



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LAMAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

GIOVANNA ZUSEL FLORES RIOS

PERCY FERNA CAMPO DIAZ

PLACIDO TORRES PEZO

NELSON LECCA RAMIREZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Objetivo de investigación	7
1.4. Tarea de investigación.....	7
1.5. Justificación de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1. Bases teóricas	8
2.1.1. Definición de compromiso organizacional	8
2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional.....	9
2.1.3. Compromiso Organizacional como factor de éxito.	12
2.1.4. Importancia del compromiso organizacional.....	15
2.1.5. Componentes del Compromiso Organizacional.....	18
2.2. Definición de términos básicos.....	21
2.3. Variable	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y nivel de investigación	23
3.2. Diseño de investigación	24
3.3. Población y muestra	24
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	24
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.6. Cronograma.....	23
3.7. Presupuesto.....	24
BIBLIOGRAFÍA	25
ANEXOS	29

INTRODUCCIÓN

La educación en el Perú está en un proceso de cambios significativos. Con la ley Reforma Magisterial se pretende revalorizar la carrera docente y de otro lado, un nuevo currículo de la Educación Básica más pertinente y funcional, enmarcado en el enfoque de competencias con miras a lograr la formación integral de los estudiantes.

En este marco, la política educativa peruana considera al docente como uno de los pilares más importantes para lograr la transformación educativa. Por ello, se está haciendo considerables esfuerzos en la formación continua, con el propósito de tener docentes mejor preparados y comprometidos, capaces de brindar un servicio de calidad para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

En uno de los compromisos de gestión donde enfatiza “La convivencia escolar” con la finalidad de que el clima en la Institución Educativa sea adecuado, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, diversos estudios demuestran que el buen desempeño de un docente no solo depende de los conocimientos que este tenga, sino también de la actitud y del involucramiento con la institución donde labora.

Por ello, el presente estudio es relevante en la medida que permitirá conocer teórica y empíricamente el compromiso de los docentes con su institución, pues un docente, mientras más comprometido esté con su institución, mejor será el servicio que brinde dentro de ella.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

La sociedad peruana tiene en la educación uno de sus soportes fundamentales para superar con mucho éxito el desafío que es la formación integral de todos los ciudadanos, desarrollando competencias y capacidades que proporcionen conocimientos, cultura, el espíritu humanitario, los valores y todo aquello que nos permita la formación como seres humanos sociables, sabiendo que la educación es uno de los factores que más contribuye en la mejora de las personas y el progreso de la sociedad.

En ese contexto, la percepción del clima escolar contribuye a uno de los factores determinantes y facilita, no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

La educación en el Perú está en un proceso de cambios significativos. Con la ley Reforma Magisterial se pretende revalorizar la carrera docente y de otro lado, un nuevo currículo de la Educación Básica más pertinente y funcional, enmarcado en el enfoque de competencias con miras a lograr la formación integral de los estudiantes.

En este marco, la política educativa peruana considera al docente como uno de los pilares más importantes para lograr la transformación educativa. Por ello, se está haciendo considerables esfuerzos en la formación continua, con el propósito de tener docentes mejor preparados y comprometidos, capaces de brindar un servicio de calidad para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Uno de los compromisos de gestión enfatiza la convivencia escolar cuya finalidad es que el clima en la Institución Educativa sea adecuado, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, diversos estudios demuestran que el buen desempeño de un docente no solo depende de los conocimientos que este tenga, sino también de la actitud y del involucramiento con la institución donde labora.

Por ello, el presente estudio es relevante en la medida que permitirá conocer teórica y empíricamente el compromiso de los docentes con su institución, pues un docente, mientras más comprometido esté con su institución, mejor será el servicio que brinde dentro de ella.

A medida que el interés por estudiar la conducta humana en el comportamiento laboral adquirió un desarrollo formal a través del tiempo, por lo que, se originó una disciplina denominada compromiso organizacional, que se dedica al estudio a la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que la persona actúa dentro de las organizaciones (Davis et al, 1991).

Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007) afirman que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella” (p.52). Dicha identificación reunirá los principios axiológicos de la empresa y las actitudes de los trabajadores en favor de la organización, haciéndolos partícipes por coadyuvar en la consecución de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

En el plano normativo del sistema educativo peruano destacan el Proyecto Educativo Nacional (2007) donde se puede leer que los docentes peruanos se encuentran desmotivados, incrédulos y reacios ante cualquier

anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad.

La Ley General de Educación N° 28044, indica que el maestro debe percibir remuneraciones justas y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del desarrollo de un compromiso organizacional permitiendo a los integrantes de la institución educativa, un total involucramiento en el logro de las metas institucionales.

En la actualidad observamos una gran cantidad de docentes desmotivados, indiferentes ante todo tipo de cambio y sin ganas de superación, esto es originado por los bajos salarios que perciben, ocasionando problemas para el sustento familiar, por lo que se ven en la necesidad de realizar trabajos extras para poder amilantar las carencias económicas, generando insatisfacción laboral, permitiendo que su compromiso con su organización escolar sea muy limitada, ocasionando un escaso desarrollo de capacidades de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria N° 0256 del distrito de Lamas – San Martín.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0256 del distrito de Lamas?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel secundario de la Institución Educativa N° 0256 del distrito de Lamas.

1.4. Tarea de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas tres décadas.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N° 0256 del c distrito de Lamas.

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el grado de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa N°0256 del distrito de Lamas.

Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo del compromiso organizacional, por lo que, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas.

Así mismo será de utilidad para que los líderes de la organización escolar de la I.E. 0256, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones en conservar o mejorar el clima escolar, de acuerdo a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Definición de compromiso organizacional

En la literatura científica se encuentran diversas propuestas sobre la definición del compromiso organizacional, debido a su naturaleza multidisciplinaria y a la existencia de distintos tipos de compromiso.

Desde la perspectiva multidimensional, Meyer y Allen (1991) lo definen como un estado psicológico que “caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (p. 67).

El marco histórico de su evolución conceptual se inicia en 1965 con Lodahl y Kejner, quienes definieron el compromiso organizacional como el grado en el que el desempeño de la labor de un individuo afecta a su autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como un factor importante. Mowday, Porter y Steers (1982), enmarcados en el enfoque unidimensional centrado, únicamente, en la dimensión afectiva, definían el compromiso organizacional como “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización” (p. 25).

McNeil (1985) lo definía como un “contrato psicológico” que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. En 1986, desde una perspectiva circunscrita en el constructo multidimensional, O’Reilly y Chatman argumentaban que el compromiso refleja “el vínculo psicológico” que ata al individuo con la organización pero que la naturaleza de ese vínculo podía diferir. Blau y Boal (1987), lo definían como un estado en el que un empleado se identificaba con la organización y sus metas

y quiere seguir formando parte de ella. Meyer y Allen (1997) lo describieron como la dedicación y lealtad del empleado hacia la organización. Finalmente, Davis y Newstrom (2001), lo definían como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado

Steers (1977) define al compromiso organizacional como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización, como el precursor de los estudios al respecto, llegando incluso a proponer para su estudio un modelo que consideraba tres fuentes del compromiso: Las características personales, las características del trabajo y las experiencias en el trabajo.

Katz y Kahn (1977) que la definen como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que este observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.

Monday (1998) refiere que reconocer que hay más de una dimensión en el constructo es un importante avance para la comprensión del compromiso organizacional.

En ésta investigación es importante considerar el modelo multidimensional con la finalidad de contemplar más factores de involucración del individuo con la organización (Meyer, et al, 2002).

Meyer y Allen (1991) propusieron la división del compromiso a partir del análisis de tres factores: afectivo, de continuación y normativo. Contribución reflejada en la nueva escala de compromiso organizacional.

A lo largo del tiempo, el tema de compromiso hacia la organización ha ido generando diversas acepciones, las cuales guardan semejanza y son valioso aporte para la creciente literatura del tema en cuestión.

Modway et al (1979) generó unos constructos o axiomas que daban ciertos parámetros o características respecto a la actitud de compromiso, que incluyen una fuerte creencia en la interrelación objetivos y valores de la organización; asimismo, nos señala que el trabajador debe contar con una preparación para gastar considerable esfuerzo en nombre de la organización y fuertes deseos de mantenerse en ella.

Años después, Mathieu y Zajac (1990) refieren que es un vínculo o lazo del individuo con la organización,

Mientras que Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación.

Otra manifestación argumentativa al respecto, la propone Robbins (1998) quien señala que el compromiso organizacional es mejor pronosticador

de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización.

Hellriegel et al (2007) definieron que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

Asimismo, caracterizó al compromiso organizacional bajo las siguientes aseveraciones:

- Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.
- Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- El deseo de pertenecer a la organización. En ese sentido es muy importante analizar el contexto laboral en el cual está involucrado el colaborador, el cual influirá positiva o negativamente en la actitud de compromiso. Sin embargo, el compromiso organizacional no debe suponer una obsesión por cumplir los objetivos señalados de manera categórica e inflexible.

Por su parte Chiavenatto (2004) dice que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”. Prosiguiendo con los estudios del autor en mención, él maneja el tema como variable dependiente en su modelo de comportamiento organizacional que junto a otras como la de

productividad, ausentismo, rotación y satisfacción en el trabajo se complementan con las variables independientes distribuidas en el ámbito del sistema organizacional (diseño de la organización, cultura de la organización, procesos de trabajo), grupal (equipos y cultura de la organización, dinámica de grupos y entre grupos) e individual (diferencias individuales, percepciones y atribuciones, satisfacción en el trabajo).

La racionalidad implica “el diseño y la construcción de un sistema administrativo mediante la división del trabajo y la coordinación de actividades sobre la base de un estudio exacto de las relaciones del hombre con otros hombres con el propósito de obtener una mayor productividad...” (Weber, citado por Ramos, 2005, p.38). Aquí el autor toca dos puntos vitales en los que ahondaremos más adelante y lo que va a ser el báculo que dé soporte a la importancia que tiene nuestro tema, centrado en el trabajo bajo un sistema de administración en valores dando como consecuencia la productividad de la organización.

2.1.3. Compromiso Organizacional como factor de éxito.

Nuestro tema es, sin lugar a dudas, un factor de éxito para la organización ya que superpone valores muy importantes en el comportamiento organizacional como la lealtad, el involucramiento y la predisposición para el trabajo en equipo que tendrán como consecuencia resultados eficientes y eficaces.

Meyer y Allen (2005) lo manifiestan en uno de sus estudios, en que un grupo de docentes con un nivel más alto de compromiso organizacional coincidieron con un mayor nivel de desempeño académico de sus alumnos. Es decir, los

alumnos obtuvieron buenos resultados a partir del mejor desempeño de los docentes. En tal sentido, entenderemos por éxito el buen desempeño docente con indicadores que evalúen aspectos académicos, conductuales, entre otros. Sin embargo, lo que se pretende evidenciar en este estudio es la importancia del compromiso organizacional como factor de éxito mas no se realizará una correlación del variable desempeño.

Meyer et all (1998) identificaron una fuerte relación de las experiencias agradables en el trabajo con el compromiso afectivo y normativo. Las variables que describen las experiencias en el trabajo están divididas en tres grupos: a) confort y seguridad; b) competencia y crecimiento; y, c) estatus e independencia.

Una investigación desarrollada demuestra que los antecedentes que tienen correlación con los componentes de compromiso organizacional, según Meyer (2002) son:

- Variables demográficas: en general tienen una correlación muy baja en relación a los componentes, la excepción se encuentra en la edad y en el nivel jerárquico de la organización que posee una correlación positiva.
- Experiencias en el trabajo: una correlación fuerte con el componente afectivo.
- Alternativas y variables de inversión: presentan relaciones con el componente afectivo y normativo, a pesar de contrariar algunos estudios que encontraron también resultados con el componente instrumental.

Mayer y Allen (1991) establecieron un modelo de compromiso al que denominaron el modelo de los tres componentes, según el cual existían 3 tipos de compromiso: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuación.

2.1.3.1. El compromiso afectivo

Aquellos empleados que presentan un fuerte compromiso afectivo, continúan empleados en la organización porque ellos mismos quieren que así sea, por lo tanto, está vinculado al deseo de permanencia (Meyer y Parfyonova, 2010). Este compromiso afectivo se genera debido a que los empleados comparten unos valores comunes con la organización y los miembros de esta.

Los factores que mayor influencia tienen sobre el compromiso afectivo son según Brown et al (2011), la comunicación y la información organizacional, la participación en la toma de decisiones y la confianza organizacional.

Todo lo anteriormente descrito, según Meyer y Allen (1991) recibe el nombre de “vínculo emocional, identificación e implicación que los empleados establecen con la organización” (p. 67).

2.1.3.2. El compromiso de continuidad

Este compromiso está ligado al coste que representa para el empleado el hecho de abandonar la organización, este tipo de compromiso irá vinculado a la necesidad de permanencia (Meyer y Parfyonova, 2010).

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) sugieren que cualquier aspecto del trabajo que incremente el coste de dejar la organización puede ser considerado como un antecedente o causa del incremento de este tipo de compromiso. Normalmente, los empleados a lo largo del tiempo van adquiriendo una serie de beneficios que hacen que sean más reacios a abandonar la organización, ya que, si así lo hicieran, los perderían. Se trata de aspectos asociados tanto al propio trabajo como al entorno, y que en la

mayoría de los casos van ligados a la antigüedad: incrementos salariales, estatus, autonomía, oportunidades de promoción, etc. (

Aquellos empleados que abandonan una organización pierden esta antigüedad y con ella la mayoría de estos beneficios. Por otro lado, el hecho de tener que empezar de nuevo en otra empresa tiene una serie de implicaciones psicológicas, como el hecho de volver a demostrar la valía de uno mismo, ganarse un puesto, el miedo a lo desconocido y a los cambios, que hacen que el empleado sienta la necesidad de continuar en la organización.

2.1.3.3. El compromiso normativo

Se trata de un compromiso vinculado a la obligación de permanencia, el compromiso normativo se genera a través de la internalización de las presiones normativas que hacen que el empleado se sienta en deuda con la organización. Estas presiones pueden ser de diversa índole y generadas tanto antes de entrar en la organización o una vez dentro de la empresa, como consecuencia de la percepción de las inversiones que la organización ha realizado sobre el empleado, como es el caso de los costos asociados a la formación, y que hacen que el empleado sienta una obligación de reciprocidad para con la empresa (Meyer y Allen 1991).

2.1.4. Importancia del compromiso organizacional

Para Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales, recursos importantes, como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores

preponderantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando. Es preciso señalar que la educación peruana ha sufrido permanentes cambios que van de la mano de coyunturas socioeconómicas, culturales, familiares y mega tendencias mundiales que generan ciertos prototipos de conductas que afectan, sin duda, a los distintos componentes de la comunidad educativa, pero sobre todo a los estudiantes que son víctimas de paradigmas o antivalores que degeneran su equilibrio físico y mental. Frente a ello, la cultura organizacional educativa tiene que retroalimentarse periódicamente y tener las respuestas propositivas que mantengan la esencia educativa y por consiguiente el actuar de la organización tenga como principio fundamental el formar integralmente a los niños y jóvenes estudiantes para que coadyuven de manera efectiva con el desarrollo sostenible de la sociedad.

Para este arduo trabajo, los docentes son los llamados a promover una cultura organizacional basada en los principios educativos (los cuales se encuentran enmarcados en la Ley General de Educación del Perú). Dichos actores educativos son los que irán construyendo una historia particular, ética y sostenible, liderados por fuerzas directrices que deben mediar eficaz y eficientemente en pro del cumplimiento de los planes establecidos. De esta manera, bajo el fiel compromiso de los docentes con los objetivos organizacionales, habrá éxito. Dicho éxito, basado en formar niños y jóvenes que sean competentes y a la vez con principios axiológicos, será la vitrina que estimule y fortalezca el prestigio de las instituciones educativas privadas, las cuales como organizaciones autofinanciadas requieren de dicha fortaleza para consolidarse en el mercado educativo.

Doug y Fred (2006) señalan que el éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral, la cual es la capacidad mental para determinar cómo los principios humanos universales deben aplicarse a los valores personales, objetivos y acciones. Posteriormente los autores concluyen en que una organización inteligente cuenta con una moral cuya cultura está impregnada de valores que valen la pena y cuyos miembros actúan de manera constante en consonancia con esos valores.

De esta manera, el éxito organizacional, según Peters y Waterman (1982) es como la consecuencia de involucrar a la organización gracias a una cultura fuerte, caracterizada por una visión compartida, cuyo principal objetivo es la productividad a través de las personas. Esto se consolidaría en la organización con un compromiso en alto grado; pero, sin el compromiso de los miembros de una organización no se podrían poner en práctica de manera continua y sostenible los principios axiológicos que determinan una cultura.

Blanchard y O`connor (2005) manifiestan que lo paradójico de tratar este tema de orden ético y moral, es que se podría generar lucro y ser más competitivos a partir de acciones significativamente positivas, indicación pertinente sobre todo en las instituciones educativas privadas.

El tema anterior, el cual relaciona lucro, valores y escuela es debatible y puede generar algunas susceptibilidades, pero existe la siguiente realidad: Una escuela privada en el Perú, como se mencionó anteriormente tiene un régimen laboral, tributario y administrativo como cualquier empresa.

Después, las sanciones por no pagar los impuestos o los servicios básicos son los mismos que a cualquier empresa y la posición de ser una institución

educativa no la excluye de las multas, clausuras o restricciones de los servicios por su condición; es por ello que, ante lo manifestado, las estrategias administrativas y financieras a utilizar deben desencadenar una utilidad que permita reinvertir en el mismo plantel para así mantener su prestigio. Inclusive existen normas, emitidas por el Congreso de la República, que dañan la economía de los planteles pues de ellas se amparan algunos padres para no cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, en otras instituciones, como las clínicas, se pone en juego la vida de las personas, pero su tipo de gestión las hace discriminar a personas con consecuencias mortales. Pero, con todo, el tema educativo parece ser más llamativo para los políticos. La condición de ser una entidad educativa no tiene como fin supremo el lucro, sino el brindar una sólida formación integral al educando.

2.1.5. Componentes del Compromiso Organizacional.

Varona (1993) en uno de sus estudios propone de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional, las cuales son:

- Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador.
- Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación del empleado con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir en que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización.

- **Perspectiva de atribución:** en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva.

A raíz de estos estudios iniciales, Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí.

Es así que una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

2.1.8. Enfoques Conceptuales.

a) Enfoques conceptuales de compromisos múltiples

Reichers (1993) propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término compromiso organizacional llamada compromisos múltiples. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes. Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda como grupos de

referencia; la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará al respecto.

b) Enfoque conceptual-multidimensional

La revisión de la literatura muestra que, hasta el momento, se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término en estudio: compromiso organizacional (Varona, 1993).

La primera es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo con esta conceptualización, el individuo percibe los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización. La segunda es la perspectiva psicológica, que considera al compromiso con la organización como un componente de tres elementos:

- Identificación con los objetivos y valores de la organización.
- Deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos.
- Aspirar a ser parte de la organización. En esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte. La tercera es la perspectiva de atribución que define al compromiso como una obligación que el individuo adquiere al realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de

grupos religiosos asumen cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos, o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual multidimensional (Meyer y Allen, 2005).

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso: Pérez y Gardey (2012) afirman que éste concepto se refiere a la obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.

Compromiso organizacional: Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso afectivo: Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las de formar parte de un grupo; es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday et al 1979).

Compromiso de continuidad: Es como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. (Ramos, 2005).

Compromiso normativo: Se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización, en función a sus normas y valores (Allen y Meyer, 1990).

Así mismo Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.3. Variable

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Propósito del Instrumento	Instrumento	Indicadores
Compromiso Organizacional	El Compromiso Organizacional es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla	Compromiso afectivo, continuidad y normativo.	Aplicación del cuestionario para identificar el grado de compromiso de los docentes con su institución	Encuesta mediante el Cuestionario.	-Grado de instrucción -Sexo- -Tiempo de servicio

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) el enfoque de investigación es cuantitativo ya que “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación... Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría)” (p. 5)

Por otra parte, Sánchez y Reyes (2005) refieren que el estudio “... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa” (p.38).

Es también un estudio descriptivo, los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al, 2014).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo simple.

M---O

Dónde:

M = es la muestra conformada por 22 docentes de la I.E N° 0256

O = es representa la observación (Instrumento de regajo de información)

3.3. Población y muestra

La población del presente estudio está conformada por los docentes de la I.E. N° 0256 del distrito de Lamas, quienes laboran en el nivel de educación secundaria

La muestra del presente estudio está conformada por 22 docentes de la I.E. N° 0256 del distrito de Lamas, quienes laboran en el nivel de educación secundaria.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar datos en el presente proyecto será el cuestionario de compromiso institucional para docentes, con una validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.822.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la relación de datos se seguirá el siguiente procedimiento

- Aplicación de las escalas de medición.
- Tabulación de los datos.
- Construcción de tablas y gráficos estadísticos.
- Análisis y discusión de resultado.

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Tipiado	500.00
- Estadístico	500.00
- Investigador	1000.00
B. BIENES	
- Material de escritorio	200.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	100.00
C. SERVICIOS	
- Transporte	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
TOTAL	5,200

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?*. Cuadernos de Estudios Empresariales
- Barraza, M. (2008). *Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio*”, Avances en Supervisión Educativa. Asociación de Inspectores de Educación en España. Extraído de www.adide.org/.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. México D.F.
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño*. México: Universidad de Juárez del Estado de Durango.
- Cohen, A. (1999). *Relationships among five forms of commitment: An empirical Assem*
- Esteban, F. (2001). *El contrato moral del docente*. Programa de Educación en Valores.
- Hernández, F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur*. Recuperado de <http://revistas.inapl.gob.ar/index.php/cuadernos/article/view/278>.
- Hernández R. y otros (2007). *Metodología de la investigación*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Meyer J. y Parfyonova, N. (2010). *Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization*. Human Resource Management Review.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Manegement Review.

- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips*. Lima.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Ramos, E. (2003). *Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de la Universidad de México*. México D.F.
- Rivera, O. (2012). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Lima: Universidad Católica. Extraído de file:///C:/Users/Pc16/Downloads/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COM PROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0256 DEL DISTRITO DE LAMAS , PROVINCIA DE LAMAS –SAN MARTÍN – 2016				
Problema general	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0256 del distrito de Lamas?</p> <p>a)</p>	<p>Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel secundario de la Institución Educativa N° 0256 del distrito de Lamas.</p> <p>b)</p>	<p>-Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas dos décadas.</p> <p>-Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N° 0256</p>	<p>Variable Independiente: (VI)</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>c) Compromiso afectivo</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Lazos emocionales</p> <p>-Percepción de satisfacción de necesidades</p> <p>-Orgullo de pertenencia a la organización</p> <p>d) Compromiso calculado o de continuidad</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Necesidad de trabajo en la institución</p> <p>-Opciones laborales</p> <p>-Evaluación de permanencia</p> <p>e) Compromiso Normativo</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad con la institución 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Sustantiva</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>Diseño descriptivo</p> <p style="text-align: center;">M → O</p> <p>Dónde: M = muestra conformada por 22 docentes de la I.E.N° 0256 O = representa la observación (Instrumento de regajo de información)</p> <p>Población:</p> <p>Docentes de IE.N° 0256 del distrito de Lamas.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 22 docentes de la I.E. N° 0256 del distrito de Lamas</p> <p>Técnica de Recolección de Datos:</p> <p>Cuestionario de compromiso institucional para docentes</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>-Construcción de tablas y gráficos estadísticos.</p> <p>-Análisis y discusión de resultado.</p>

Instrumento

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822

INFORMACIÓN GENERAL

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

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado académico: Bachiller () Profesora () Licenciado () Magister ()
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 ()

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

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

Carta de autorización

