



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL
DISTRITO DE CONTAMANA, PROVINCIA DE UCAYALI,
REGIÓN LORETO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PABLO ABNER RENGIFO GUEVARA
FERNANDO RODRIGUEZ MONRROY
JOSE GABRIEL VILLASIS RUIZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivo de investigación.....	5
1.4. Tarea de investigación	5
1.5. Justificación de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	6
2.1. Bases teóricas	6
2.2. Definición de términos básicos	19
2.3. Variable	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y nivel de investigación	21
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Población y muestra	22
3.4. Técnicas de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	23
3.6. Cronograma.....	24
3.2. Presupuesto	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	29

INTRODUCCIÓN

El éxito de una institución depende en gran parte del compromiso que tienen los colaboradores con la organización. Sin duda, la integración de los trabajadores en una organización es un asunto de vital importancia pues de esta unión depende en gran medida que los intereses, necesidades y objetivos de cada uno alcancen un nivel acorde que permita que la relación empleado – empresa perdure en el tiempo.

Existen detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñarse en su labor, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la institución educativa, los trabajadores estarán sin duda más comprometidos con los objetivos planteados.

Según los estudios de clima realizados por PayRoll Capital Humano, el 60% de los encuestados dice que existe compromiso organizacional en su trabajo, sin embargo, este término lo asocian a la responsabilidad individual en su puesto de trabajo y no al compromiso general con la institución.

Por lo tanto, es necesario entender el compromiso con generar un ambiente laboral positivo, en el que los integrantes se identifiquen con la organización y se sientan orgullosos de pertenecer a ella. Asimismo, se podrá retener el talento en la institución educativa ya que el compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en prestaciones, jubilación, beneficios sociales, y garantiza cubrir necesidades tanto materiales como psicológicas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

En una sociedad en la que la exigencia laboral implica el buen desempeño de las capacidades del individuo y donde las empresas en lo posible mediante distintas estrategias de mejoramiento funcional intentan lograr metas de excelencia para estar acorde a las exigencias de una sociedad, el compromiso organizacional es el eje fundamental para el logro de metas trazadas en una institución.

La Educación como proceso continuo de desarrollo de las capacidades físicas, morales e intelectuales de la persona atraviesa nuevos retos, en el que es fundamental el compromiso docente para alcanzar los aprendizajes esperados para cada nivel.

Existen pocas investigaciones sobre el compromiso organizacional en América Latina también con poco sustento bibliográfico como tema exclusivo en idioma español. El antecedente más cercano se concentra en el estudio de Edel y García (2007) en el que se investiga las implicancias del clima laboral en la actitud de compromiso organizacional de los docentes mexicanos de una institución educativa de nivel superior.

En el plano normativo, destacan el proyecto Educativo Nacional (PEN) la Ley de la Reforma Magisterial, El Reglamento Interno Institucional, el Manual de Organización y Funciones, en estos documentos se establecen los criterios y normas que se orientan hacia un compromiso organizacional que conlleve a un eficiente servicio educativo.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del Compromiso organizacional en las escuelas, sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 64194 de Contamana, presentan niveles deficientes de compromiso organizacional.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa primaria n° 64194 de Contamana?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa primaria N° 64194 de Contamana

1.4. Tarea de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño docente y establecer el compromiso organizacional en la educación primaria, durante las dos últimas décadas.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 64194 de Contamana.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación pretende estudiar el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Primaria N° 64194 del distrito de Contamana, a partir de un diagnóstico en el que se evidencia una falta de compromiso de los

docentes. A partir del análisis de las encuestas se describirá la situación real del compromiso organizacional de los docentes.

En cuanto al valor teórico sobre el compromiso organizacional cabe resaltar que los aportes de Mowday, Steers y Porter (1979), que definen el compromiso organizacional como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma.

Otra teoría importante para el desarrollo de esta investigación es la de Meyer y Allen (1991) que habla de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

Asimismo, esta investigación puede contribuir a la mejora del compromiso organizacional de los docentes; por lo mismo servirá como referente a futuras investigaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

Compromiso organizacional

La conceptualización del compromiso organizacional ha circulado por varias etapas y en ese transitar se han reportado numerosas acepciones al término.

Lo que se conoce de las investigaciones y referencias sobre el compromiso organizacional la encontramos en el trabajo desarrollado por Porter, quien en 1974, manifestó que la voluntad del individuo en la consecución de objetivos institucionales se puede manifestar como compromiso organizacional siempre direccionada a las metas pero con

una esencia humana de principios y valores, lo cual no debe de funcionar independientemente una de la otra y por lo mismo desea continuar siendo miembro de la misma. (Porter, 1974).

Para Díaz y Montalbán la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja, quiere decir que el individuo se comprometa física y emocionalmente con la entidad a la cual labora, sintiendo por ella un compromiso personal, profesional y moral.

Estos estudios sobre compromiso organizacional, muy importantes en la actualidad, fueron manifestadas en por los años 1960, como producto de los estudios de Lodhal y Kejner (1965), aunque n los 70 se le dio mayor protagonismo como consecuencia de una revolución laboral y sindical donde la persona e institución eran imprescindibles en el desarrollo social, se manifestó de manera amplia en los estados unidos de Norteamérica y después en Europa.

Por lo tanto, el éxito de la entidad y de los resultados depende mucho de la efectividad y competitividad de los trabajadores para el logro institucional. Meyer y Allen (1991) manifiesta el compromiso psicológico, como una simbiosis entre la institución y su labor, lo que determina el compromiso organizacional. Es ahí donde el compromiso de ambos se entrelaza y se manifiesta en los logros de desempeño laboral. (Incluso legal).

Mathieu y Zajac (1990), después de explorar las investigaciones sobre compromiso organizacional, manifiestan que se define en

términos como, lazo, vínculo, unión, compromiso, etc. (Bayona, C. y otros, 2000).

La mayoría de las definiciones siempre manifiestan que el compromiso organizacional se resume, en compromiso, vínculo entre las instituciones y los trabajadores, como aspecto fundamental. Así, por ejemplo:

(Bayona, C. Goñi, S. y Madorrán, C., 2000); «...estado interno de la persona» (Lagomarsino, R., 2003), «...vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa (Arciniega, L. s/f), «...deber moral o psicológico adquirido hacia una persona, una situación o una institución (Arias Galicia, F. 2003), entre otros.

Quienes manifiestan que solo si existe el compromiso del trabajador con la empresa se podrá realizar el acto reciproco de compromiso organizacional.

Así, Steers (1977) definió el compromiso el como la voluntad que permite al trabajador comprometerse con su institución.

Tomando como modelo tres fuentes del compromiso: Características personales, características del trabajo y experiencias en el trabajo; se puso en prueba el modelo y se encontró que las organizaciones pueden influir más fácilmente sobre las dos últimas fuentes, en cambio transformar la personalidad sería mucho más difícil y cuestionable desde un ángulo ético.

Por lo mismo es importante la manifestación de las características del inculco de organización y compromiso entre el empleado y la empresa. Estos lazos han sido estudiados a través de diferentes

conceptos, pero parece que en la actualidad es la noción del Compromiso Organizacional la más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa.

De forma amplia manifiesto que el termino compromiso siempre estará relacionado con el aspecto emotivo sentimental y afectivo del individuo con su entidad o empresa por la cual surge el compromiso relevante que se manifiesta en su actuar institucional. Así surgen tres perspectivas del compromiso, el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo, que trataremos de definir a continuación.

El compromiso actitudinal el más estudiado y puesto de manifiesto en entidades donde el compromiso es mínimo, buscando relacionarlo con el compromiso organizacional.

Steers y Porter (1979) lo definen de la siguiente manera: “es la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma”, quiere decir que el individuo debe manifestar los tres principales factores, la primera relacionada a la convicción y aceptación de los objetivos y valores, como también la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y también el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

La continuidad como segunda forma de compromiso organizacional, se construye a partir de la teoría del “side-bet” de Becker que es la valoración generada por el trabajador en la empresa y que representa

su esfuerzo, su dedicación y compromiso institucional, lo cual se perdería si este dejara la empresa. (Cohen y Lowenberg, 1990).

La continuidad es la permanencia en la institución es el deseo de permanencia en la empresa como consecuencia de la empatía o afinidad laboral o quizá del clima empresarial. “Es parte de la conciencia del trabajador respecto a la transformación en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo” Loli, A. (2007)

Este tipo de compromiso es una formulación más reciente del compromiso calculativo incorporando la idea de facilidad de movimiento del trabajador de una organización a otra (Morrow, 1993). Este compromiso de continuidad se refiere a que el individuo es consciente de que existen unos costes asociados a dejar la organización en la que trabaja (Meyer y Allen, 1997).

El compromiso normativo, se ha manifestado poco y no ha sido muy estudiada, debido a que se trata del sentimiento de obligación que tiene el trabajador de continuar, de permanecer en la empresa, y que su estancia es lo correcto para el funcionamiento organizacional. Este sentimiento de compromiso y respeto del trabajador con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow 1993). El trabajador según esta explicación manifiesta dos formas de respuestas, es leal por un lado y manifiesta responsabilidad.

Se identifican dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional, el primero es el enfoque conceptual de compromisos múltiples, en la cual se manifiesta que el individuo o trabajador adquiere

compromiso con los distintos miembros que conforman su organización; es el compromiso con los diversos grupos que forman parte de su trabajo, como los dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

Los compromisos múltiples se manifiestan o fundamentan en tres teorías. La primera presenta a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará en el mismo.

El segundo enfoque conceptual-multidimensional, en la actualidad se le conoce tres sustentos teóricos diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" según (Varona, 1993).

- a. La perspectiva de intercambio, que explica que el compromiso organizacional es el intercambio de accionares entre el empleado y el empleador, en las cuales se manifiestan incentivos, estimulaciones permanentes que permiten una dinámica laboral. De acuerdo a esta conceptualización, el trabajador recibe los beneficios que resultan de su trabajo, como alicientes para su continuidad en la institución.
- b. La perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: a) la identificación con los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y

objetivos, y c) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

- c. La perspectiva de atribución define el compromiso como una normativa de reciprocidad que el empleado manifiesta como resultado de realizar ciertas acciones que son propias, manifiestas e irrevocables. Estas perspectivas de compromiso manifestadas son las que las adopta el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, en Ramos, 2005). Por lo manifestado se considera la integración de las tres perspectivas a un concepto multidimensional del compromiso organizacional.

En sentido general el compromiso organizacional se manifiesta como el sentimiento de apego y reciprocidad del empleado para con su empresa, este sentimiento esta manifestado en varios aspectos que argumentan y justifican este compromiso del individuo, y lo que le permite sentir el deseo de continuar en el trabajo o entidad. Así surgen tres componentes del compromiso:

Identificación: (aceptación de las metas organizacionales) tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la empresa.

Membresía: (deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización (ser parte de).

Lealtad: cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

El compromiso organizacional es sin duda el mejor manifiesto de la interacción entre el empleado y la empresa, es el símbolo de

productividad y de entereza en un sentido más global, antes que el aprecio o agradecimiento por el trabajo, es más un aspecto que implica lo psicológico y moral. Es decir que la insatisfacción por una labor que desempeña no debe ser relevante como para determinar su situación laboral. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

2.1.2. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

No es muy distante los años en la que se enfocó al compromiso laboral en la misma institución, fue en los años 60 cuando se incorporó nuevas visiones y perspectivas sobre el tema que ampliaran su conocimiento y permitieron una mejoría en los compromisos laborales en el mundo. (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El compromiso del empleado no siempre será enfocado hacia una meta, puede ser también dirigido hacia una personas o personas o quizá a la institución quien le brindo trabajo y más, pero siempre es necesario tener los objetivos.

Son conocidos tres variables que explican numerosos estudiosos sobre el compromiso laboral, los cuales son: organizacionales; personales y del entorno en la primera se manifiesta: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos

de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales. (Meyer y Allen, 1997).

“Contrato psicológico” es el compromiso producido entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos están más basados en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos. (McNeil, 1985)

Tabla 1: Dimensiones del compromiso en relación a otros elementos

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
De continuidad	Se siente obligado por ejemplo por el sueldo que percibe.	"tiene" que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se "aceptan" a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	"quiere" estar en la organización, enfoque más emocional.	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado.	El individuo está "determinado" a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vinculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo que otros vengan a la empresa)

En un primer nivel, existe un planteamiento básico del “coste de oportunidad”. Sería un nivel de compromiso muy bajo basado en lo que perdería el individuo si no se comprometiera. Para algunos autores sería de continuidad o alienante (Becker, 1960).

El segundo nivel es el compromiso afectivo en el que el individuo tiene sentimientos positivos de pertenencia, lealtad. En el nivel anterior el individuo “tiene” que estar, mientras que en este nivel “quiere” estar.

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.

2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional

a. Dimensión calculada o continua

Aquí el empleado manifiesta su interés laboral por una condición futura, argumenta que su trabajo en la institución cuanto más tiempo tenga obtendrá regalías que le permitirán satisfacer muchas necesidades. Esto se representa en su pensión, en aguinaldos y frutos económicos en su mayoría, como consecuencia de su compromiso laboral y permanencia en esta.

Aquí se considera también aspectos como la edad, el tiempo de servicio, la condición académica que son elementos que resultan en condiciones laborales que permitirá mejorar algún aspecto económico esperado.

b. Dimensión afectiva

Es en esta dimensión que su apego emocional influye en su compromiso con la institución o empleador, nos permite la tratativa psicológica y moral del individuo en su manifiesto laboral.

Esta dimensión surge cuando el trabajador se liga psicológicamente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que le lleva a buscar también el bienestar de la organización. (Arciniega, 2002)

Es común el percibir la emoción del trabajador cuando habla de su trabajo o de la institución donde labora, su afinidad se manifiesta en actitud como un marcado orgullo de pertenencia,

Se expresa cuando se refleja en la solidaridad y entendimiento con los problemas de la organización, ansia cuando hay dificultades y felicidad cuando todo funciona convenientemente. Es decir, el trabajador percibe lo positivo y negativo de su empresa como una simbiosis laboral.

c. Dimensión normativa

Esta última dimensión del compromiso organizacional está ligado también a nuestras emociones, al sentimiento de apego y agradecimiento hacia la empresa quien te brinda el trabajo, y es por lo mismo que el trabajador siente que su permanencia es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de

permanecer en la organización. Este sentimiento generalmente está ligado al individuo como producto de su formación en principios y valores fundamentales desde su niñez.

2.1.4. Dimensiones del compromiso docente

En el desempeño de un docente se pueden presentar tres formas de compromiso que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente:

Dimensión compromiso ético

Esta dimensión se relaciona con los principios y valores personales y los de la institución educativa. Su función como instructor de conocimiento y de forjador de generaciones le obliga a un actuar correcto, moral y ético, donde su imagen representa el ejemplo y su conducta el emulo. Su compromiso ético está ligado a su responsabilidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dimensión compromiso con los alumnos

El trabajo o finalidad del docente en su actuar profesional está ligado directamente en la formación, integral del alumno y es en el que descarga toda su voluntad y su conocimiento, no importando los factores económicos es su compromiso con el alumno el que permite la existencia del docente.

Es conocida también que la satisfacción máxima que el docente tiene es cuando él se sienta satisfecho de haber desarrollado una buena labor diaria en la formación del alumno.

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.

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.

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.

1.2 Definición de términos básicos

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. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

El compromiso actitudinal: lo definen de la siguiente manera: “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).

El compromiso de continuidad: es la segunda forma más estudiada del compromiso organizacional y se construye a partir de la teoría del “side-bet” de Becker de la década de los 60. Los “side-bets” son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización (Cohen y Lowenberg, 1990).

El compromiso normativo: es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow 1993).

2.3. Variable

Variable: Compromiso organizacional

2.2.1. Definición Conceptual. - Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como el estado psicológico que caracteriza las relaciones de los empleados con la organización.

2.2.2. Operacionalización.

En el caso de la variable compromiso organizacional, se trabajará con instrumentos validados por otros investigadores, entonces en lo que respecta a operacionalización se debe indicar del siguiente modo:

Tabla: 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

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, tipo sustantiva y nivel descriptivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) es cuantitativo por cuanto: "Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación". Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría)" En este caso,

al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, 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"

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:



Dónde:

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 los 15 docentes de aula de la Institución Educativa Primaria N° 64194 de Contamana, Provincia de Ucayali, Región Loreto.

Institución	Población Docente		TOTAL
	VARON	MUJER	
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 64194	09	06	15

La muestra será la totalidad de docentes de la institución debido a su reducida cantidad; los cuales son 15 maestros.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica a emplear para la recolección de los datos en la investigación será la encuesta, para obtener información sobre opiniones, actitudes, creencias o valoraciones subjetivas de los sujetos en estudio. El instrumento será el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1991),

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

3.2. 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

- Allen, J. y Meyer, P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26: 49-61.
- 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.
- Arciniega, L. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- 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.
- Díaz Bretones, F. y Montalbán Peregrín, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral (en A. Rodríguez: coord.), *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC. pp. 125-166.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007b). *Clima y Compromiso Organizacional*, Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007>
- Esteban, F. (2001). "El contrato moral del docente", en . . . , p. 62. Programa de Educación en Valores.
- Giles Lipovetsky. *La metamorfosis de la cultura*. Editorial Anagrama S.A. 2003.
- Jaros, S.J., Jermier, J.M, Koehler. J.W. y Sincich, T. (1993): "Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models", *Academy of Management Journal*, 36(5), pp. 951-955.
- Kohli, A. y Jaworsky, B. (1990): *Market Orientation: The Construct, Research Propositions and Managerial Implications*, Report nº 90-113, Marketing Science Institute, Cambridge, MA.
- Lagomarsino, R. (2007). *Compromiso organizacional*, *Revista de Antiguos Alumnos*, Año 6, No.12, pp.79-83

- 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>
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequents of organizational commitment, *Psychological Bulletin* No. 108
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1984). Testing the side-bets theory of organization commitment: some Methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69:372-378
- 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>
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organization al research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Pay Roll (2015) Capital Humano RH QUEST. Quest: Comprometidos con el desarrollo del capital humano
- Penley, L. E. y Gould, S. (1988): “Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitmentto Organizations”, *Journal of Organizational Behaviour*, 9, pp. 43-59.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turno veramong psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Randall, D. M. y Cote, J. A. (1991): "Interrelationships of work commit ment constructs", *Work and Occupation*, 18, pp. 194–211.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- 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>
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición
- 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>
- Varona, M. F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 64194 DEL DISTRITO DE CONTAMANA, PROVINCIA DE UCAYALI, REGIÓN LORETO.

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Tratamiento técnico
¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa primaria n° 64194 de Contamana?	Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes de la institución educativa primaria N° 64194 de Contamana	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° 64194) O = Compromiso organizacional</p> <p>Población docentes de aula de la Institución Educativa N° 64194 de Contamana Provincia de Ucayali, Región Loreto</p> <p>Muestra 15 docentes del nivel Primario</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

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 -35 () 36 – 40 () 41 a más ()
Condición: Nombrado () Contratado ()
Grado académico: Bachiller () Profesora ()
 Licenciado ()
 Magister () Doctor ()
Tiempo de servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 () De 10 a 15 ()
 De 15 a 20 () De 20 a 25 () Más de 25 ()

INSTRUCCIONES

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

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

1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, 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

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

El Director de la Institución Educativa Primaria de Menores N° 64194 del distrito de Contamana, el mismo que suscribe, autoriza:

La ejecución del proyecto de tesis denominado: “EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 64194 DEL DISTRITO DE CONTAMANA, PROVINCIA DE UCAYALI, REGIÓN LORETO”. Presentado por los profesores, **Villasis Ruiz, José Gabriel; Rengifo Guevara, Pablo Abner y Rodríguez Monrroy**, Fernando, para la ejecución de su trabajo de campo. Por tal motivo en mi calidad de Director AUTORIZO dicha ejecución para los meses que se ha programado la investigación del año 2017.

Se expide el presente a petición de los interesados para los asuntos que crea conveniente.

Contamana, 02 de diciembre del 2016

.....
Director