



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE JEPELACIO, MOYOBAMBA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JOSÉ NAPOLEÓN MONTEZA ALRACON

HERMAN ALBERTO PÉREZ RODAS

BENTURA VILCA LÓPEZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

INDICE

INDICE.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	5
1.1. Descripción del problema	5
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 TEÓRICO.....	9
2.1. Bases teóricas.....	9
2.1.1. Conceptos de compromiso organizacional	9
2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional	12
2.1.3. Compromiso Organizacional como factor de éxito.....	16
2.1.4. El modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer	16
2.1.5. Importancia del compromiso organizacional	19
2.1.6. Componentes del Compromiso Organizacional.....	22
2.1.8. Enfoques Conceptuales.	25
2.2. Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	29
3.2. Diseño de investigación.....	29
3.3. Población y muestra.....	30
3.4. Técnicas de recolección de datos	30
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.6. Cronograma.....	28
3.7 Presupuesto.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

Introducción

La educación en el mundo viene evolucionando de acuerdo a los avances tecnológicos y a las exigencias de una sociedad transformadora (Ortiz, 2015). El Perú no es ajeno a estos cambios, y con el objetivo de mejorar los aprendizajes, ha implementado, la Ley de la Reforma Magisterial que pretende revalorizar la carrera docente y por otro lado, un nuevo currículo de la Educación Básica Regular más pertinente y funcional, enmarcado en el enfoque de competencias, esto se da 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, según International Baccalaureate (2015), 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” (p.5).

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.

Es de suma importancia el compromiso del docente con la organización de su institución educativa para el buen funcionamiento y participación de toda la comunidad educativa, permitiendo que los estudiantes logren aprendizajes satisfactorios.

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

Según Ortiz (2015) la educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de las personas y sociedades; por eso, nuestra sociedad peruana ve en la educación como uno de sus soportes fundamentales para superar con éxito el desafío, que es, la formación holística de los ciudadanos, proveyendo de conocimientos, enriqueciendo la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos.

En este contexto, y 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, para Davis et al, (1991) el compromiso organizacional se dedica al estudio a la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que la persona actúa dentro de las organizaciones.

Desde el punto de vista teórico, el compromiso organizacional se ve consolidado cuando existe un entendimiento entre el colaborador y el empleador basado en la identificación. 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. Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e

incrédulos 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 (2014) 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 de la generación de un compromiso organizacional que permita a los integrantes de la organización escolar, involucrarse totalmente en la consecución de los objetivos institucionales. Actualmente se observa a muchos docentes desmotivados, indiferentes y con pocas ganas de superarse, debido a los bajos salarios, ocasionándoles problemas para solventar los gastos familiares, por lo que, tienen que buscar un ingreso extra para poder suplir dichas carencias, lo cual genera insatisfacción laboral, haciendo que su compromiso con la organización escolar sea limitada, influyendo en el escaso desarrollo de las capacidades de nuestros estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio, provincia de Moyobamba.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio, Moyobamba-2017?

1.3. Objetivo de investigación

-Determinar del grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio, Moyobamba-2017.

Objetivos Específicos:

-Establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio, Moyobamba-2017.

- Determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presentan mayor y menor presencia entre los docentes.

1.4. Tarea de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui”, del distrito de Jepelacio, Moyobamba-2017.

1.5. Justificación de la investigación

Diversas investigaciones se han orientado a identificar cuál es la naturaleza de cada uno de los posibles vínculos que puede apegar una persona a su organización (Arciniega y González, 2002). De la misma forma, también se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que se derivan de cada una de estas relaciones y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de éstos vínculos. A este conjunto de

vínculos, que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, se le ha llamado compromiso organizacional.

Este término, junto con el de satisfacción laboral, ha sido estudiado con la intención explícita de determinar su papel en el desempeño de un sujeto. A diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador. Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido es que varias investigaciones, en el campo laboral, han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún han sido las evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso son las que registran también altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo. Esta importancia del concepto compromiso organizacional para predecir un mejor desempeño hace que se centre la atención en él y en el papel que puede jugar en el campo educativo en lo general y en la docencia, en lo particular. En ese sentido, no se puede negar que el interés por su abordaje tiene una faceta teórica que busca profundizar su estudio, pero también una faceta prescriptiva que busca derivar líneas de acción en las instituciones educativas.

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el grado de compromiso organizacional que tienen los docentes con la I.E. N° 00508 Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio; 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, para que los líderes de la organización escolar de la mencionada Institución Educativa, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones en mejorar las condiciones laborales de los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Conceptos de compromiso organizacional

Arias et al (s.f) afirman que el compromiso organizacional definen las relaciones existentes entre los empleados y los directivos de la organización para la cual trabajan, identificando que generan causa y consecuencias dentro del quehacer en el trabajo (p.123).

Según Jiménez (1998) “hay una fuerte creencia que el compromiso es un importante concepto con considerable relevancia para los empleados y la organización” (p.388). Para los empleados, representa una relación positiva que puede dar, acatadamente, más sentido a su vida; y para la organización, representa una oportunidad para mejorar su performance.

Desde un punto de vista convencional la definición de Meyer y Allen (1991) la más citada 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” (1991, p. 67).

Existen diferentes acepciones del término compromiso organizacional (Sánchez et al, 2007), siendo el más apropiado para esta investigación el concepto que lo define como los sentimientos del colaborador que se

relacionan hacia los objetivos y valores organizacionales, los cuales se traducen en los vínculos o lazos afectivos con la organización.

Para Tejada y Arias (2005) el compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización.

El compromiso organizacional puede ser concebido como un estado psicológico que dispone de conexión de los individuos a la organización. Generalmente, se asume que las personas más comprometidas son más propensas a permanecer en la organización y esforzarse por la realización de su trabajo y el logro de objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1991).

Loli (2006) refiere que las reacciones propias de tener compromiso organizacional se traducen en acciones positivas para cumplir las normas de la organización y por ende generar sentimientos de identificación con la misma, de esta manera se genera satisfacción individual que será una consecuencia para obtener resultados óptimos y alcanzar niveles altos de productividad, efectividad y competitividad y que según Maldonado, Guillén y Carranza (2012) “influirá en la consecución de las metas organizacionales” (p.136). Por ello el colaborador permanecería en la organización (Sánchez, et al., 2007), evitando “menor ausentismo y baja rotación de personal” (Ríos, Tellez y Ferrer, 2010, p.108). Al no contar con compromiso organizacional, es que el colaborador tendría un desempeño ineficaz, esto significa realizar sus actividades con displacer o por dejar cumplido (Aria et al, 2000).

Sin embargo, un compromiso alto podría generar que las personas se vuelvan renuentes al cambio como consecuencia rigidez. Según Meyer y Allen (1987) el compromiso organizacional tiene tres dimensiones: afectivo (deseo), continuidad o conveniencia (necesidad) y normativo (deber). La dimensión afectiva hace referencia al poder disfrutar estar dentro de la organización (Arias et al, 2000), desarrollo de sentimientos que hace que el colaborador “experimente mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo” (Barraza y Acosta, 2008, p. 26).

Lupercio, Carlos y Gonzales (2007) dicen que otra característica es que el colaborador siente que es escuchado por la gerencia, existe un trato equitativo hacia el empleado y existe retroalimentación del desempeño y toma de decisiones.

Meyer y Allen (1991) consideran como evidencia más fuerte para el trabajo antecedentes de experiencia, sobre todo aquellas experiencias “psicológicas” que se traduce en el deseo de sentirse cómodo dentro de la organización y tener las competencias en el rol que desempeña.

Por otro lado, la dimensión continuidad o conveniencia se relaciona con “las aportaciones que los individuos han recibido de la organización con la falta percibida de alternativas de empleo” (Lupercio, Carlos y Gonzales, 2007, p. 23) el colaborador piensa en el gasto de tiempo y esfuerzos que puede perder al abandonar la organización o el costo beneficio.

Finalmente, la dimensión normativa, también tiene su origen emocional al igual que la dimensión afectiva pero aquí el colaborador se siente obligado a mantenerse en la organización (Barraza y Acosta, 2008), está relacionado con la lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios (Loli, 2007).

Dentro de sus características son las experiencias del individuo, tanto antes (socialización familiar / culturales) y la siguiente entrada (socialización organizacional) en la organización (Meyer y Allen, 1991).

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) refieren que el compromiso organizacional es 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) reconoce que hay más de una dimensión en el constructo es un importante avance para la comprensión del compromiso organizacional. Meyer, et al. (2002) defienden que actualmente así es aceptado en el grueso de las investigaciones realizadas. Así, para esta investigación es importante considerar el modelo multidimensional con la finalidad de contemplar más factores de involucración del individuo con la organización.

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.

En 1977 Steers y otros (citado por Arias 2001) definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización” (p.8).

Posteriormente Modway y otros (1979) generaron 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, 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.

Mientras que Hellriegel y otros (citados por Edel y García 2007) definieron que el compromiso organizacional es la “intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p.52).

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.

Cuano Schermerhorn et all (2004) mencionan el compromiso sin límites, dicen que éste puede ser perjudicial para la organización, ya que a veces se persiste en el cumplimiento de objetivos de manera obsesiva, sin replanteamiento. En esas situaciones, se necesita la autodisciplina para admitir los errores y cambiar el curso. Sumándose a la variedad de fortalezas que

involucra hacer gestión bajo la generación de un alto grado de compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea (Chiavenatto, 2004), 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). Weber (citado por Ramos, 2005) sostuvo que “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” (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 (citados en Ramos, 2005) en uno de sus estudios encuentra que “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” (p.11), 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 de la variable desempeño.

2.1.4. El modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer

Los autores Meyer, Irving y Allen (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.

La investigación desarrollada por Meyer (2002) demuestra que los antecedentes que tienen correlación con los componentes de compromiso organizacional 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” (p.15), según el cual existían 3 tipos de compromiso: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuación.

2.1.4.1 El compromiso afectivo

Se trata de “el vínculo emocional, la identificación y la implicación que los empleados establecen con la organización” (Meyer y Allen, 1991, p. 67). Según estos autores, 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.

2.1.4.2. 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).

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. (Meyer y Allen, 1991). 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.

2.1.4.3. El compromiso normativo

Este tipo de compromiso va ligado a la obligación moral que siente el empleado para con su organización. Es decir “el empleado continuará en la organización en virtud de la creencia que este tenga de que eso es lo correcto y los que moralmente debe hacer” (Meyer y Allen 1991, p.12).

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.

2.1.5. Importancia del compromiso organizacional

Bayona y Goñi (2007) dicen que 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.

Rivera (2010) dice que 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. El éxito organizacional puede estar representado y entendido de diferentes maneras y a su vez desde diversas perspectivas. Lo ideal es que todos compartan la misma visión en que sustenten el éxito.

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.

Según Rivera (2010) el éxito organizacional es entendido 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.

Además, 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 (Rivera, 2010). 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. El cliché de ser una escuela no brinda ningún beneficio, salvo la exoneración del Impuesto General a las Ventas, que en este caso beneficia al padre de familia y la exoneración del pago del

Impuesto Predial ante los Municipios. 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. Al igual que muchas organizaciones de trascendencia, su misión está basada en brindar un servicio de calidad en el ámbito que le toque. La aspiración por la consecución de objetivos axiológicos es parte de las nuevas organizaciones que trabajan bajo el sistema de valores, que saben a su vez que a medida que vayan acrecentando su solidez y confianza en el mercado del bien o servicio que ofrezcan van a ir cosechando más seguidores.

2.1.6. Componentes del Compromiso Organizacional.

Varona (1993) menciona en su estudio la adopción 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. De tal manera, según el autor, 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.

1.6.1. Estilos de liderazgo

La manera o forma de cómo se involucre a los colaboradores en lograr los objetivos organizacionales y exista el compromiso pleno para las mejoras y cambios es sin lugar a dudas muy importante.

A nivel escolar Rivera (2010) comenta un interesante estudio por la Universidad de Ghent, Bélgica, en el que se señala que las prácticas de liderazgo que incluyen calidez, delegación de funciones, interacción sociable, cooperación y participación en la toma de decisiones están más involucrados en sus escuelas, más aún si los líderes son accesibles.

He aquí, los tipos de liderazgo existentes según Robbins (2004):

•**Liderazgo carismático:** Los seguidores hacen atribuciones de capacidades de liderazgo heroico o extraordinario cuando observan ciertos comportamientos. Existen cinco peculiaridades que lo distinguen de los otros: tienen una visión, están dispuestos a correr riesgos para materializarla, son sensibles a las restricciones del ambiente y a las necesidades de sus seguidores y muestran un comportamiento que se sale de lo ordinario.

•**Liderazgo transaccional:** Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

•**Liderazgo transformacional:** Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

•**Liderazgo ético:** El ejercicio de un liderazgo ético está compuesto por las prácticas de responsabilidad social hacia fuera de la organización, así como las manifestaciones que se generan a través de un clima ético. En resumen, los cuatro tipos de liderazgo forman parte del bagaje que todo verdadero líder debe de saber aflorar en situaciones especiales. Los grupos y más aún las personas en una organización son distintas y las coyunturas internas y externas también. Por tal motivo, se necesitará de carisma frente a problemas que requieran una guía más afectiva y sociable, mientras que habrá situaciones que necesiten parámetros lo que se debe hacer en función del logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, el transformar a la gente requiere de aptitudes especiales pues vivimos tiempos de cambio y el “statu quo” no es bueno para los sistemas

de mejoramiento continuo y el ejercicio de un liderazgo ético servirá de paradigma para los colaboradores afianzando los valores de la empresa que son signos de relevancia que un líder de hoy tendrá que ejercer.

2.1.8. Enfoques Conceptuales.

a) Enfoques conceptuales de compromisos múltiples

En 1985 Reichers (citado Varona, 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, en Ramos, 2005). En ese sentido, los autores que defienden este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas descritas. En la presente investigación se toma como base el enfoque conceptual-multidimensional.

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso. Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo (Pérez y Gardey, 2012).

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: Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers y Porter, 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).

1.6. Variable

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Propósito del Instrumento	Instrumento	Indicadores
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, 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, p. 5) por el enfoque de investigación es cuantitativo por cuanto: “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)” En este caso, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005) 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 all 2014).

Sirven para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es descriptivo simples según, Sánchez y Reyes (2005, p. 102) “Puede ser diagramado de la siguiente forma:

M---O

Donde M representa la muestra de estudio (20 docentes de la I.E. N° 00508 “María Izquierdo Olórtegui”) y O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra)”

3.3. Población y muestra

Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio, provincia de Moyobamba, región San Martín.

La población es pequeña, entonces toda la población es asumida, también, como muestra de estudio de grupo intacto.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Para lograr el objetivo de esta investigación, se aplicará al personal docente, un cuestionario de compromiso organizacional, con escalas de opinión o de actitudes tipo Likert, creado por Meyer y Allen, adaptado por Cecilia Ivonne Villafranca Costa, en octubre del 2009, que está descrito en el anexo 03.

El diseño de investigación plantea un cuestionario para recoger información de cada una de las variables trabajadas: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; cada aspecto con una serie de preguntas para identificar en los participantes el compromiso organizacional.

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	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	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
TOTAL	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (s.f). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista de Investigación en Psicología. Extraído de file:///C:/Users/PC05_CC/Downloads/5147-21565-1-PB.pdf
- Arciniega, L. y González, L. (2002). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment*. *Compromiso Organizacional en México*. Disponible en https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiV7_T-9oDTAhXF8CYKHaV0A5kQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fdireccionestrategica.itam.mx%2Fwp-content%2Fuploads%2F2010%2F06%2FCompromiso-Organizacional.doc&usg=AFQjCNHUkeZ2jyFwTvI3hiSXvJZ8Qj9DA&sig2=wO8se3N0vpdejlo9s3DYKA&bvm=bv.151325232,d.eWE
- Aranda, L. y Ormeño, A. (2003). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la Comuna de Independencia*. Universidad de Santiago de Chile.
- 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, A. (2008). *Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio*. *Avances en Supervisión Educativa*. Asociación de Inspectores de Educación en España. Disponible www.adide.org/.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. México D.F.

- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño*. México D.F.: Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Cohen, A. (1999). *Relationships among five forms of commitment: An empirical Assem*
- Edel, C. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi0jcPgkITTAhXMgJAKHbFaDxEQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2F123456789%2F4807%2F6%2FRIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf.txt&usg=AFQjCNELoEXmIIPkJC3O5XzclMdo5EootA&bvm=bv.151325232,d.Y2I
- Esteban, F. (2001). *El contrato moral del docente*, en. p. 62. Programa de Educación en Valores.
- Investigación en Psicología. (2005). *Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.* Xalapa, México D.F.
- International Baccalaureate. (2015). *Una Educación para un mundo mejor*. Recuperado de <http://www.ibo.org/globalassets/digital-toolkit/brochures/corporate-brochure-es.pdf>
- Jiménez, P. (2009). *Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo perspectivas*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba. Extraído de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160006.pdf>

- Meyer, P. y Parfyonova, N. M. 2010. *Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization*. Human Resource Management Review, 20(4): 283-294.
- Meller y Allen (1991). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Extraído de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- 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 Previ. Callao.
- Ministerio de Educación. (2014). *Ley General de Educación N° 28044*. Extraído de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Mowday, T., Porter, W. y Steers, R. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Ortiz, F. (2015). *La importancia de la educación en México*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-educacion-en-mexico-ensayo/>
- Ramos, M. (2003). *Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de la Universidad de México*.

Sauco, 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>.

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima. Recuperado de file:///C:/Users/PC05_CC/Downloads/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf

Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. México D.F.: Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: “Cuestionario de Compromiso organizacional para docentes”

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

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 ()		

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,	1	2	3	4	5

	es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
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

Anexo 2: Ficha Técnica de Escala de Compromiso Organizacional de Meyer Allen.

FICHA TÉCNICA

Interpretación:

Componente afectivo : Deseo.

Componente de continuidad : Necesidad.

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

Componente normativo : Deber.

	Componente afectivo	Componente normativo	Componente de continuidad
PREGUNTAS	6	2	1
	9	7	3
	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
SUB TOTAL	6	6	6
TOTAL	18		

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio- Moyobamba- 2017				
	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio?	Determinar del grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” del distrito de Jepelacio.	<p>Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional</p> <p>•Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la Escuela Primaria N° 00508 “Rogelia Izquierdo Olórtegui” de Jepelacio.</p>	<p style="text-align: center;">Compromiso organizacional</p> <p style="text-align: center;"><u>Dimensiones:</u></p> <p>a) Compromiso afectivo</p> <p>b) Compromiso calculado o de continuidad</p> <p>c) Compromiso Normativo</p>	<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 los docentes de la Institución Educativa O = representa la observación (Instrumento de regajo de información)</p> <p>Población: Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 00508 " del distrito de Jepelacio- Moyobamba. La población es pequeña, entonces toda la población es asumida, también, como muestra de estudio de grupo intacto.</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Cuestionario de compromiso institucional para docentes.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos Para el análisis de los datos se utilizará la herramienta de Excel a fin de determinar tendencias y promedios relativos.</p>