



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE RIOJA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

GLADYS DAVILA PERALES
REGINA BARRETO HERNANDEZ
DORCAS GUERRERO SANCHEZ
GLORIA JANETH VELASQUEZ ALIAGA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I: PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivo de investigación	4
1.4. Tarea de investigación	5
1.5. Justificación de la investigación	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	5
2.1. Bases teóricas	5
2.1.1. Concepciones teóricas y empíricas compromiso organizacional	6
2.1.2. Compromiso organizacional como factor de éxito	7
2.1.3. Importancia del Compromiso organizacional	8
2.1.4. Componentes del compromiso organizacional	9
2.1.4.1. Compromiso afectivo	11
2.1.4.2. Compromiso de continuidad	14
2.1.4.3. Compromiso normativo	16
2.1.5. Implicancia del liderazgo en el compromiso organizacional	18
2.2. Definición de términos básicos	19
2.3. Variables	20
CAPITULO III: METODOLOGIA	21
3.1. Tipo y nivel de investigación	21
3.2. Diseño de investigación	21
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	23
3.6. Cronograma	23
3.7. Presupuesto	24
REFERENCIAS	26
ANEXOS	29

Introducción

El proyecto de investigación tiene el propósito de contribuir y brindar soporte de un tema importante, que permite mejorar la educación desde el enfoque de la organización, contando con la participación de agentes educativos (directores y docentes) como impulsores principales, garantizando un clima agradable y de compromiso.

Compromiso Organización tema principal de la presente ha sido investigado muy limitado en América Latina y también con limitado sustento bibliográfico.

El problema planteado de estudio ¿Cuál es el grado de compromiso organización de los docentes de la I.E N° 288?; los objetivos del proyecto de investigación están direccionado a efectuar un análisis del compromiso organización como componente de éxito en la institución; permitiendo así representar el nivel de compromiso organización de los educadores de vuestra institución.

Como cumplimiento de los objetivos planteados y respuesta de la misma se debe diagnosticar la situación panorámica de la Educación y la importancia en el desarrollo sostenible.

La investigación presente se estructuró mediante capítulos, presentando un marco teórico, integrando una gama de teorías relacionados al estudio de la investigación, definiendo así indicadores determinantes que acompañaran a los hallazgos investigados; al mismo tiempo se presentó la importancia del componente de éxito de la organización mediante el liderazgo factor de éxito organización generado a través del liderazgo y la resistente estructura axiológica que la institución debe potencializar.

CAPITULO I: PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTIFICO

1.1. Descripción del problema

La educación es importante en todo ámbito. Permite lograr mejorar los niveles de salud social y de crecimiento económico/financiero; nivelando la desigualdad socioeconómico; propiciando el traslado social del talento humano; accediendo a niveles de empleo eficientes; elevando los contextos tradicionales de la sociedad, que permitirá también ampliar las posibles oportunidades de los jóvenes; al mismo tiempo revalorizar los valores cívicos y cristianos que fortalecerán la interrelación de cada agente social; permitiendo un progreso en la participación democrática y el fortalecimiento de la gestión pública del estado; impulsado la investigación científica, tecnológica e innovadora.

La educación es importante para el desarrollo socioeconómico cultural, adquiriendo mayor importancia en la globalización que está sujeto a cambios innovadores, motivando con el uso frecuente de las aplicaciones de la propia ciencia.

La situación educativa en nuestro territorio peruano tiene uno de sus soportes más importantes superar con eficiencia el desafío más relevante de formar a los ciudadanos íntegramente. Por ello el consolidado e informe de la investigación facta perceptible realizado en la Institución Educativa N° 288 de Rioja - 2016, concluye que la actual gestión de dirección tiene muchas

fortalezas, entre ellas el nivel logro satisfactorio de los aprendizajes en la mayoría de los estudiantes del nivel inicial. Pero también hay dificultades como por ejemplo la limitada identidad institucional así como el compromiso por la organización institucional, que aún no es óptimo satisfactorio, a raíz de algunos personales docentes resistentes a los cambios en educación.

Frente a la situación observada, se llevó a cabo esta investigación en forma objetiva, haciendo uso de la investigación científica para sensibilizar a la comunidad educativa para generar sinergias para la integración institucional, de tal manera que se viabilice la gestión pedagógica, promoviendo un clima institucional óptimo, el desarrollo normal de las actividades académicas, la capacidad innovadora de docentes y alumnos.

Desde el punto de vista teórico, el tema de compromiso y organización institucional fue abordado por, Frias Castro, Pamela (2014) Gascón. M Davil Y Mercano. H Angelys (2013), Cordova Pirela, Carmen Elena (2005).

En el marco teórico-normativo el sistema educativo peruano, destacan el proyecto Educativo Nacional y el Diseño Curricular Nacional (. Ambos documentos indican la necesidad de promover un clima institucional positivo y favorable para el logro de aprendizajes, innovación desde la flexibilidad y adecuación curricular permanente.

Los antecedentes teórico-normativos establecidos anteriormente se constata la importancia del proceso eficiente del desarrollo del trabajo del clima institucional y la organización, a su vez, mediante el diagnóstico experimental impulsado a ejecutar la investigación, se demostró que los docentes de educación inicial de la Institución Educativa 288-Rioja, presentan niveles

deficientes de organización institucional, principalmente en el clima institucional.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes del nivel inicial en la IEI 288 –Rioja?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el nivel de compromiso de la organización de las maestras del nivel inicial de la Institución Educativa N° 288-Rioja

1.4. Tareas de investigación

Procesamiento de fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional en educación inicial, durante las últimas dos décadas.

Diagnóstico del estado actual del desarrollo del compromiso organizacional en educación inicial, durante las últimas dos décadas.

1.5. Justificación de la Investigación

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el nivel de compromiso organizacional en los docentes de inicial. Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo del compromiso y organización, por lo mismo, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

A nivel bibliográfico, nuestro tema carece de una vasta información que proporcione los elementos teóricos y prácticos que permitan contrastar opiniones diversas y a partir de ahí generar una posición que abarque un conocimiento más concreto. Sin embargo, a la luz de la literatura existente se ha podido concatenar relaciones conceptuales y empíricas que han estructurado el presente marco.

2.1.1. Concepciones teóricas y empíricas de compromisos organizacional

Existen algunas aproximaciones que intentan definir lo que es compromiso organizacional. Por ejemplo, para Luthans (2008) el compromiso de la organización es un enfoque primordial de los desafíos vanguardistas, generando controversia en el corte de trabajadores, la falta de sostenibilidad laboral, el avance de la tecnología y la idea de optimizar procesos favoreciendo el tiempo; por ello, los gestores, o aquellos que dirigen una empresa o institución, necesitan impulsar un ambiente laboral que estimule la potencialización del nivel de compromiso de los trabajadores, que, ante los riesgos ya mencionados, deberían desarrollar un eficiente trabajo utilizando las estrategias organizativas en relación a la teoría y aciertos empíricos que presentamos a continuación.

Investigaciones del compromiso organizacional

- Las investigaciones de la presente procura contribuir a las decisiones gerenciales que continúen comprometiendo al trabajador en convivir con los ambientes oportunos en que lo físico tiene una incidencia efectiva. Sin embargo, a pesar del a importancia de la investigación, se haya detectado que son escasamente haya sido estudiado en nuestro país o en Latinoamérica. Según, Arias (2001) afirma que en países desarrollados, el compromiso de una organización ha sido investigado detalladamente, a comparación de otras jurisdicciones internacionales. Así mismo el autor afirma que a pesar del número de entidades en la ciudad de México, no se identifica un estudio a detalle en referencia al nivel de compromiso.
- **Zamora (2009)**, investiga en relación a los niveles de compromiso con los agentes de la educación de Chile y su incidencia en la estabilidad de sus instituciones educativas. La investigación de estos catedráticos de la Pontificia Universidad Católica de Chile, persuade un interés importante y que se identificó un hallazgo en aquel país de estudio, la lenta rotación de los profesores frente a otros profesionales crea un nivel mayor de insatisfacción laboral. Esto se debe a causas de índole afectiva, la presión moral de los maestros frente a su vocación y la evaluación de ser parte de la institución educativa permite que el nivel de compromiso sea mayor, dando como resultados eficientes.

Los componentes de compromiso de la organización, reflejados en comportamientos de los agentes de educación y los demás

trabajadores, se inicia en el momento que el trabajador muestra su identificación con la empresa o institución y en relación a los objetivos estratégicos, mostrando su interés en continuar laborando para la institución. En tal sentido, una mayor participación y un nivel alto de compromiso genera una identificación positiva para la institución

2.1.2. Compromiso organizacional como factor de éxito

El factor de éxito para la institución implica el involucramiento de valores tales como la lealtad, la entrega sin ningún interés personal y la disponibilidad (tiempo), obteniendo así resultados positivos respecto al compromiso de la organización. **Meyer y Allen (2005: p.11)** afirma que un equipo de agentes educadores con un nivel mayor de compromiso trae como consecuencia un mayor nivel de desempeño profesional y un mejor desempeño académico en sus estudiantes, en pocas palabras, estudiantes con resultados eficientes.

Entendiendo así por éxito el resultado eficiente del buen desempeño del educador, haciendo uso de indicadores académicos y actitudinales. Sin embargo, se evidencia la importancia del nivel de compromiso como factor crítico de éxito.

2.1.3. Importancia del compromiso organizacional

Según **Bayona y Goñi (2007)** la eficacia de la organización incide en la frecuencia del cumplimiento de los objetivos. Un capital importante tales como los equipos tecnológicos, la estructura organizacional, y el propio talento

humano. Desarrollado la relación con el órgano educativo, en que los agentes educativos son actores sobresalientes en el propósito principal de cada institución que esté basado en una firme formación educativa integral

La educación peruana es preciso señalar que ha sufrido constantes cambios debido a los contextos sociales, económicos, familiares, culturales y a tendencias internacionales; generando imitaciones conductuales, afectando directamente a las actitudes de los estudiantes y por consecuencia a la educación en sí; aquellas coyunturas provocan una degeneración del equilibrio psicológico y físico del estudiante.

La cultura organizativa de la educación tiene que alimentarse frecuentemente y siempre contar con resultados propositivas que permitan obtener la esencia de la educación y por consiguiente la participación de la institución cuente como principio importante la formación integral de los estudiantes con el fin de que sea futuros profesionales y colaboren con la sostenibilidad de la sociedad.

El éxito de la organización está reflejado y entendido de diversas formas y perspectivas. Lo fundamental es compartir la misma visión en que sostiene el éxito. **Doug y Fred (2006)** afirma que el éxito individual y organizativa requiere de competencias morales, siendo así la base activa de la inteligencia moral, definiendo así la capacidad mental y/o psicológica para establecer cómo los principios deben aplicarse a los valores individuales, los objetivos y actitudes. Concluyendo en que una institución inteligente cuenta con moral

siempre y cuando se involucran el desarrollo de valores y seas reflejados en el comportamiento del círculo participativo (agentes educativos).

El éxito de la organización, según **Peters y Waterman (1982)** es interpretado como el resultado de involucrar a la organización con integrantes de diferentes culturas, con algo en común enfocado en una visión compartida, cuyo principal objetivo es la productividad a través de las personas. Esto se concentraría en la institución con nivel alto de compromiso; pero, sin no se establece sólidamente el nivel de compromiso de los integrantes o agentes educativos de forma frecuente los principios axiológicos que determinan una cultura.

El fin de cada institución educativa es no lucrativa, sino su propósito es el desarrollo de la íntegra formación al estudiante. Así como otras empresas y/o instituciones se enfocan en brindar una calidad de servicio. El anhelo constante de los objetivos axiológicos son parte de las organizaciones nuevas que se desarrollan bajo un conjunto de valores, generando un incremento de estabilidad y generación de confianza en el contexto del servicio que brindan, trayendo así nuevos clientes

2.1.4. Componentes del compromiso organizacional

Varona (1993) establece tres aspectos diferentes en la definición del compromiso de la organización; tal como se detalla:

- **Aspecto de intercambio:** resultado de un acuerdo de incentivos y contribuciones entre la institución y el trabajador.

- **Aspecto psicológico:** refiere a la identificación del director (empleado) con los valores y objetos organizacional, el anhelo de aportar y participar en el cumplimiento de los objetivos.
- **Aspecto de atribución:** consiste en que el colaborador manifiesta su voluntariado y su permanencia en la institución y sobre todo en el involucramiento de todas las actividades, mostrando su proactividad.

Meyer y Allen (1991) relaciona la definición de los aspectos diferentes del compromiso de la organización, su estudio reciente propone una división de los tres componentes, estableciendo así el componente afectivo, de conformidad y normativo, que al final se relacionan en si. De tal forma que una persona puede incidir afectivamente en una institución y mostrar sus intereses de permanencia Ramos (2005) confirma la desintegración de los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991).



GRAFICO N° 01: Componentes del Compromiso Organizacional

Fuente: Ramos (2006: p.50)

2.1.4.1 .Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) afirma que este compromiso consiste en la unión de lazos emocionales que los seres humanos expresan en la organización. Mostrando una actitud emocional al descubrir la satisfacción de las necesidades y expectativas; lo cual manifiesta su entusiasmo en permanecer en la institución. Al hablar de necesidades, Abraham Maslow establece una pirámide donde se observa la estructura de cada necesidad que el ser humano está sujeto, clasificándole así en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de autorrealización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten satisfechos en permanecer en la institución.

Chiavenatto (2004) afirma que las emociones son sentimientos penetrantes e intensos dirigiéndose a alguien. Estos sentimientos juntos hacen una cúpula de experiencias que durante el pasar del tiempo se va acumulando. En este sentido la confianza es un sentimiento emocional que se va adquiriendo o percibiendo en el pasar del tiempo; la confianza sostenible permitirá contribuir en el proceso de liderazgo en una institución, viendo así reflejado cambio en la organización

La confianza es la esperanza asertiva hacia otro colaborador permitiendo el direccionamiento oportuno buscando el bienestar común, haciendo uso de la actitud reflejada.

Robbins (2004) afirma que la confianza se encuentra dimensionado por cinco elementos fundamentales:

- **Integridad**, lo que concierne a decir siempre la verdad y mostrar la honestidad.
- **Competencia**, consiste en la demostración de las habilidades y los conocimientos adquiridos personal y profesionalmente.
- **Congruencia**, relaciona la dependencia hacia otra persona, analizando la previsibilidad y el buen juicio ante el manejo de una coyuntura.
- **Lealtad**, consiste en la disposición y defensa ante otra persona.
- **Franqueza**, consiste en la actitud de la persona que expresa lo que piensa y lo que siente con sinceridad y claridad ante cualquier situación laboral dentro de la institución.

La confianza permite que los trabajadores conozcan al círculo de personas que los rodea y sintiendo así el ambiente laboral que se genera. Chiavenatto (2004), que siguiendo con su estilo esquemático nos plantea tres tipos de confianza:

- **Confianza por disuasión.**
Funciona sólo en la forma que se puede aplicar una sanción y los resultados sean claras y aplicables de manera positiva.
- **Confianza por conocimiento**
La confianza está basada respecto al comportamiento mostrado en un determinado tiempo, permitiendo así contar con suficiente información de aquella persona, que permita el entendimiento y

comprensión de la misma, a su vez la identificación de sus futuras conductas actitudinales.

- **Confianza por identificación**

Esto surge debido a un lazo emocional entre dos personas, Chiavenatto afirma que las emociones que puedan tener ambas partes es debido a que muestran sus acciones y/o pensamientos de forma abiertas, reflejando su expresión facial y corporal. Afirmando que sin la confianza no permitirá una identificación con la institución y por ende no contribuye ni construye en ningún compromiso afectivo

El compromiso afectivo es una afinidad de emociones, sentimientos y valores que sumergen al núcleo de la sociedad y bases de los aprendizajes, experiencias y formación de los seres humanos (familia),; en este sentido, la institución debería de contar con una estructura de políticas que ayuden a los trabajadores a mantener un eficiente equilibrio entre sus vidas personal y profesional, y así desarrollar emociones relevantes que involucren a los actores, considerando a la organización como una familia el cual permita el desarrollo de emociones asertivas generando un grado alto de permanencia en la empresa. Conlleva así a que cada trabajador muestre su fidelidad en la empresa. Leales con su desempeño laboral, con la Plana Jerárquica, sus compañeros y sobre todo con los principios estructurales de la organización establecidos en la sólida formación del estudiante, los cuales deben ser éticos para satisfacción de los trabajadores. Cuando los principios son éticos y los fines de la organización abarcan la consecución de objetivos estratégicos

e individuales produce un grado de satisfacción de felicidad. Chávez (2005) entiende por felicidad a la aspiración profunda que tiene todo ser humano de llegar a un fin alto.

2.1.4.2. Compromiso de continuidad

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los económicos, físicos y emocionales. Es decir, el trabajador se siente emparentado a la organización porque ha invertido tiempo y esfuerzo, y pensar en dejar todo, las oportunidades se minimizan y por consecuencia se incrementa su cercanía con la institución; siempre con la expectativa de que las oportunidades de exterior sean mejores que la propia institución donde se encuentre.

Chiavenato (2004) afirma que actualmente las fidelidades tradicionales de los trabajadores hacia la entidad es la misma, está sistematizado, en ciertos casos a que el compromiso no es lo mismo, no existe la dedicación que antes se mostraba, pero a pesar de esto, las empresas esperan que el nivel de dedicación y/o compromiso sea restablecido para mejorar el proceso. Lo medular del tema, es que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la empresa y no como un burócrata, como antes se hacía.

Meyer y Allen (2005) sugiere que las inversiones y opciones son dos grupos de variables que influyen en el proceso de la dimensión. Aquellos esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el colaborador entrega por

desenvolverse en la organización y también examina las alternativas que tiene para dejar el cargo. Este componente radica en las habilidades y competencias con las que carece el trabajador, y a pesar de ello sigue vigente en la institución en la que está. Esa persona sabe dejando la institución no podrá competir y lograr el rango que cuenta actualmente en la institución.

Meyer y Allen (1991) concluye que una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al puesto asignado, las prestaciones económicas acumuladas y la estabilidad que se disfruta cuando se tiene un trabajo sostenible. Zamora (2009) refiere a este compromiso como el desarrollo constante de las inversiones efectuadas durante un determinado tiempo, analizando así las oportunidades en el mercado laboral. A decir del autor, el sueldo se convierte en uno de los beneficios a tomar en cuenta de parte del colaborador.

En ese sentido, el nivel educativo en el Perú y sobre todo en el sector privado, las condiciones de mercado a nivel laboral, observa la situaciones o procedimientos que cualquier otra profesión dejando de lado ciertos creencias en no considerar a las instituciones privadas como empresas y/o organizaciones. Por lo menos, a nivel administrativo, las instituciones privadas como cualquier otra empresa privada tienen la misión de saber tratar con el colaborar su permeancia en el plantel y proponer estrategias que impulsen su continuidad.

Al igual que en el compromiso afectivo, se diseñó nuestra definición del compromiso de continuidad involucrando los elementos propuestos por Ramos (2005) en base a la teoría de Meyer y Allen: El compromiso de continuidad se encuentra subordinado sólo a intereses personales del trabajador generándose un comportamiento indiferente que surte de indolencia a quienes creen en un grado mayor de compromiso de continuidad. En ese sentido, el beneficio por dichos intereses hace que se analice las consecuencias, ante la toma de decisiones que se responsabiliza en función al importe económico que conduciría el abandonar el trabajo y lo que se ha invertido dentro de la institución. El aspecto situacional, característica de la toma de decisiones que se dé, tiene en cuenta necesidad económica por la que pasa el trabajador involucrando a su familia y, la comodidad y beneficios que involucre la alternativa tomada, también puede adoptar la actitud de quedarse en la institución en virtud que no existen más opciones.

2.1.4.3. Compromiso normativo

Bayona y Goñi (2007) afirma que de los tres compromisos el menos estudiado fue el normativo; aplicando técnicas empíricas de investigación. Este componente nace a que el trabajador siente la obligación de permanecer en la empresa porque piensa que es la decisión correcta Ramos, (2005) manifestó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo social, económico, cultural y familiar, concedoras en actuar de forma compatible con los objetivos estratégicos establecidos por la institución.

Meyer y Allen (1991) sostiene que la lealtad del colaborador con su institución toma fuerza cuando éste se siente en deuda con la empresa por haberle dado la oportunidad

Morales (2004) afirma que la lealtad es una actitud consecuente y sincera de cumplir los compromisos adquiridos, y limitarse a la palabra dada expresa o implícitamente. Arciniega (2002) manifiesta que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el trabajador vivencia una presión de obligación por estar siempre en la institución. Según el autor, los trabajadores con este tipo de compromiso son ilimitados al momento de desarrollar algún proyecto innovador, aunque no mostrando la misma actitud energética como lo de un compromiso afectivo, sin embargo si garantizando su presencia en todo lugar o situación

Podemos señalar que la mayoría de instituciones educativas privadas, emplean en brindar facilidades y beneficios a los familiares (hijos) de los colaboradores lo que genera una deuda moral de parte de ellos con la propia empresa. A decir de muchos impulsores de instituciones educativas privadas, todo colaborador cuenta con beneficios (beca, media beca) para sus familiares, permitiendo una estrecha relación entre ambas partes, además de ser un componente positivo para el trabajador por estar pendiente de sus hijos.

Los componentes del compromiso normativo, según Ramos (2005) son seis, de los cuales también podemos definir un concepto propio del compromiso normativo:

El compromiso normativo es definido como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por los trabajadores de hacer lo bien por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de afirmación y defensa de los principios que en este caso se asume ante la institución. La falta de respeto ante este compromiso ocasionaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el colaborador como el comportamiento de un deber ante la correspondencia por la institución que le brindó algún beneficio o haberle dado una oportunidad de mejora en alguna circunstancia.

2.1.5. Implicancia del liderazgo en el compromiso organizacional

Según Wayne y Noé (1997) afirma que las instituciones pueden maximizar el compromiso de la organización, al igual que estimularlo o sepultarlo, dependiendo de la forma en que se practique o desarrolle el liderazgo sobre los colaboradores y cómo estos lo receptionan.

Una cultura organizacional fuerte que gestione y propicie la generación del compromiso, damos por concluir que el liderazgo está presente en su mantenimiento y conciliación a los tiempos actuales, en que se ejecute un trabajo meramente técnico, y también adaptativo. Al respecto, Heifetz (1997) constituye al liderazgo en torno a dos distinciones clave:

- Entre los problemas técnicos y los problemas de adaptación.
- Entre liderazgo y autoridad.

Los problemas técnicos y los problemas de adaptación se refiere a los diferentes modos de acción necesarios para abordar los problemas habituales, en diferencia con los que exigen innovación y aprendizaje; Mientras en liderazgo y autoridad proporciona un marco para la valoración de los recursos y la elaboración de una tactica de liderazgo en función de que se tenga o no se tenga autoridad.

Comprometer a los colaboradores y ellos se “pongan la camiseta”, término coloquial que Arciniega (2002) hace referencia en uno de sus artículos, incide en lograr que el director (empleado) sea incondicional. Ello se podrá lograr, a decir del autor, a través de un trabajo adaptativo que cambie la mentalidad de los colaboradores y se trabaje en post del logro de los valores de la institución.

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso:

Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.

Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.

El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad,

responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los clientes.

Deriva del término latino *compromissum* y se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada.

Compromiso Organizacional

El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma.

El compromiso organizacional es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a éste ser convenientemente retribuido por ello.

El compromiso organizacional es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido.

Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

2.3. Variables

Variable atributiva 1: Compromiso organizacional

Variable de control: Tipo de universidad, edad, género y experiencia laboral.

VARIABLES controladas: Condiciones medio-ambientales, deseabilidad laboral, credo-religión.

Tabla N° 02

Componentes del compromiso de la organización

VARIABLES	INDICADORES
1. Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unión emocional ✓ Percepción de satisfacción de necesidades ✓ Aceptación de pertenencia a la organización
2. Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidad laboral ✓ Oportunidades laborales. ✓ Análisis de permanencia.
3. Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Correspondencia con la institución.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigacion

a) Enfoque de investigación:

Hernández, Fernández y Baptista (2010:4) manifiesta que todo trabajo de investigación se matiene en dos enfoques fundamentales: el enfoque

cuantitativo y el enfoque cualitativo, los cuales de manera conjunta forman un tercer enfoque: El enfoque mixto.

El proyecto de investigación presente tiene un enfoque de investigación cuantitativa; Gómez (2006:121) señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva.

b) Tipo de investigación:

Hernández, Fernández y Baptista (2003) establecen cuatro tipos de investigación, basándose en la estrategia de investigación que se emplea, la presente investigación es de tipo de estudio explicativo ya que busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto.

c) Nivel de investigación: Descriptivo

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

Dónde:

M = es la muestra conformada por 9 docentes de la I.E N° 288

O = es representa la observación (ENCUESTA)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población:

La población del presente estudio está conformada por los docentes de la II.EE. 288 del distrito de Rioja quienes laboran en el nivel de educación inicial

3.3.2. Muestra:

La muestra del presente estudio está conformada por 09 docentes de la I.E. 288 del distrito de Rioja, quienes laboran en el nivel de educación inicial

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

La técnica de recolección de información a emplear será la encuesta.

El cuestionario fue hecho a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1991) en un 60%. A la par, hemos adaptado el Organisational Commitment Question de Modway y otros (1979) en un 40%, lo cual ha dado como resultado una conciliación para el reclutamiento de la información para los fines planificados

Fue resuelto en su totalidad ubicando, según su opinión, la escala de valor correspondiente de cada uno de los ítems. Dicho cuestionario cuenta con los tres componentes del compromiso de la organización, variables del presente estudio; a nivel de compromiso afectivo, a nivel de compromiso de continuidad y a nivel de compromiso normativo

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
Personal de tipeo	500.00
Parte estadística	400.00
Investigador	1000.00
B. BIENES	
- Útiles de escritorio	100.00
- Impresión	100.00
- Material de consulta	100.00
C. SERVICIOS	
- Transporte y refrigerios	200.00
- impresión/empaste	300.00
- Internet	200.00
- Otros	300.00
TOTAL	

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Arciniega L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* Consultado el 19 de marzo de 2009 en: <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. <http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Consulta: 11 de febrero de 2009. http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838_1.htm
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43. Blanchard, K. y O'connor M. (2005). *Administración por valores*. Bogotá: Editores Norma.

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Córdoba C. (2005). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Tesis para optar por el título de licenciatura en Ciencias Económico Sociales. Universidad Católica
- Andrés Bello. Caracas Crawford A. y Hubbard S. (2008). *Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, N° 08, pp. 594-613.
- Curcio, C. (2002). *Investigación Cuantitativa*. Armenia: Ed. Kinesis.
- Dale K. y Fox M. (2008). *Leadership style and Organizational Commitment: mediating effect of role stress*. *Journal of Managerial Issues*, March 22, 2008.
- Dee J., Henkin A. y Singleton C. (2006). *Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools*. *Urban Education*, Vol. 41, N° 06, pp 603-627.
- Doug L. y Fred K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring, Vol. 20, N° 40, pp. 13. Felfe, J. y Liepmann, K. (2008). *Examining the Structure Factor of the MLQ: Recommendation for a Reduced Set of Factors*. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 21, N° 03, pp. 182-190.
- Edel R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340

- Goman C. (1992). *An Examination of Adams "Theory of Inequity" en Administrative. Academy of Management Journal*. August 1992, pp. 37- 39.
- Heifest R. (1997). *Liderazgo sin respuestas fáciles*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S. A.
- Hernández R. y otros (2007). *Metodología de la investigación*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Lagomarsino R. (s-f). *Compromiso Organizacional. Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo*, pp. 79-83.
- Loli A. (2006). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mañas, M., Gonzáles-Romá, V., Peiró J. y Lloret, S. (2007). *Psychological climate and actitudinal job utcomes: a test of a reciprocal influence hypothesis*. Revista de Psicología Social Aplicada, Vol. 13, año 3, pp. 45-60.
- Marín M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad
- Marco del buen desempeño docente:
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

ANEXOS

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL – (Allen y Meyer. 1996)

Instrucciones. A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas con el compromiso organizacional, por los que usted está comprometido con su institución donde desempeña su trabajo. Para cada uno de los 18 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: 1: *Muy en Desacuerdo*, 2: *En Desacuerdo*, 3: *Ligero Desacuerdo*, 4: *Indiferente*, 5: *Ligero de Acuerdo*, 6: *De Acuerdo* y 7: *Muy de Acuerdo*

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
01	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.							
02	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
03	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.							
04	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
05	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.							
06	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.							
07	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.							
08	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.							
09	Ahora mismo no abandonararía mi institución, porque me							

	siento obligado con toda su gente.								
10	Me siento como parte de una familia en esta institución.								
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.								
12	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.								
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.								
14	La institución donde trabajo merece mi lealtad.								
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.								
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.								
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.								
18	Creo que le debo mucho a esta institución.								

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivo General	Variables	Indicadores	Ítems	Método	Técnica / Instrumento	Fuente
<p>COMPRO MISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 288 "ANA SOFIA GUILLEN A ARANA" DE LA PROVINCIA DE RIOJA, DE LA REGION SAN MARTIN</p>	<p>¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de las docentes del nivel inicial de la Institución Educativa N° 288- Rioja y su correlación entre variables sociodemográficas?</p>	<p>Determinar cuál es el grado de compromiso de los docentes del nivel inicial</p>	<p>1. Compromiso afectivo</p>	<p>1.1. Lazos Emocionales</p>	<p>Confianza en los valores de la institución Apego emocional Integración plena en la institución Involucramiento en la problemática de la institución Voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución</p>	<p>Quantitativo Correlacional</p>	<p>Encuesta / Cuestionario</p>	<p>Docentes de la IEI N° 288</p>
				<p>1.2. Percepción de satisfacción de las necesidades</p>	<p>Convencimiento de satisfacción de necesidades</p>			
				<p>1.3. Orgullo de pertenencia a la institución</p>	<p>Manifestación de orgullo hacia la institución Significación personal Felicidad por estar en la institución</p>			
			<p>2. Compromiso de continuación</p>	<p>2.1. Necesidad de trabajo en la institución</p>	<p>Aceptación de cualquier tipo de labor Afección de la vida misma por dejar la institución Dependencia de otras personas por ingresos que se recibe de parte de la institución</p>			
				<p>2.2. Opciones Laborales</p>	<p>Opciones de trabajo Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.</p>			
				<p>2.3. Evaluación de permanencia</p>	<p>Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones Permanencia en la institución: necesidad y deseo Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución</p>			
			<p>3. Compromiso normativo</p>	<p>3.1. Reciprocidad con la institución</p>	<p>Circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral Recepción de algún apoyo especial de parte de la institución Lealtad hacia la institución Obligación de permanencia en la institución Sensación de deuda con la institución Sentimiento de culpabilidad por dejar la institución</p>			