



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

PERCEPCIÓN DEL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVA PÚBLICAS DE BELLAVISTA DE LA REGIÓN SAN MARTÍN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

CARLOS VIRGILIO ARRIBASPLATA ALBARRAN

TERBIO JESUS CHUJUTALLI

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|------|
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | |
| 1.1 Descripción del problema..... | 3 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 4 |
| 1.3 Objetivo general..... | 5 |
| 1.4 Tareas de investigación..... | 5 |
| 1.5 Justificación de investigación..... | 5 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 1.6 Antecedentes..... | 7 |
| 1.7 Bases teóricas..... | 8 |
| 1.8 Definición de términos básicos..... | 11 |
| 1.9 Variables..... | 13 |
| 2.4.1. Definición conceptual..... | 13 |
| 2.4.2. Operacionalización..... | 13 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | |
| 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..... | 16 |
| CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO | |
| 4.1. Cronograma de actividades..... | 17 |
| 4.2. Presupuesto..... | 17 |
| Referencias | 18 |
| Anexos | 20 |

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

El proceso educativo en nuestro país tiene un gran número de necesidades y demandas, situaciones que nos plantean retos y desafíos para enfrentarlas de manera coherente y efectiva. No obstante, la situación apremiante es generar el cambio que necesita el quehacer educativo para la transformación real de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con la finalidad de alcanzar resultados de aprendizaje que se consideren significativos en los estudiantes y la sociedad. (Marco del Buen Desempeño Directivo, 2012, p.10).

Uno de los grandes desafíos que enfrentan las instituciones educativas de nuestro país lo constituye el formular e implementar estrategias que estén acordes a la realidad, por medio de las cuales todos los docentes lleguen a comprometerse, buscando alcanzar los objetivos y metas institucionales.

“Conocer el compromiso organizacional en docentes es relevante, ya que se puede reflejar en la calidad del proceso educativo y motivación de los profesores con la enseñanza, aclarando también la motivación que se puede encontrar cuando se apunta hacia los mismos objetivos” (Betanzos, 2010, p.3).

Sin embargo, la situación problemática detectada radica en que al hacer una observación del desempeño de los docentes como sujetos activos de las instituciones educativas es posible apreciar la indiferencia hacia el desarrollo de ciertas actividades, argumentando una serie de justificaciones de índole personal o familiar, sin considerar que, al ser parte de una comunidad y parte del problema, también deberían serlo de la solución, ya que la mayor parte de las investigaciones del ámbito escolar se centran desde el lado de los estudiantes, olvidándose o dejando de lado el desenvolvimiento de los docentes relacionándolo con el clima laboral.

Es evidente la relación existente entre el factor compromiso organizacional y el desempeño laboral, sin embargo, analizando el desempeño profesional de los profesores de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista – San Martín se observa deficiencias en la relación de ambas condiciones, razón por la cual se pretende determinar cuál es la percepción

sobre el compromiso organizacional en la plana docente de estas instituciones educativas.

1.2 Formulación del problema

El aspecto organizacional determina cómo se desarrolla el trabajo, la dirección entre las personas que componen la institución, cuales son los objetivos y metas a seguir, que conductas se deben perpetuar en la relación entre pares, etc. (Hinojosa, 2010, p.6).

El medio donde una persona desarrolla sus labores diariamente, el trato que un superior puede manifestar hacia os que dependen directamente de él, el tipo de relación entre los miembros de una determinada organización van conformado lo que denominamos clima organizacional, lo que puede constituirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella. (Pereyra, 2011, p.3).

Entonces, siendo el clima organizacional un aspecto fundamental para el desenvolvimiento de cada individuo dentro de la organización, dependiendo en gran parte de este aspecto el éxito o no de ésta, cabe preguntarnos como tema de nuestro trabajo de investigación:

¿Cuál es la percepción del compromiso organizacional de parte de los docentes de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista – San Martín el año 2016?

1.3 Objetivo general

Determinar y describir la percepción que sobre compromiso organizacional existe dentro de la plana docente de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista- San Martin en el año 2016.

1.4 Tareas de investigación

➤ Sistematización de los fundamentos teóricos sobre compromiso organizacional de la plana docente de las I.E N° 0759 y 0760 de Bellavista- San Martin el año 2016.

➤ Diagnóstico del estado actual sobre compromiso organizacional de la plana docente de las I.E N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016.

1.5 Justificación de la investigación

“Las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal nombrado y contratado, considerando que la cultura y el clima organizacional son factores determinantes en la eficacia administrativa tomando en cuenta además que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización, corroborando la idea de mantener un clima armonioso para obtener resultados positivos” (Agudelo, 2011, p.5).

El desarrollo del trabajo de investigación nos permitirá conocer cuál es la percepción que tienen los miembros de las instituciones educativas dentro de su centro de trabajo, sobre el espacio físico en que tiene lugar, las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de ellas y como todo esto afecta a dicho trabajo.

Fundamentamos de esta manera, lo importante que resulta conocer la percepción que sobre compromiso organizacional tienen los docentes de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista- San Martín, aportando información sobre cómo es el ambiente donde se desenvuelven los miembros de estas instituciones educativas.

Los resultados que se obtengan del presente trabajo de investigación sólo tendrán validez para los miembros de las instituciones educativas involucradas y en los sujetos que forman parte de éstas, al permitirles hacer un análisis acerca de la situación real en la que se desempeñan, las condiciones existentes en torno al compromiso organizacional y tomar decisiones una vez obtenidos y procesados los resultados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

Antecedentes internacionales

Añez (2006), ejecutó un estudio acerca de la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios de la Universidad de Rafael Bellos Chacín, Venezuela. El estudio fue no experimental ex post facto, utilizaron dos instrumentos con escala tipo Likert. La muestra considerada para su estudio fue de 87 docentes. Llegando a la conclusión de que existen condiciones favorables en cuanto a identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de las normas y existe un trabajo comprometido de sus miembros. Resulta de significativa importancia considerar la relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los individuos de una organización.

Flores (2014), investigó acerca del compromiso organizacional y clima laboral en docentes universitarios con el fin de examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Para desarrollar el estudio la muestra considerada estuvo compuesta por 96 docentes. El instrumento empleado lo constituyó el cuestionario de Allen y Meyer (1997). Los resultados de la encuesta se calcularon con el coeficiente de Alpha Cronbach. Los resultados mostraron que existe relación entre ambas variables y que el docente mantiene y desarrolla buena relación con sus compañeros y demás personas de su entorno laboral, siendo una fortaleza dentro de su ambiente de trabajo. Finalmente podemos concluir que, es importante la conexión existente entre el factor compromiso organizacional y el desempeño laboral.

A nivel de artículos científicos, hemos podido encontrar algunos aportes como:

Agudelo, Castro y Echevarría (2011), desarrollaron un trabajo sobre cultura y clima organizacional, teniendo como objetivo determinar cuál era la significatividad de la cultura y clima organizacional como elementos determinantes en la eficacia del personal dentro de la organización en Colombia, arribando entre otras a la conclusión de que: es muy importante

para las organizaciones de hoy en día tanto la cultura y el clima organizacional, para poder mejorar la productividad y realizar de la mejor manera la tarea asignada a cada uno de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Guarnís (2014), llevó a cabo una investigación en una universidad privada de Trujillo, buscando determinar el grado de correlación existente entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente. La muestra considerada para el estudio abarcó a 103 personas, llegando a concluir que están estrechamente relacionadas, positiva y significativamente, la satisfacción laboral y el desempeño docente, verificando la hipótesis inicial de la investigación.

Rivera (2010), investigó acerca del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada en Lima, buscando determinar la relación entre compromiso organizacional y años de trabajo, incluyó como población y muestra a los 43 docentes de la casa de estudios, llegó a concluir que, el grado de compromiso organizacional efectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

2.2 Bases teóricas

Compromiso organizacional

Este tema empieza a ser tomado en cuenta aproximadamente a mediados de la década 1960 con los trabajos de Lodhal y Kejner (1965), aunque se vuelve más importante y cobra auge en la década de los 70 cuando se vuelve general su aplicación en territorio norteamericano difundiéndose luego a otros países occidentales.

Modelo organizacional de OCQ

En 1982, Mowday, Porter y Steers publican un trabajo en el que definen compromiso organizativo como la “fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización” (Gallardo, 2010, p. 2). De acuerdo con los autores quisieron enfatizar tres ideas claves: “en primer lugar, nos centramos en el compromiso hacia la organización, definiendo organización como un lugar de empleo. En segundo lugar, estábamos interesados en el compromiso hacia la organización como una actitud de los empleados. En tercer lugar, tomamos

el punto de vista de que la naturaleza intrínseca del compromiso tenía que significar algo más profundo e intenso que una simple lealtad pasiva”. Aun cuando o habían trabajado como un solo constructo, afirmaban que el compromiso tenía por lo menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores organizativos, el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización y un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización. Al finalizar su investigación llegaron a desarrollar un instrumento de medida: el OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) que llegó a ser conocido como cuestionario de Porter, el mismo que en un inicio consistía de 15 ítems, al diseñarlo tuvieron como objetivo que se convirtiera en una herramienta fácil de administrar y que su uso de pueda dar en diferentes organizaciones, asimismo entre una gran variedad de empleados. Llegó un momento en que, debido a la oposición de sus detractores, cayó en uso parcial y luego en desuso.

Modelo de O’reilly y Chatman

Durante el año de 1986, O’Reilly y Chatman llegaron a afirmar que el compromiso refleja “el vínculo psicológico” que ata al individuo con la organización pero que la naturaleza de ese vínculo podría diferir (Gallardo, 2010, p. 2). Manifestaron que el lazo entre el empleado y la organización a la que pertenecen podía tomar tres formas: conformidad, identificación e interiorización. Tuvo como principal inconveniente la dificultad para distinguir entre identificación e interiorización. No tuvo mucha acogida, llegando a desestimarse en su aplicación.

Actualmente se ha llegado a consensuar que el compromiso organizacional es un concepto que agrupa varias dimensiones, lo que significa que bajo la denominación de compromiso común es posible diferenciar varios tipos de compromiso, los cuales no son dependientes uno de otro, así mismo que una persona podría desarrollar uno o u otro tipo de compromiso.

Modelo de Meyer y Allen

Este modelo planteado por Meyer y Allen (1991), sostiene que existen tres elementos claramente diferenciados:

Compromiso afectivo, traducido en el apego emocional del empleado hacia la organización, el cual se adquiere con el tiempo, como lógica consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el miembro de la organización tiene.

Compromiso de continuación, este compromiso se adquiere a través de la inversión de tiempo y esfuerzo que el individuo mantiene por su permanencia en la organización, el mismo que perdería si deja el trabajo.

Compromiso normativo, considerado como deber moral, llamado también gratitud que el individuo miembro de una organización debe retribuir como consecuencia de los beneficios recibidos (trato personalizado, mejoras laborales, Etc.).

Tabla 1

Componentes del compromiso organizacional

| Componentes del compromiso organizacional | | |
|---|---------------------------|-------------------------------|
| Componente afectivo | Componente de continuidad | Componente normativo |
| 1 Familia | 1 Indiferencia | 1 Obligación |
| 2 Emociones | 2 Conveniencia | 2 Lo correcto |
| 3 Significancia | 3 Consecuencia | 3 Lealtad |
| 4 Pertenencia | 4 Costo económico | 4 Sentimiento de culpabilidad |
| 5 Lealtad | 5 Necesidad económica | 5 Deber |
| 6 Orgullo | 6 Comodidad | 6 Reciprocidad |
| 7 Felicidad | 7 Beneficios | |
| 8 Solidaridad | | |
| 9 Satisfacción | | |

Fuente: Ramos (2005, p. 50)

Las tres formas de compromiso señaladas podrían manifestarse al mismo tiempo, con una mayor o menor fuerza. Entonces a partir de conocer el grado de relación que existe entre los factores podría llegarse a la conclusión acerca del grado de autonomía de cada una de las dimensiones.

2.3 Definición de términos básicos

- Compromiso. “Jericó (2001) entiende por compromiso la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, ya que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso es tanto de la empresa como del profesional, y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad” (Frias, 2014, p.10).
- Compromiso institucional. “El concepto de compromiso institucional agrupa diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización” (Guarniz, 2014, p. 5).
- Compromiso organizacional. “Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de sus empleados con la organización” (Soberanes, 2009, p. 6).
- Clima organizacional. “Percepción compartida que tienen los empleados respecto al trabajo de la organización y el ambiente físico, y que influye en el comportamiento, para que se logren los objetivos personales y de la empresa. La percepción que el trabajador tenga se debe al ambiente que rodea las actividades que realiza” (Méndez 2015, p. 10).
- Desempeño docente. “Moreno y Azcárate (2003), definen el desempeño docente como: organizadores implícitos de los conceptos, de naturaleza esencialmente cognitiva y que incluyen creencias, significados, conceptos, proposiciones, reglas, imágenes mentales, preferencias, etc. que influyen en lo que se percibe y en los procesos de razonamiento que se realizan” (Guarniz, 2014, p. 11).

- Desmotivación. Es un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, es un estado de angustia y pérdida del entusiasmo, disposición y energía. (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006 p.14).
- Motivación. Es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Es la sensación de ánimo para el logro de una meta. (Angulo, 2011 p. 12).
- Percepción. Proceso por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno. Es decir, las personas pueden observar la misma cosa, sin embargo, tener percepciones diferentes interpretando lo que se ve de diferentes maneras y se comportan en función de sus percepciones. (Méndez 2015, p.7).

2.4 Variables

2.4.1 Definición conceptual de 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, p. 79).

Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones.

<http://direccionestrategica.itam.mx/tag/compromiso-organizacional/>

2.4.2 Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización

| Variable | Definición operacional de medida |
|---------------------------|--|
| Compromiso organizacional | Escala con 24 ítems para medir las siguientes dimensiones: ambiente y clima laboral de la organización, compromiso y alineamiento con la institución, grado de satisfacción de los trabajadores con la institución, relación e interacción con los pares |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

El presente trabajo corresponde al enfoque cuantitativo, tipo sustantivo 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"

Corresponde al nivel descriptivo porque según Tamayo (1999 p.44): "Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones".

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 (07 docentes de la institución educativa N° 0759 y 07 docentes de la institución educativa N° 0760) y O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra).

3.3 Población y muestra

La población está constituida por todos los profesores que laboran en las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016.

Tabla 3

Población

| Institución educativa | Nivel | Número de docentes |
|-----------------------|------------|--------------------|
| N° 0759 | Secundaria | 07 |
| N° 0760 | Secundaria | 07 |
| Total | | 14 |

Fuente: CAP institucional de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016.

La muestra también está constituida por todos los profesores que laboran en las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016.

Tabla 4

Muestra

| Institución educativa | Nivel | Número de docentes |
|-----------------------|------------|--------------------|
| N° 0759 | Secundaria | 07 |
| N° 0760 | Secundaria | 07 |
| Total | | 14 |

Fuente: CAP institucional de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016.

3.4 Técnicas de recolección de datos

Encuesta. “Es un instrumento que revela, a partir de cierto número de individuos, las relaciones generales entre las características de un gran número de variables, mediante un procedimiento estímulo-respuesta homogéneo”. (Gallardo, 1999, p. 136).

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Media. “Es la medida de tendencia central más conocida, es fácil de calcular, de gran estabilidad en el muestreo, sus fórmulas permiten tratamiento algebraico”. (Gallardo, 1999, p. 42).

Mediana. “La mediana se define como la medida de tendencia central que divide a cualquier distribución en dos partes iguales”. (Gallardo, 199, p. 42).

CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

4.1. Cronograma de actividades

| N° | ACTIVIDADES | DURACIÓN | | | | | |
|----|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | 15 Ago/ 15 Set | 15 Set/ 15 Oct | 15 Oct/ 15 Nov | 15 Nov/ 15 Ene | 15 Ene/ 15 Feb | 15 Feb/ 15 Mar |
| 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 |

4.2 Presupuesto

| | RECURSOS HUMANOS | COSTO UNITARIO S/ | TIEMPO | COSTO TOTAL S/ |
|---|----------------------------|-------------------|---------|----------------|
| | Investigadores | 480.00 | 4 meses | 480.00 |
| | Sub- TOTAL | | | 480.00 |
| | RECURSOS MATERIALES | | | |
| 1 | Bienes | 0.00 | | 0.00 |
| | Sub- TOTAL | | | 0.00 |
| 2 | Servicios | | | |
| | Fotocopias | 0.10 | | 100.00 |
| | Internet | 2.00 | | 120.00 |
| | Anillados de borradores | 5.00 | | 20.00 |
| | Impresión de informe final | 50.00 | | 150.00 |

| | | | | |
|-------|-----------------------|--------|--|--------|
| | Sub- TOTAL | | | 390.00 |
| | OTROS | | | |
| | Gastos imprevistos | 100.00 | | 100.00 |
| | Sub- TOTAL | | | 100.00 |
| TOTAL | | | | 880.00 |

REFERENCIAS

1. Agudelo L. L. (2011). *Cultura y clima organizacional*. Colombia.
 2. Aguilar M. (2015). *Clima, cultura y cambio organizacional*. Edición electrónica.
Recuperadode<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fu>
[fu](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fu)
[lldocs/ ger1/climcultcamborg.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fu)
 3. Barraza A. y otros (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. X Congreso Nacional De Investigación Educativa. área 16: sujetos de la educación. México.
 4. Betanzos D. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: una revisión en américa latina durante la última década*. Revista electrónica. México.
 5. Cámara R. (2012). *Conflicto, cultura y compromiso organizacional*. Universidad de Cádiz. España.
 6. García B.(2015). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores- región norte 2012*. Chiclayo, Perú.
 7. Guarniz L. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012*. Trujillo, Perú.
 8. Hinojosa T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. Universidad playa ancha. Valparaíso, Chile.
 9. Jaime S. (2009). *Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* Edición electrónica.
- 52
10. Recuperadode<https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Clima+y+cultura+organizacional%3A+%C2%BFdos+constructos+para+explicar+un+mismo+fen%C3%B3meno>
 11. Mejía J. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. Universidad autónoma de Querétaro, México.

12. Méndez C. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque ECO arqueológico en México*. México D.F.
13. Ministerio de Educación. *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. 2013.
14. Ministerio de salud. *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Dirección general de salud de las personas. Editorial J.W.G, Lima, Perú.
15. Pérez. T. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. PUCP, Lima, Perú.
16. Reinoso A. (2011). *Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas*. Edición electrónica.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3997107>
17. Rivera C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. PUCP. Lima, Perú.
18. Zimmermann A. (2000). *Gestión del cambio organizacional*. Madrid, Ediciones ABYA-YALA.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Percepción del compromiso laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016

| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLES | MUESTRA | DISEÑO | INSTRUMENTO | ESTADÍSTICA |
|---|--|---------------------------|--|---|-------------|-----------------------|
| ¿Cuál es la percepción del compromiso organizacional por parte de los docentes de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista – San Martín el año 2016? | Objetivo general: Determinar y describir la percepción que sobre compromiso organizacional existe dentro de la plana docente de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín en el año 2016 | Compromiso organizacional | Población: constituida por todos los docentes que laboran en las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016 Muestra: constituida por todos los docentes que laboran en las instituciones educativas N° 0759 (07) y 0760 (07) de Bellavista-San Martín el año 2016 | Enfoque: cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo Diseño: Descriptivo simple M--O M = muestra O = instrumento de evaluación | Encuesta | Histograma por grupos |

Ficha técnica de instrumento

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES

Instrucciones. A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas con el compromiso organizacional, por los que usted está comprometido con su institución donde desempeña su trabajo. Para cada uno de los 24 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

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

Las opciones de respuesta son las siguientes: *si, no.*

| N° | PREGUNTA | SI | NO |
|----|--|----|----|
| 01 | El ambiente que se respira en este colegio es tenso. | | |
| 02 | Con frecuencia nuestros compañeros/as hablan mal del colegio. | | |
| 03 | Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores. | | |
| 04 | Yo, con frecuencia hablo mal del colegio. | | |
| 05 | Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros/as, no siempre son sinceras. | | |
| 06 | Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima. | | |
| 07 | En esta institución se premia a la persona que trabaja bien. | | |
| 08 | Las condiciones de trabajo son buenas. | | |
| 09 | Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo. | | |
| 10 | Mis compañeros de trabajo hablan mal de mí. | | |
| 11 | El espíritu de equipo en esta organización es excelente. | | |
| 12 | Suelo insultar a mis compañeros de trabajo. | | |
| 13 | Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución. | | |
| 14 | Únicamente me preocupo de los errores de los demás. | | |
| 15 | Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente. | | |
| 16 | Alguna vez me han ignorado mis compañeros de trabajo. | | |
| 17 | Me siento orgulloso/a de pertenecer a este colegio. | | |
| 18 | En este colegio existen grupos que se oponen a todos los cambios. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 19 | Pongo sobrenombres que ofenden o ridiculizan a otro. | | |
| 20 | Amenazo a otro solo por meterle miedo. | | |
| 21 | Me río de un compañero cuando se equivoca. | | |
| 22 | He sentido angustia o tensión por venir a trabajar este año. | | |
| 23 | Mis compañeros de trabajo me insultan. | | |
| 24 | Mis compañeros de trabajo me ponen sobrenombres que me ofenden o ridiculizan. | | |

Encuesta percepción clima laboral (Equipo Psicoeducativo SSCC, 2010) tomado de Hinojosa, p.17

Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación.

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU”

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 0759 “Francisco Bolognesi” del centro poblado La Libertad, del distrito y provincia de Bellavista, región San Martín

AUTORIZA:

A los profesores:

- ARRIBASPLATA ALBARRÁN, Carlos Virgilio.
- JESÚS CHUJUTALLI, Terbio.

Para realizar todas las actividades concernientes al desarrollo del proyecto de investigación denominado: “Percepción del compromiso laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 0759 y 0760 de Bellavista-San Martín el año 2016”, con el compromiso de que, al concluir el mismo hagan llegar los resultados obtenidos a la Dirección del plantel.

La Libertad, 10 de noviembre de
2016.