



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASTAÑAL DE MAYNAS DE LA REGIÓN LORETO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

TOMAS RIOS LOPEZ

DAVID PANDURO MURRIETA

IRIS DEL ROCIO DAVILA PAIMA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	6
1.1. Descripción del problema.....	6
1.2. Formulación del problema.....	7
1.3. Objetivo de investigación	7
1.4. Tarea de investigación	7
1.5. Justificación de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1. Bases teóricas	8
2.1.1. Definición de compromiso organizacional	8
2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional	8
2.1.3. Perspectivas sobre el compromiso organizacional.....	11
2.1.4. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional:.....	12
2.1.5. El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional	13
2.1.6. Determinantes del compromiso organizacional.....	16
2.1.7. 2.1.6. Características personales demográficas del individuo.....	17
2.1.8. 2.1.8. Características del puesto y condiciones laborales.....	18
2.1.9. Incremento de la productividad de los colaboradores gracias al compromiso organizacional.....	19
2.1.10. El compromiso institucional docente	20
2.1.11. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre compromiso organizacional.....	23
2.2. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en el proceso educativo de EBR.	24
2.3. Definición de términos básicos	24
2.4. Variable.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	26

3.1. Tipo y nivel de investigación	26
3.2. Diseño de investigación	26
3.3. Población y muestra	26
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	26
3.4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	31

Introducción

En el ámbito laboral son muchas las variables psicológicas que afectan al trabajador y que tienen a su vez gran impacto en el funcionamiento de la organización. Entre estas variables, encontramos las de compromiso organizacional, su importancia se debe a que son unos de los elementos fundamentales con los que se puede predecir la eficacia de la organización. Las organizaciones deben tener en cuenta que trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudará a aumentar o estimular la productividad de la organización y el funcionamiento eficaz de ellos mismos (Herzberg, 1959).

En primer lugar, podríamos definir la satisfacción laboral aludiendo a que es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable. (Schultz, 1991) Por lo tanto, la satisfacción laboral puede ser descrita como una disposición psicológica del sujeto hacia su empleo y esto supone un grupo de actitudes hacia distintos elementos del mismo, resultado de diversas percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia éste (Shultz, 1985), por lo que hablar de satisfacción laboral implica diferentes variables del contexto laboral (Cruz, 1999).

En la literatura sobre satisfacción laboral destaca la Teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la cual defiende que las personas se encuentran influenciadas por dos factores: factores higiénicos o extrínsecos, cuya presencia reduce la insatisfacción, algunos aspectos de esta categoría son: el ambiente físico, el sueldo, la seguridad laboral, la supervisión o la política de la compañía. Por otro lado se encuentran los factores motivacionales o intrínsecos, y son: los logros, el reconocimiento, responsabilidad, interés en el trabajo y promoción, estos factores tendrán efecto en la presencia de la satisfacción en el individuo. En segundo lugar, en cuanto al compromiso organizacional, éste se caracteriza por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la organización, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas (Mathieu y Zajaz, 1990). Es decir, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una

organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

En el caso específico de la Institución educativa que es materia de nuestro estudio, consideramos que se encuentra afectado por los factores motivacionales o intrínsecos, específicamente relacionados con el interés en el trabajo de los miembros que tienen tiempo de servicio que sobrepasan los veinticinco años, esto hace que su labor sea abordada a partir de su “experiencia”, la misma que no constituye en garantía de un buen desempeño, ya que las metas de aprendizaje de los estudiantes que son sometidos a las pruebas estandarizadas que aplica el Ministerio de educación, se ubican en niveles insatisfactorios, lo que se constituye en problema para la institución.

Por todas estas consideraciones creemos necesario abordarla y presentar alternativas que planteen asumir compromisos que garanticen un compromiso organizacional que promueva aprendizajes exitosos en los estudiantes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

La educación como valor y medio de desarrollo formativo tiene como propósito requiere de docentes con niveles adecuados de compromiso, con motivación y predisposiciones favorables al trabajo de su vocación.

El compromiso organizacional como proceso y resultado implica afectividad, continuidad y normatividad y como tal incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los docentes estén plenamente identificados e implicados en la institución donde trabajan, y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores.

En el estado peruano por medio del Proyecto Educativo Nacional (2006), las “políticas de revalorización de la profesión docente” (p. 82), promueven el compromiso así en los últimos años, en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) y plantea que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

En todo caso, la importancia del tema del compromiso por el cual se busca determinar la relación que existe entre las variables: compromiso organizacional de los docentes de la institución Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza López de Castañal de Iquitos

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza López de la ciudad de Iquitos?

1.3. Objetivo de investigación

Conocer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza López de la ciudad de Iquitos

1.4. Tarea de investigación

Identificación del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza López de la ciudad de Iquitos

Sistematización de los fundamentos del compromiso organizacional de los docentes de la institución Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza López de la ciudad de Iquitos.

1.5. Justificación de la investigación

Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el logro del objetivo planteado se realizó un estudio correlacional, transeccional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Definición de compromiso organizacional

En la literatura científica se encuentran diversas propuestas sobre la definición del compromiso organizacional debido a su naturaleza multidisciplinaria y a la existencia de distintos tipos de compromiso. Siendo desde un punto de vista convencional la definición de Meyer y Allen (1991) la más aceptada y citada por la comunidad académica. A respecto, desde la perspectiva multidimensional, Meyer y Allen (1991) lo definen como un estado psicológico que “caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (1991, p. 67).

El marco histórico de su evolución conceptual se inicia en 1965 con Lodahl y Kejner, quienes definieron el compromiso organizacional como el grado en el que el desempeño de la labor de un individuo afecta a su autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como un factor importante. Mowday, Porter y Steers (1982), enmarcados en el enfoque unidimensional centrado, únicamente, en la dimensión afectiva, definían el compromiso organizacional como “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización” (p. 25). McNeil (1985) lo definía como un “contrato psicológico” que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. En 1986, desde una perspectiva circunscrita en el constructo multidimensional, O’Reilly y Chatman argumentaban que el compromiso refleja “el vínculo psicológico” que ata al individuo con la organización pero que la naturaleza de ese vínculo podía diferir. Blau y Boal (1987), lo definían como un estado en el que un empleado se identificaba con la organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Cohen y Kirchmeyer (1995) y Meyer y Allen (1997) lo describieron como la dedicación y lealtad del empleado hacia la organización. Finalmente, Davis y Newstrom (2001), lo definían como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional

Históricamente se ha tomado a Steers, R. (1977) que 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.

Otra definición, muchas veces citada en investigaciones sobre el constructo antes mencionado, es la de Katz, D. y Kahn, R. (1977) que la definen como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que este observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.

Siguiendo la línea multidimensional, Meyer, J. y Allen, N. (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.

Becker (1960) sostenía que el compromiso surge cuando una persona mantiene un modo de actuación influenciado por la implicancia de ciertos condicionamientos que inciden en aspectos de su interés. Otros autores como Mowday, Porter y Steers (1982) hablan más de una relación positiva entre el individuo y su proceso de identificación con la organización a la que pertenece, valiéndose para ello de actitudes y conductas del empleado.

Robbins, S. (1998), al tratar el tema del comportamiento organizacional afirma que este se ocupa de investigar aquello que los individuos realizan en una organización y cómo esto repercute en el desarrollo de la misma. Para ello se basa en factores como la motivación, la comunicación, estructura y procesos de los grupos, actitudes, conflicto, estrés entre otros.

En los últimos años los aportes de Chiavenatto (2009) aportaron conceptualizaciones sobre el comportamiento organizacional como “el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el compromiso organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (p. 6).

Otros datos importantes que podrían aportar a la comprensión histórico del compromiso organizacional tiene sus antecedentes en los años 60, principalmente en el campo sociológico (Becker, 1960; Etziomi, 1961; Gouldner, 1958) y de la psicología social (Kiesler, 1971; Mowday, Porter y Steers, 1982). Desde su origen, ha sido un tema caracterizado por la multidisciplinariedad (Gallardo, 2008); a raíz de esta cualidad peculiar, se ha definido, medido y estudiado de una manera muy heterogénea (Mathieu y Zajac, 1990; Mowday et al., 1982; Morrow, 1993; Reichers, 1985; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Herscovitch, 2001). Los estudios y las discusiones sobre el compromiso organizacional dentro de la literatura del comportamiento organizativo se han desenvuelto en dos líneas de investigación: sobre el paradigma del constructo unidimensional (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Mowday et al., 1982; Mathieu y Zajac, 1990) y el constructo multidimensional (Angle y Perry, 1981; O'Reilly y Chatman, 1986; Penley y Gould, 1988; Meyer y Schoorman, 1992; Jaros et al, 1993; Meyer y Herscovitch, 2001; Bergman, 2006).

Los estudios del compromiso organizativo como un modelo unidimensional tienen su origen en el trabajo de Mowday, Porter y Steers (1982), donde el componente afectivo relacionado a la identificación del individuo con la organización es uno de lo más estudiados (Riketta, 2002). Además, después de una década de estudios, Mowday, Steers y Porter (1982), en su empeño por medir el compromiso organizativo, desarrollaron un instrumento de medida que ha gozado de aceptación y uso generalizado: el OCQ, "*Organizational Commitment Questionnaire*". Sin embargo, el modelo unidimensional presenta limitaciones una vez que contempla solo uno de los componentes del compromiso (Fuentes, 2009).

Con avance las investigaciones, el estudio del compromiso como constructo multidimensional comenzó a tomar importancia hasta convertirse en el enfoque dominante y de consenso en la comunidad académica. Sin embargo, la discusión aún se mantiene sobre el número y las dimensiones que lo integran. De entre todas las propuestas, los enfoques tridimensionales de O'Reilly y Chatman (1986) y de Meyer y Allen (1984; 1991; 1997) se han convertido en los dos más importantes.

El bajo este enfoque, el compromiso organizacional, según Fuentes (2015), fue estudiado con más profundidad por medio de su asociación con el turnover (Allen y Meyer, 1996; Meyer y Herscovitch, 2001; Baek-Kyoo y Park, 2010; Ahmad y Rainyee, 2014), el ausentismo (Allen y Meyer, 1996; Meyer y Herscovitch, 2001), el rendimiento en el trabajo (Allen y Meyer, 1996; Meyer y Herscovitch, 2001; Riketta, 2002; Bhatti et al, 2011; Brauns, 2013; Fu y Deshpande, 2014) y las obligaciones del colaborador (Meyer y Herscovitch, 2001; Burbach y Royle, 2010), indicando su importancia para el desarrollo de una ventaja competitiva sostenible.

2.1.3. Perspectivas sobre el compromiso organizacional

Siguiendo a Gonzales y Antón (1995) y sus aportes sobre las dimensiones del compromiso organizacional y su evolución en el tiempo, encontramos que la primera división en cuanto a la perspectiva con que se enfoca su estudio consideran los aspectos actitudinales o conductuales. La perspectiva actitudinal interesada fundamentalmente en los aspectos que contribuyen al compromiso organizacional y sus consecuencias. Diferente a la perspectiva conductual que enfocaba su interés por conocer las condiciones que influyen en el compromiso hacia una organización y los cambios actitudinales que provoca.

Sin embargo, esta distinción (que consideraba dos tipos de compromiso) es renovada por el planteamiento de Meyer y Allen en 1987 cuando proponen la idea de un solo compromiso organizacional integrado por varios componentes.

Considerando los aspectos antes mencionados, es que el estudio del compromiso organizacional, si bien ha seguido una tendencia hacia la unión en un modelo con tres componentes o dimensiones, ha sido analizada generalmente desde tres perspectivas principales: La perspectiva psicológica o actitudinal, la perspectiva de intercambio o conductual y la perspectiva normativa o de atribución.

La perspectiva psicológica

Es la perspectiva más estudiada, tanto en el aspecto teórico como en el empírico, y está relacionada más al plano afectivo o actitudinal. En esta perspectiva el compromiso organizacional está centrado en la identificación del individuo y su implicación en una organización determinada.

La perspectiva de intercambio

Llamado también compromiso de continuidad, es la segunda perspectiva más estudiada dentro del compromiso organizacional. Sostiene que el vínculo de un trabajador con su organización se produce gracias a la influencia de pequeñas inversiones o beneficios alcanzados a lo largo del tiempo.

La perspectiva de atribución

Se le denomina también como compromiso normativo. Reichers (1985) definía este compromiso como una obligación de tipo moral por parte del trabajador al haber asumido ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En otras palabras, el trabajador experimenta el compromiso con su organización porque éticamente es lo correcto.

2.1.4. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional:

El estudio del constructo compromiso organizacional desde lo teórico y lo empírico, ha pasado por diferentes propuestas y modelos, sin embargo, es casi un consenso entre los investigadores, el uso del modelo tridimensional para evaluar el compromiso organizacional por tener mayor sustento, consistencia y validación de las escalas que la componen. Dichas escalas fueron desarrolladas por Meyer y Allen, las primeras en 1984, denominadas ACS: Affective Commitment Scale (Escala de compromiso afectivo), y CCS: Continuance Commitment Scale (Escala de compromiso continuo). Y la última denominada NCS: Normative Commitment Scale (Escala de compromiso normativo) en 1990. Dando como resultado un instrumento para conocer el nivel de compromiso organizacional.

En 1990, Meyer y Allen a partir de un análisis factorial exploratorio, proporcionan la validez de las dimensiones propuestas en su escala. Re confirmándola tres años más tarde mediante otro análisis factorial (Meyer, Allen y Smith, 1993; Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993).

Un aspecto a considerar dentro de este enfoque, según sus mismos autores, es que las referidas dimensiones pueden ser experimentadas por el trabajador al mismo tiempo, aunque en diferentes grados de intensidad. Sin embargo, es muy

común observar la prevalencia de una de las dimensiones en la vinculación del trabajador con la organización.

Potencialidades con respecto al estudio del compromiso organizacional:

Al analizar la intensidad en cuanto al estudio de la variable denominada compromiso organizacional, se observa que, en el sector educativo, tanto en lo público como en lo privado, es muy poca la investigación que se hace al respecto. Esto a pesar del gran interés que despierta en la actualidad este constructo. Este aspecto abre una primera puerta que invita a revisar el compromiso organizacional en contextos como el latinoamericano y en particular sobre las instituciones educativas de nuestro país.

Por otra parte, es bien conocido el diálogo que dicho aspecto ha generado entre distintas disciplinas, como la psicología, la sociología, la empresarial y la educación. Motivo por el cual resulta interesante seguir enriqueciendo la realidad educativa con los aportes de otras áreas que puedan ayudar a clarificar mejor lo que se pretende desde el aspecto organizacional y su impacto en el desempeño y compromiso de los agentes responsables de dicho sector.

Tomando lo antes señalado y a partir de la realidad educativa de nuestro país, en donde muchos de los factores que implican el mantenimiento y el compromiso de los docentes en la institución no son necesariamente los más significativos dentro de lo que enmarca el compromiso organizacional, se abre otra oportunidad para ver con entusiasmo la posibilidad de investigar al respecto, de lo que se vaya conociendo se podrá ir aportando a una realidad educativa que necesita ajustarse dentro de una perspectiva más enriquecedora y atrayente para los docentes, lo que a su vez redundará en la mejor funcionalidad y desarrollo de las instituciones educativas.

2.1.5. El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional

A pesar de las discrepancias respecto a la definición del compromiso organizacional, dado su marco teórico multidisciplinario, existe un amplio consenso respecto a su naturaleza multidimensional (O' Reilly y Chapman, 1986; Meyer y Allen, 1991; Angle y Lawson, 1993; Jaros et al, 1993; Meyer y Herscovitch, 2001; Lee y Gao, 2003). Siendo la propuesta de tridimensional desarrollada por Meyer y Allen (1991) la más ampliamente aceptada, la que más

investigación ha generado y la que mayor soporte teórico ha recibido. (Hacket et al., 1994; Meyer y Allen, 1997, Bergman, 2006).

En coherencia con de esta propuesta analítica, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional 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). En dicho planteamiento coincidían con el “vínculo psicológico” de O’Reilly y Chatman (1984) pero divergían en la naturaleza de dicho estado psicológico; pues Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones para este estado: la continuidad, la afectividad y la normatividad, mientras que O’Reilly y Chatman (1984) planteaban tres formas para este vínculo: conformidad, identificación e interiorización.

En este sentido, el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) c entre compromiso de continuidad (continuance commitment), afectivo (affective commitment) y normativo (normative commitment). Esta clasificación posteriormente ha sido fundamentada teóricamente a partir de los elementos racionales de la tradición ética aristotélica por González y Guillén (2008). Al respecto, estos autores plantean un paralelismo entre la clasificación de bienes que hace Aristóteles y la clasificación de los tipos de compromiso realizada por Meyer y Allen (1991). Por ende, proponen que los bienes útiles vendrían ser los que conformarían el compromiso de continuidad: comportamientos de permanecer o abandonar la empresa en función del coste de oportunidad que le supone quedarse en ella. Con los bienes placenteros se produciría el deseo de permanecer en la empresa y llevar a cabo determinadas metas como resultado de un deseo y de la satisfacción que puede producir el hacerlo. Respecto al compromiso moral o normativo de Meyer y Allen (1991), para éstos autores (González y Guillén, 2008) el objeto no serían sólo los bienes espirituales (o del alma) sino que también entrarían en juego los placenteros al estar presentes aspectos mezclados de lo placentero y lo normativo. Con este compromiso normativo se puede generar un sentido del deber que deviene en la virtud moral de la “responsabilidad” (González y Guillén, 2008), algo tan importante para los individuos que trabajan en las empresas.

En un primer nivel, el compromiso organizacional por dimensión económica y utilitarista del “vínculo psicológico”. En 1984, basándose en el trabajo de Becker

(1960), definieron a la primera dimensión como compromiso de continuidad (o alienante para algunos autores). Sería un nivel de compromiso muy bajo basado en costo de oportunidad que los individuos asocian a la decisión de “abandonar la organización” si no se comprometiera. Posteriormente, McGee y Ford (1987) obtuvieron dos dimensiones dentro de este tipo de compromiso a partir de los hallazgos de su estudio factorial: 1) la dimensión asociada al coste personal de los empleados al irse y perder su inversión en la organización que se denominó alto sacrificio; y, 2) la dimensión llamada bajas alternativas, que representaba las escasas alternativas de trabajo existentes. Investigaciones posteriores (Hackett et al., 1994; Meyer et al., 1990; Meyer et al., 2002; Powell y Meyer, 2004, Somers, 1995) ratificaron este hecho, lo que indujo al desdoblamiento de la dimensión de continuidad (Fuentes, 2009). La escala de medida de este tipo de compromiso es la CCS (“Continuance Commitment Scale”).

En un segundo nivel, propusieron la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Basándose en el Buchanan (1974), definieron el compromiso afectivo como los sentimientos positivos de pertenencia, identificación, lealtad (la unión emocional) que los empleados sienten hacia la organización. En el nivel anterior el individuo “tiene” que estar, mientras que en este nivel “quiere” estar (Alba, 2013). Posteriormente, Johnson y Chang (2006) verificaron que los individuos que posean este tipo de compromiso acrecientan la productividad y el beneficio de la organización. Además, cabe destacar que es la dimensión que más estudiada por los investigadores (Mathieu y Zajac; 1990; Meyer y Allen, 1997; Meyer et al., 2002); hecho que Meyer y Allen justifican, por un lado, alegando la novedad en el desarrollo de modelos multidimensionales de compromiso y en las escalas de medida apropiadas, y, por otro, planteando el compromiso afectivo como “la forma más deseable de compromiso y que las organizaciones están, probablemente, más dispuestas a inculcar a sus trabajadores” (1997, p. 67). Para medirlo, crearon la ACS (“Affective Commitment Scale”), que significó una mejora significativa sobre el OCQ.

En el tercer nivel de compromiso se produce una identificación con los objetivos de la organización. Algunos autores lo denominan “compromiso moral” (Penley y Gould, 1988). Según Jaros et al. (1993) mientras que el tipo de vínculo desarrollado por el anterior nivel es meramente emocional, en este caso es

racional por lo que es de esperar que los empleados en este caso tengan un mayor nivel de compromiso moral con los valores y objetivos de la empresa. Para algunos autores (Jaros y otros, 1993) el compromiso moral es una continuación del afectivo y en muchos casos se produce un lógico solapamiento pues no tienen por qué ser excluyentes entre sí. Supone una aceptación e interiorización de las metas y valores organizativos enfatizando los sentimientos que una persona tiene hacia su organización.

En 1990, Allen y Meyer añadieron una tercera dimensión a su modelo a la que bautizaron como compromiso normativo. Como bien apunta Bergman, se trata de “la última introducida y la menos estudiada” (2006, p. 647).

Su conceptualización ha variado desde sus comienzos (Allen, 2003). Si bien en un inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde a los intereses organizativos —basado en el trabajo de Wiener (1982)-; con el paso de los años, se centró en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre lealtad (Allen y Meyer, 1996; Meyer et al., 1993).

Recientemente y de forma sutil, esa obligación ha cambiado aludiendo a la reciprocidad de beneficio (Meyer et al., 2002). Para Bergman (2006) la esencia de este tipo de compromiso radica en el sentimiento de obligación de los empleados. Y es que, esta dimensión también se conoce como compromiso moral ya que hace referencia a la obligación moral de los empleados a permanecer en la organización. Si bien esto refleja una importante diferencia entre el compromiso normativo -vínculo racional- y el afectivo -vínculo emocional- da una limitada visión de la moralidad pues “la reduce a un conjunto de normas sociales aceptadas” (González y Guillen, 2008, p. 404). Para medir esta dimensión definieron la escala NCS (“Normative Commitment Scale”).

En resumen, las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres maneras diferentes de estar unido a una organización. Se podría decir que las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

2.1.6. Determinantes del compromiso organizacional

Siguiendo la clasificación de Álvarez (2008) los determinantes del compromiso organizacional se pueden clasificar bajo tres características: el primero de ellos alude a las características demográficas y personales del individuo; en el segundo se incluyen diversas características del puesto y condiciones laborales y, por último, el tercero se refiere a experiencias y/o apreciaciones de carácter más subjetivo que el trabajador percibe en su ámbito laboral.

Siguiendo esta clasificación la edad, género, raza y antigüedad del empleado al servicio de una organización son algunos de los atributos que marcan la diferencia en relación con el desempeño de estos en una institución.

En las siguientes líneas se desarrollarán estos 3 aspectos de todo individuo que pertenece a una organización.

2.1.7. 2.1.6. Características personales demográficas del individuo

Uno de los rasgos que guarda relación con el desempeño en el trabajo es la edad, ya que se conoce que, con el transcurso del tiempo, que implica el paso de los años en una persona (al menos, esto se mantiene o debe entenderse como una creencia), el desempeño ya no es el mismo y, por ende, el compromiso con la institución donde se labora desemboca en la pérdida de interés por continuar con las divergentes actividades que se presenten.

La edad muestra un efecto positivo sobre el grado de compromiso; principalmente afectivo y calculado. Marín (2003) encontró que el número de años que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo estaban positivamente relacionados con el compromiso; mientras que el número de años en que los trabajadores están en el mismo puesto influye negativamente en los cambios organizacionales.

Del mismo modo, los trabajadores pueden sentirse disuadidos por el tema de la edad, debido a que, como es de conocimiento público, y de acuerdo a la ley, en 65 años se mantiene la edad límite para el cese de profesores de la Carrera Pública Magisterial, lo cual genera cierta inestabilidad laboral (y emocional) y el desgano en cuanto a sus labores al interior de la institución educativa de la cual forman parte.

Por otro lado, el efecto del sexo no es significativo. Siguiendo a Modway et al. (1979), Sauco (2014) sostiene que hay una relación negativa en cuanto a la educación. En cuanto al estado civil y al número de hijos, el mismo estudio señala que existen argumentos no definidos ni probados.

En ese sentido, no se puede afirmar que exista una diferencia, entre un hombre y una mujer, en cuanto al cumplimiento de las funciones en una institución o a la solución de problemas, aptitudes analíticas, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje.

Aunque en el caso de las empleadas que son madres, sobre todo, si tienen niños en edad preescolar, prefieren buscar o tener un trabajo en el cual la programación de este sea de medio tiempo, un horario flexible y trabajar a distancia con la finalidad de cumplir debidamente con sus responsabilidades con su familia.

2.1.7. Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral

Es importante tener en cuenta que un profesional debe sentirse valorado en el lugar donde labora, no solo por el reconocimiento que le puedan otorgar por su buen desempeño, sino también que debe lograr un ascenso que materialice dicho reconocimiento.

Por la satisfacción laboral (representado por el salario), la cual arroja resultados favorables cuando la satisfacción es alta frente a un salario que cumpla con sus requerimientos; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración; y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, las cuales reflejan la interacción sobre todo entre directivos y empleados (Sauco Hernández, 2014).

Además, el empleador siempre debe considerar que todo buen profesional tiene una gama de posibilidades en lo que a trabajo respecta, motivo por el cual aquel buscará y/o aceptará una mejor alternativa en cuanto le sea posible, con los beneficios y las proyecciones que espera tener, ya que reconoce su valor.

2.1.8. 2.1.8. Características del puesto y condiciones laborales

El trabajador debe conocer la misión institucional, tratar de involucrar a los demás con esta, asimismo, garantizar la justicia organizacional, generar un clima laboral apropiado y concientizar acerca del tema de los valores de las personas; ya que estos son importantes para que todo funcione de forma que exista apoyo mutuo entre trabajadores. Así, Saucó afirma que

el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. (2014, p. 86)

2.1.9. Incremento de la productividad de los colaboradores gracias al compromiso organizacional

Este apartado está relacionado con el anterior, ya que también se considera la capacitación como una prioridad. Esto es, si se requiere el incremento de la productividad, se debe poner énfasis en ese punto. Claro que también implica el buen trato, un clima laboral aceptable, la práctica de valores, la solidaridad entre compañeros de trabajo, entre otros. Respecto a la productividad, Rivera (2010) argumenta lo siguiente:

Hablar de productividad de los colaboradores y, en nuestro caso, de docentes, significa darle énfasis al desempeño, el cual, si es efectivo, conseguirá un éxito que se traducirá en una sólida formación integral basada sustancialmente en el desarrollo académico y conductual de los alumnos. (p. 23)

La importancia de trabajar en un ambiente adecuado y que brinde cierta tranquilidad, paz y armonía entre colegas implica que no solo el empleador debe realizar un seguimiento a sus colaboradores; sino también que estos puedan sentirse líderes y actuar como tales, y pensar que el beneficio que se obtenga a partir de un esfuerzo siempre recaerá en todos los miembros de una institución.

Fromm (1999) afirma lo siguiente:

... existen tres dimensiones y valores que son: el pensamiento, comprensión del mundo a través de la razón y la verdad; la acción, labor realizada para su propio bienestar y el de los demás; y el sentimiento, que

se expresa a través del amor o sentimiento de unión con los hombres, con el trabajo y con la naturaleza. (citado por Rivera, 2010)

El esfuerzo que se realice en una empresa o en una institución con la finalidad de la persecución de los objetivos debe ser entendido como la suma de esfuerzos, pero, sobre todo, por la colaboración de todos los empleados, lo cual conlleva a una sensación de bienestar y de tranquilidad.

2.1.10. El compromiso institucional docente

Castañeda (2001) afirma que «El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo» (p. 56).

El docente es una persona con muchas capacidades y con deseos de difundir, enseñar, colaborar, guiar a los estudiantes con la finalidad de que estos puedan aprender y llevar a la práctica lo que han podido adquirir en el aula.

Luego, el docente se siente realizado al haber logrado motivar, incentivar, a sus alumnos, lo cual indica que aquel se siente identificado con la labor que realiza y, por ende, también valora su propio esfuerzo (que, aunque no siempre es bien recompensado, hablando de los buenos maestros), se siente satisfecho.

2.1.10.1. Fundamentos teóricos del compromiso docente

El compromiso con el trabajo que se realiza en una institución educativa es una pieza clave para sentirse motivado con las diversas actividades pedagógicas que se presentan como un reto constante, ya que el aula de clases cuenta con un conjunto de estudiantes con diferentes características.

El Compromiso institucional se concibe como un vínculo efectivo del individuo con la organización. El compromiso institucional u organizacional hace referencia a la fidelidad y el vínculo de los empleados con su Organización, consiguiendo que las personas vinculadas a una empresa se identifiquen y se comprometan con la organización en la que laboran, así, se identifica el compromiso actitudinal, y mayores probabilidades de permanecer en su trabajo lo que da lugar al compromiso de continuidad. (Minaya, 2014, p. 70)

Una actitud positiva frente a la laudable labor que se realiza en un salón de clases es indispensable, ya que este factor permitirá transmitir (y también contagiar) a

los estudiantes que tienen o comparten el entusiasmo del docente por aprender nuevos conocimientos y ponerlos en práctica en su vida cotidiana.

El objetivo básico y primordial de la educación permanece contra viento y marea. El desarrollar social, cognitiva y afectivamente a los miembros más jóvenes de nuestra sociedad parece quedar en manos de profesores que ven como la sociedad en su conjunto delega en ellos, casi única y exclusivamente, dicha responsabilidad. (Minaya, 2014, p. 71)

Uno de los objetivos que desea alcanzar un docente es instruir un alumno íntegro, es decir que tenga una formación sólida en valores, con capacidades y sensible frente a los problemas que presenta la sociedad actual, asimismo, un estudiante crítico y que brinde soluciones a diversos problemas que se le puedan plantear.

El compromiso del docente con su ser, saber y saber hacer tiene que ver con las cualidades morales y compromiso de servicio a lo largo de toda la carrera, de la práctica docente y compromiso ético que implica estar por encima de cualquier compromiso de tipo contractual. (Minaya, 2014, p. 79)

2.1.10.2. Dimensiones del compromiso docente

A continuación, se presenta tres formas de compromiso que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente.

2.1.10.3. Dimensión compromiso ético

Esta dimensión se relaciona con los principios y valores personales y los de la institución educativa. El compromiso ético del docente consiste en disponer de un proyecto educativo que deberá aplicar en la institución educativa donde labora, el cual apunte a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Lipovetsky (2000, p. 20), la ética, para que pueda atender a las necesidades del ser humano, ha de ser flexible y abierta para que se adecue a las situaciones complejas y cambiantes. Desaparecida la fe en la mano invisible, disipada la creencia en las leyes escatológicas de la historia, debemos abogar por éticas inteligentes y aplicadas que estén menos preocupadas por las intenciones puras que por los resultados benéficos para el hombre, menos

idealistas que reformadoras y menos adeptas a lo absoluto que a los cambios realistas.

El docente debe demostrar en todo momento no solo su capacidad, sino una sólida formación en valores, ya que estos son la fuente, el modelo y el fin que sustentan un proyecto educativo. Además, se debe tomar en cuenta que el maestro predica con el ejemplo (“saber ser”).

2.1.10.4. Dimensión compromiso con los alumnos

Más allá de la inversión económica, los docentes deben tener claro cuáles son las competencias que alcanzarán y los compromisos que deben asumir en relación con los estudiantes.

Un docente que tiene compromiso con la labor que desempeña trata de considerar el contexto particular de cada estudiante, para luego atender sus necesidades. En ese sentido, lo más importante para el docente no es el reconocimiento de los demás, sino el sentir que realizan una labor que les agrada y que, además, es gratificante ver los resultados o logros obtenidos. Debe encontrar para cada alumno sus posibilidades de aprender, acompañarlo en su progreso, llevar a cabo una adaptación curricular, si es necesario, trabajar en equipo, motivar y dar sentido al aprendizaje de los alumnos, mantener relaciones constantes con los padres. (Minaya, 2014, p. 89)

En ese sentido, el Manual del buen desempeño docente (2016, pp. 18-19) propone los siguientes dominios: a) preparación para el aprendizaje de los estudiantes; b) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; c) participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, y d) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los dos primeros se relacionan con la dimensión relacionada con los estudiantes. La primera se refiere a la elaboración del contenido de las sesiones: preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones del aprendizaje.

El segundo comprende el enfoque que se utilizará para el desarrollo de las sesiones de clases, el manejo de los contenidos, asimismo, el ambiente

apropiado que debe se debe generar para impartir los conocimientos a los alumnos.

2.1.10.5. Dimensión compromiso social

El compromiso social se considera desde dos puntos de vista. Uno de ellos es el interno, que se enfoca en desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado a los objetivos que se desea lograr en la institución. Otro aspecto que también toma en cuenta es el externo, el cual permite una enseñanza realista y contextualizada.

Esteban (2001, p. 62) sostiene que la educación según el autor es un proceso social que está influido por el entorno la educación debe brinda un desarrollo integral al educando, incluido la enseñanza de valores aspecto necesario para validar a un proceso educativo.

Por otro lado, para lograr los objetivos planteados es vital concientizar acerca de la labor de docente y lo que esta implica, ya que solo si existe una real vocación, se podrá ejercer la profesión y enfrentar los posibles obstáculos que se presenten en el aula de clases cuando se interactúa con los estudiantes y sus diversos contextos.

La vocación es un compromiso apasionado con el trabajo por su valía. Las personas con vocación consideran que su labor contribuye al bien general, algo que trasciende al individuo (Minaya, 2014, p. 94).

2.1.11. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre compromiso organizacional

Tradicionalmente se ha considerado que el aspecto subjetivo de las relaciones interpersonales en las organizaciones eran aspectos periféricos, que si bien cierto eran importantes pero que no se consideraban fundamentales en los objetivos y metas trazadas. Sin embargo de acuerdo a los enfoques sustentados líneas arriba, estas posiciones han quedado atrás, porque las experiencias nos demuestran que la generación de compromisos en los actores educativos tiene que estar sustentada en el factor humano, esto se debe a que los que operativizan los planes institucionales son las personas y si éstas no se sienten considerados y respetados en la labor que realizan, los logros no serán los esperados.

Antonio Bolívar en su propuesta de liderazgo compartido nos plantea delegar responsabilidades de acuerdo a las capacidades de cada trabajador, porque, además de garantizar un trabajo participativo, nos garantiza la consecución de los objetivos de una manera éxitos.

2.2. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en el proceso educativo de EBR.

El tema de compromiso organizacional como parte del proceso organizacional del proceso educativo y de enseñanza aprendizaje constituye un factor de amplias potencialidades.

La responsabilidad o el grado de compromiso que tiene un empleado dependen mucho de si este se identifica con la institución donde labora. Por ello, debe tener conocimiento de las metas que desea alcanzar dicha institución: los valores que se deben practicar, entre otros. De esta manera, se evitará o se reducirá el ausentismo de los empleados y, por ende, el desinterés y/o indiferencia que se suele demostrar en algunos casos.

El compromiso organizacional ayuda a los jefes o supervisores a alcanzar mejores resultados cuando se trata de motivar a los trabajadores subordinados, haciéndolos adoptar los comportamientos más adecuados, teniendo en vista los objetivos que pretendan alcanzar en determinado momento.

Otro aspecto que es indispensable poner en práctica es la capacitación del personal, ya que el avance de la tecnología cada día supera las expectativas de los usuarios, es decir, y de ser posible, el empleador debería financiar dichas capacitaciones para que pueda contar con un profesional que siempre esté a la vanguardia de los avances y de la información.

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Para lograr esto, los recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa pueden emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta.

2.3. Definición de términos básicos

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 continuo

Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982)

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)

2.4. Variable

Variable atributiva 1: Compromiso organizacional

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

Variabes controladas: Condiciones medio-ambientales, deseabilidad laboral, credo-religión

Tabla

1

Definición operativa de compromiso organizacional

Variable	Definición operacional de medida
Compromiso Organizacional	El cuestionario de Compromiso Organizacional, consta de 18 ítems en escala de Likert, que miden tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

Fuente: elaboración propia

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 prescindieron de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) 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”

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

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 simple según, Sánchez y Reyes (2005, p. 102) “Puede ser diagramado de la siguiente forma:

M---O

Donde M representa la muestra de estudio (15 docentes de primaria) y O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra)”

3.3. Población y muestra

La población son todos los maestros de la institución educativa primaria de menores N.º 60001 Meneleo Meza Lopez la muestra son 15 docentes

3.4. Técnicas de recolección de datos

- Encuestas.

- Entrevistas.

3.5. 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.

3.6. Cronograma de actividades

N.º	ACTIVIDADES	DURACIÓN (6 meses) 2016 - 2017					
		15 Enero 15 Febrero.	15 Febrero - 15 Marzo	15 Marzo - Abril	15 Abril. 15 Mayo	15 Mayo. 15 Junio	17 Junio. .
1	Proyecto de investigación	x					
2	Marco teórico		x				
3	Resultados del trabajo de campo			x			
4	Redacción del informe final				x		
5	Presentación de la tesis					x	
6	Sustentación						x

3.7. Presupuesto

Es el gasto total del proyecto. Los costos del proyecto se expresan en el cuadro siguiente:

Tabla 2

Presupuesto del proyecto

	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO	TIEMPO	COSTO TOTAL

	Investigadores (3)	S/. 300.00	6 meses	S/. 1, 800
	Personal de apoyo: aplicadores de la encuesta (3 personas)	20.00	1 día	60
	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			
	1 PC	1,200		1,200
	1 impresora	110		110
2	Servicios			
	Fotocopias (500)	0.10		50
	Internet (horas)	1.50		1.50
	Movilidad (precio pasaje por día)	15		15.00
	Refrigerio	5		10.0
	Espiralados (10)	7		70
	OTROS			
	Imprevistos	100		100
	TOTAL			3 ,800

Referencias

- Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88.
- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. México D.F.
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño* (Universidad Juárez del Estado de Durango). México.
- Esteban, F. (2001). El contrato moral del docente”, en . . , p. 62. *Programa de Educación en Valores*.
- LIPOVETSKY, G. (2000). Instaurar una ética del tercer tipo permite reactivar la moral. En *La Jornada de enmedio*. México D.F.
- Lodahl, J., & Kejner, M. (1965). The definition of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, (49), 24–33.
- MacNeil, I. (1985). Relational Contracts: What We Do and Do Not Know. *Wisconsin Law Review*, (5), 483–525.
- 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 Católica Andrés Bello. Caracas, Caracas. Recuperado a partir de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Minaya Canales, M. S. (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 2010-2011 (Para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima. Recuperado a partir de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Lima. Recuperado a partir de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Sauco Hernández, F. de M. (2014). Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas

de la misión ecuatoriana del sur, 2014 (Tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Administración Educativa). Recuperado a partir de <http://revistas.inapl.gob.ar/index.php/cuadernos/article/view/278>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p style="text-align: center;">POCO COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60001 MENELEO MEZA LÓPEZ</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza Lopez de la ciudad de Iquitos.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza Lopez de la ciudad de Iquitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presentan una mayor y menor presencia entre los docentes de la Institución Educativa Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza Lopez de la ciudad de Iquitos • Establecer los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor presencia del compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Primaria de menores N° 60001 Meneleo Meza Lopez de la ciudad de Iquitos. 	<p>Un alto grado de compromiso organizacional garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>