



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE ORELLANA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PEDRO MIGUEL AGUILAR RUIZ

JACOB RAMIREZ REATEGUI

JOSE ANTONIO SANCHEZ SALAZAR

PABLO SCHELAMAUSS VASQUEZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Objetivo de investigación.....	6
1.4. Tarea de investigación.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	8
2.1. Bases teóricas	8
2.2. Definición de términos básicos	11
2.3. Variable	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y nivel de investigación	14
3.2. Diseño de investigación	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas de recolección de datos	15
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	15
3.6. Cronograma.....	15
3.7. Presupuesto.....	17
REFERENCIAS	18
ANEXO1	20

INTRODUCCIÓN

Lograr crear entornos espacios agradables en donde las instituciones se planteen y cumplan con las metas y objetivos propuestos, es uno de las principales preocupaciones de nosotros, los docentes. Para conseguirlo debemos fomentar en nuestros trabajadores un compromiso organizacional, con nuestras instituciones.

Este tema administrativo implica a los directivos en fomentar entre sus trabajadores un clima que genere en ellos este compromiso, creando un ambiente y condiciones que permitan que el servidor, y en este caso los docentes, se comprometan con su institución aún en situaciones adversas.

El Compromiso Organizacional en la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra- Orellana, es un estudio de tipo descriptivo, que permitirá conocer los aspectos y compromisos organizacionales de los docentes hacia la institución.

Para su mejor comprensión se ha estructurado en cuatro grandes partes. En la primera parte se aborda la caracterización del problema, pues este constituye el punto de partida de la investigación, a la cual se pretende clarificar, describir y analizar en toda su amplitud. En la segunda parte, se presenta el marco teórico en la cual se desenvuelve el problema señalado. Es además un recorrido por algunos aportes de otros investigadores y, en general, aludimos a la literatura básica sobre nuestro tema de investigación. Seguidamente presentamos el tratamiento técnico, que es un conjunto de decisiones sobre el rumbo y características metodológicas que adoptará el proceso de investigación. Y por último, en la cuarta parte, se presenta la

administración del proyecto detallando el cronograma y presupuesto requerido para llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

Según Vásquez (2015) en la actualidad la educación peruana viene realizando grandes cambios como la integración de las rutas de aprendizaje y el marco curricular que permiten mejorar el desempeño pedagógico, pero que no ha sido significativos para los docentes ya que puede observar la persistencia de una enseñanza basada en la transmisión y aprendizaje con métodos memorísticos, carentes de significado y contexto, los cuales no son útiles para la vida futura de los estudiantes, esto por la falta de compromiso de parte de los docentes en actualizarse y aprender estrategias metodológicas y didácticas que permiten que sus estudiantes mejoren sus aprendizajes.

En el plano normativo del sistema educativo peruano se destaca el compromiso organizacional en el Proyecto Educativo Nacional (PEN), El Diseño Curricular Nacional (DCN), el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDir) y el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), a nivel institucional el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Reglamento Interno (RI).

Los fundamentos teóricos y las experiencias nos demuestran la importancia del compromiso organizacional sin embargo su carencia en la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra- Orellana, se evidencia en los resultados de la Evaluación Censal de estudiantes del Minedu del 2015, que dieron como resultado un bajo rendimiento académico en el área de

matemática nivel primario. Presentando de un total de 42 estudiantes evaluados (100%). El 2,4 % (01 estudiantes) estuvieron en el Nivel 2, que significó que habían logrado parcialmente los aprendizajes esperados. El 97,6 % (41 estudiantes) estuvieron en el Nivel 1, que indicaba que no habían logrado los aprendizajes esperados, presentando dichos estudiantes muchas dificultades incluso para resolver lo más fácil. Por lo que surge el interés de crear estrategias útiles, mediante las cuales los docentes puedan llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos de la escuela, que conllevaran a repercusiones positivas en la práctica pedagógica y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra - Orellana?

1.2. Objetivo de investigación

Establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra- Orellana.

1.3. Tarea de investigación

1. Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra- Orellana.
2. Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional a través de los docentes de la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra- Orellana

1.4. Justificación de la investigación

El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no (Hellriegel & Slocum, 2009). Por lo que el presente estudio permitirá que los docentes reflexionen sobre el rol importante como elemento indispensable e importante dentro de la institución educativa de tal manera que aseguren una educación pertinente y de calidad, en la que todos sus estudiantes.

Su valor teórico va a permitir reflexionar sobre el trabajo directivo, información descriptiva importante que garantice una visión común de lo que significa compromiso organizacional, contando con una definición que genere futuras investigaciones correlacionales y explicativas del ámbito educacional y gerencial.

Por último, la justificación metodológica de esta investigación va permitir que los docentes puedan hacer uso de estrategias de aprendizaje basadas en la cooperación, de realizar actividades donde se integren toda la comunidad educativa donde se motive el deseo de: aprender, colaborar, opinar, crear, propiciando un aprendizaje significativo que pueden constituir un aporte al desarrollo curricular del país, buscar elevar el rendimiento académico.

Las posibilidades y habilidades del equipo investigador han conllevado a la viabilidad de la investigación; por el manejo de información del tema y las condiciones que se dieron en la institución educativa.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Definición del Compromiso organizacional

Ivancevich, J., citado por Iglesias (2013) señalan que el compromiso organizacional es la sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía.

Para Hellriegel, (1999) la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización definen lo que es el compromiso organizacional. Nos menciona además que se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a ella.

Actualmente se puede afirmar que el compromiso organizacional es un término multidimensional, es decir, existen diferentes tipos de compromiso independientes entre sí, de manera que una persona puede desarrollar uno u otro tipo de compromiso.

2.1.2. Teorías que sustentan el compromiso organizacional

Piaget, citado por Tello (2015) propone fundamentar la concepción de la educación por medio de los valores que permite al individuo formarse. Permitiéndose desenvolverse en la sociedad.

Kohlberg, indica que el proceso de aprendizaje irreversible en el que se adquieren nuevas estructuras de conocimiento, valoración y acción. Son los razonamientos morales como juicios de aceptación o desviación de las normas.

2.1.3. Enfoques sobre el compromiso organizacional

Mowday, citado por Barraza (2010) identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional:

a. Enfoque conceptual de compromisos múltiples

De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización"

b. Enfoque conceptual-multidimensional

Es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado.

2.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen citado por (2010) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Compromiso Afectivo

Es el grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización, el vínculo emocional del empleado y empleador, refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.

Compromiso de Continuidad

Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, se refiere al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa

Compromiso Normativo

Es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización, revela la lealtad del empleado con la organización, realizar su trabajo con satisfacción.

2.1.5. Características del compromiso organizacional

Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional como actitud tiene las siguientes características:

- a. Fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular.
- b. Disposición a realizar un gran esfuerzo en beneficio de la organización.
- c. Creencia firme en los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.

2.1.6. Importancia del compromiso organizacional

Dessler, citado por Kinicki (2006) mencionan que la competencia y la necesidad de ser capaz de responder, hacen que el compromiso del empleado se vuelva de mayor importancia; que el empleado asuma el compromiso con la organización permite que se cumplan las metas del empleado y de su compañía, de manera que los trabajadores realizan sus tareas como si fuera

su propia compañía, es decir permite cumplir con los objetivos de una organización con efectividad y transparencia.

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso: Según Rivera (2010). 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. Es decir, la capacidad de la persona en querer realizar las cosas con responsabilidad, poniendo conciencia a todo lo que hace.

Docente: según el Minedu (2014). Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

Institución Educativa: según el Minedu (2014). Lugar que se brinda formación educacional, saberes para integrarse a la comunidad.

Organización: Según Rivera (2010). Es una creación social que implica la reunión de diversos individuos que deben ser, en la mayoría de los casos, así mismo supone que sus integrantes comparten elementos en común y que están reunidos de tal manera por intereses similares o porque todos ellos trabajan en pos de la obtención del mismo resultado.

2.3. Variable

Variable: compromiso organizacional

2.3.1. Definición conceptual

Kinicki, A. y Kreitner, R. citado por Cámara (2012). Considera que el compromiso organizacional simboliza el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1: *operacionalización de la variable*

Variable	Definición operacional de la medida
Compromiso organizacional	Escala del Compromiso Organizacional, construido por Meyer & Allen (1991), que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso: afectivo, de continuación y normativo, es una escala tipo Likert conformada por 18 reactivos, cada uno con cinco posibles respuesta que iban desde “Totalmente de Acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo y nivel descriptivo.

3.2. Diseño de investigación

Diseño descriptivo simple y su cuadro:

M --- O

M: muestra de estudio

O: la observación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio estará conformada por 08 docentes de la Institución Educativa N° 64263 Alfredo Vargas Guerra-Orellana.

3.1.2. Muestra

La muestra de estudio estará conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 64263 Alfredo Vargas Guerra- Orellana.

3.1.3. Muestreo

Muestreo no probalístico por conveniencia.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Será la encuesta y el instrumento el cuestionario de Meyer & Allen

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar y analizar los datos de esta investigación utilizaremos la técnica de tendencias centrales: la media, mediana y moda utilizando para ello la herramienta Excel

3.7. Presupuesto

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

REFERENCIAS

- 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>

Anexo1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64263- ALFREDO VARGAS GUERRA- ORELLANA”

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Tratamiento técnico
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra-Orellana?	Establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra-Orellana	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuidad Compromiso Normativo	<p>Enfoque, tipo y nivel de investigación La investigación será mediante el enfoque cuantitativo, el tipo sustantiva y el nivel de investigación descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo simple Esquema del diseño: M \longrightarrow O M = Muestra de estudio (Docentes de la I.E. N° 64263) O = Compromiso organizacional</p> <p>Población Docentes de la Institución Educativa N° 64263 Alfredo Vargas Guerra- Orellana</p> <p>Muestra Total, de docentes</p> <p>Técnicas de recolección de datos La encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Datos cuantitativos, tendencias centrales (media mediana, moda) y datos de desviación típica y el coeficiente de variación.</p>

Anexo 2
FICHA TÉCNICA

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

Anexo 3

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

INFORMACIÓN GENERAL

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

Condición: Nombrado () Contratado ()

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

Magister () Doctor ()

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

INSTRUCCIONES

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

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

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

ANEXO 4

Solicitud para desarrollo de la investigación

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Orellana, noviembre del 2016

Señor:

Prof. Jose A. Sanchez Salazar

Director de la I.E. N° 64263- Alfredo Vargas Guerra

ASUNTO: Solicitamos autorización para la aplicación de tesis de investigación

Mediante la presente es grato dirigirme a Usted y al mismo tiempo manifestarle lo siguiente.

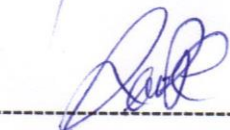
Conocedores de su alto nivel profesional y su constante apoyo al magisterio, recurrimos a usted para solicitarle a bien la autorización de la aplicación de la tesis de investigación titulada **"Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra – Orellana"**, en el marco de los estudios del Programa de Bachillerato de la Facultad de Educación de la Universidad Marcelino Champagnat.

Desde ya agradecemos su valioso aporte que contribuirá a nuestro crecimiento profesional, así como tendremos la oportunidad de contribuir con nuevos conocimientos al sistema educativo.

Agradecidamente,



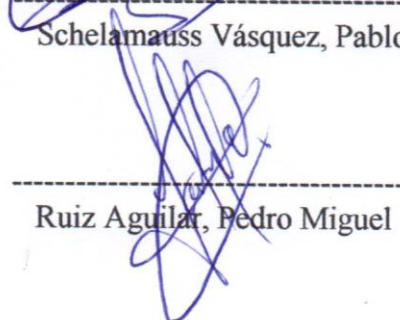
Sánchez Salazar, José Antonio



Ramírez Reátegui, Jacob



Schelamauss Vásquez, Pablo



Ruiz Aguilar, Pedro Miguel

Anexo 4- Autorización de la aplicación de la investigación



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

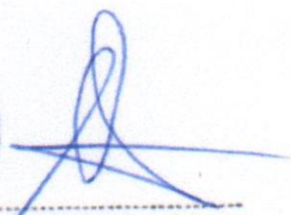

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Director de la institución Educativa N° 64263- Alfredo Vargas Guerra-Orellana.

Autoriza a los estudiantes del Programa de Bachillerato de la Facultad de Educación de la Universidad Marcelino Champagnat. A Sánchez Salazar, José Antonio, Schelamauss Vásquez, Pablo, Ramírez Reátegui, Jacob y Ruiz Aguilar, Pedro Miguel. Desarrollar su trabajo de investigación titulada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64263- ALFREDO VARGAS GUERRA – ORELLANA" en nuestra casa de estudios.

Se expide la presente autorización a petición de los interesados para los fines convenientes.

Vargas Guerra, 30 de noviembre del 2016



Prof. José A. Sánchez Salazar
C.M. N° 1005957762
DIRECTOR