maestría de Educación, en la mención de Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Actualmente me encuentro realizando una investigación titulada: "Clima Escolar y Compromiso Institucional de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao", para lo cual es necesario aplicar unas encuestas a los docentes para la recolección de datos.

En tal sentido, siendo necesaria la aplicación de dichos instrumentos, mucho agradeceré su colaboración para llevar a cabo las Encuestas antes mencionadas, a los docentes que laboran en la institución que Ud. tan dignamente dirige.

Agradeceré de antemano su gentil colaboración, así mismo aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mas alta estima y consideración.

Atentamente.



Lic. CECILIA IVONNE VILAFRANCA COSTA
Estudiante de Maestría del PAME- CALLAO
DNI N° 25529183