



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE MOYOBAMBA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

LILER ACUÑA REGALADO

ELI MALCA BOLAÑOS

WILIAM ORLANDO TAUMA CAMAN

MANUEL DEMETRIO VASQUEZ HURTADO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Formulación del problema científico.	6
1.3. El objetivo de investigación.....	6
1.4. Tareas de investigación	6
1.5. Justificación de la investigación	7
CAPÍTULO II	8
2. MARCO TEORICO	8
2.1. Bases Teóricas de Compromiso Organizacional	8
2.2. Definición de términos básicos	16
2.3. Variable.....	16
CAPÍTULO III	17
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y nivel de investigación	17
3.2. Diseño de investigación	18
3.3. Población y muestra	18
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	19
3.6. Cronograma.....	19
Presupuesto	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad en general ha experimentado un conjunto de cambios de manera vertiginosa, no escapan de ello las Instituciones Educativas que tienen que configurarse a la luz de los nuevos aportes de la Ciencia, la Tecnología y los nuevos modelos de pensamiento existentes. Por ello, las escuelas y colegios deben adoptar nuevas formas de actuación, uno de los más importantes es, justamente, los modelos organizativos con los cuales se desenvuelve dentro de una determinada comunidad.

En este sentido, el presente Proyecto de Investigación denominado “Compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba” presenta los elementos básicos del proceso investigativo y prevé un conjunto de acciones a llevar a cabo por el equipo de investigación. Su objetivo es describir los aspectos más resaltantes del compromiso organizacional en base a la dimensión afectiva, normativa y de continuidad.

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

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

La educación es fundamental para el desarrollo humano es por ello, que en los últimos tiempos ha adquirido mayor relevancia debido a las profundas transformaciones originadas por el vertiginoso avance de la ciencia y sus aplicaciones, así como por el acelerado desarrollo de los medios y las tecnologías de la información.

El compromiso organizacional cumple un rol fundamental para el logro de los objetivos planteados institucionalmente. Son pocas las organizaciones que han podido valorar el impacto que tiene en la satisfacción con el trabajo, en el compromiso organizacional (identidad) en la eficacia y productividad de la misma.

El compromiso organizacional hace posible que las personas se organicen, definan sus objetivos, comparta sus tareas, tome decisiones, resuelva problemas etc. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de las Instituciones Educativas.

Desde el punto de vista teórico, el tema de la organización en la institución educativa fue abordado por Barraza Macías, Arturo (2008), la revista electrónica diálogos educativos (2010), Arnory Bedoya Trujillo y Luz Amparo Obando Micolta (2011), Luz María del Rosario Vargas Pardo (2015)

En el plano normativo del sistema educativo peruano sobresalen la Ley General de Educación y su Reglamento, el Proyecto Educativo Nacional (PEN), el Manual para la Gestión para Directores de IE, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) y la Norma Técnica para el Año Escolar 2016. Todos estos

documentos establecen la necesidad de un compromiso organizacional para el éxito de la escuela y de los compromisos asumidos.

En la información expuesta, se deduce la importancia del compromiso organizacional en la escuela, sin embargo en el diagnóstico realizado se evidencia que no es tomada en cuenta en las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba, como en muchas instituciones del país, se puede evidenciar que existe insatisfacción, desmotivación, descoordinación por parte del personal docente, administrativo y demás miembros de la comunidad educativa; a causa de una deficiente organización dentro de la gestión de las instituciones.

1.2. Formulación del problema científico.

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba?

1.3. El objetivo de investigación

Determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba

1.4. Tareas de investigación

1. Sistematización de los fundamentos teóricos de la Organización Institucional y el clima Institucional
2. Diagnóstico del estado actual de la Organización Institucional y el clima Institucional en las instituciones las instituciones educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque se orienta a determinar, describir y analizar el compromiso organizacional, a fin de elevar el nivel del compromiso docente y/o potenciarlos. Además de analizar en qué niveles y formas se da la participación de la comunidad educativa y el papel que ésta desempeña en la vida institucional, es decir, identificar qué aspectos de la vida institucional contribuyen a mantener un personal motivado, comprometido e identificado con su desempeño, en la institución educativa, dispuestos a la participación permanente, pudiendo aportar con ello a potenciar su talento dentro de las actividades que desarrolla en la institución educativa y, cómo la participación contribuye a mantener un clima laboral armonioso.

Así mismo cabe decir que en la medida en que los docentes perciben que la escuela los convoca a ser cada vez mejores, una escuela en constante evolución, donde el director propone objetivos ambiciosos, invita a los docentes a buscar material innovador, reflexionar sobre su práctica y mantenerse actualizados, ésta se verá recompensada con una contribución plena de sus miembros. (Litwin y Stringer 2009).

Creemos que al abordar el tema del compromiso organizacional estaremos aportando con elementos teóricos para una mejor comprensión de nuestras instituciones y que deban servir para tomar las decisiones más pertinentes y oportunas.

En ese sentido el presente estudio busca brindar fundamentalmente una herramienta de gestión a los directivos a fin de impulsar un clima laboral eficiente en beneficio de los logros administrativos y académicos de la institución.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Bases Teóricas de Compromiso Organizacional

2.1.1. Compromiso Organizacional

Robbins, (1998) señala que el compromiso organizacional constituye una condición en el cual un trabajador se siente parte de una organización en particular cuando asume sus propósitos y objetivos, y así contribuye a la mejora de dicha institución. Asimismo, afirma que un elevado compromiso organizacional supone identificarse con las funciones específicas de cada uno, mientras que un alto compromiso implica el identificarse con la organización propia.

Arias (2001) menciona a Steers, quien señala que el compromiso es semejante a una fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un empleado con una institución, empresa u organización en general.

Chiavenato (1992) afirma que el compromiso organizacional constituye la identificación sublime y la interiorización de la historia, evolución, avances o retrocesos de la organización. Además, implica una predisposición a la comprensión y a la participación para el logro de los propósitos de dicha institución, de todos los integrantes. En este sentido se trata de eliminar todo tipo de inclinación hacia la enajenación o el desapego del empleado hacia la institución, sino por el contrario, un compromiso real nacido de la interioridad de cada uno de los participantes.

2.1.2. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen mencionados por (Arias, 2001) diseñan una teoría del compromiso organizacional estructurado en tres aspectos: afectivo, de continuidad y normativo;

de esta de esta manera la composición del compromiso organizacional implica, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

1. **Compromiso afectivo.** Tiene que ver con el deseo. Se refiere a los vínculos emocionales que gente entabla con la entidad. Es la construcción de un lazo afectivo producto del hecho de satisfacer un conjunto de necesidades humanas y expectativas al interior de la organización. Las personas que tienen un fuerte compromiso afectivo con la entidad sienten un orgullo permanente de pertenecer a dicha organización.
2. **Compromiso de continuación.** Responde a la necesidad. Se refiere a que el trabajador es consciente de las implicancias económicas, materiales y psicológicas que se deriva de una renuncia a la organización. Es cuando el trabajador mentaliza la idea de que será poco probable que encuentre otro trabajo si es que decidiera dejar la entidad. En este componente, el empleado establece un fuerte lazo con la empresa pues reconoce que en ella ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y renunciar significaría perderlo todo. Además, como se ha indicado percibe que no habrá otras oportunidades laborales fuera de la organización a la cual pertenece.
3. **Compromiso normativo.** Se relaciona con el deber. Alude al sentido de la lealtad que ha creado el trabajador con la empresa en la cual labora, imprimiéndolo un significado de moralidad, todo ello quizás como pago por todo tipo de atenciones, retribuciones o prestaciones que la empresa ha hecho frente al trabajador. Por ejemplo, cuando la organización ha programado, ejecutado y

ha asumido todos los costos económicos que implican una pasantía o una capacitación en beneficio del trabajador; se genera un sentido de reciprocidad entre ambos. En este componente se genera la convicción de permanecer en la organización, porque se ha experimentado una especie de deuda personal del trabajador hacia la organización, todo ello basado, como se indicaba, como un acto de retribución que experimenta el personal respecto a las acciones que emprende la organización en beneficio de sus trabajadores.

2.1.3. **Determinantes del compromiso organizacional**

1. **La antigüedad.** Es causal para la organización ya que dicha persona por el tiempo que lleva puede influir positiva como negativamente. Cuando el trabajador actúa bajo estos términos, la rutina hace una ley por lo que puede ser peligroso cuando se desea realizar cambios; sin embargo, cuando el diálogo es fluido, se explica las intenciones del cambio, pues este tipo de trabajadores se convierten en sus aliados.
2. **El género.** Antiguamente, por no decirlo, hasta hace pocos años se notaba la diferencia, pero creo que en la actualidad es muy superficial la diferencia, ya que se trabaja dentro de un ámbito de igualdad de género, aunque puede haber que en ciertas ocasiones se note la diferencia.
3. **Demográficas.** En la actualidad, con la migración de las personas han hecho que en la Instituciones nos encontremos con gente de diferentes culturas y la tolerancia y empatía hacen que cada uno mantenga el ritmo de sus costumbres hasta asimilar las del otro grupo y los cuales hacen

que se convierta en un plus para la Institución por el valor agregado que aportan.

- 4. Condición laboral.** Influye debido a que un trabajador llega cada día a su centro de trabajo con confianza, con un trabajo estable, el caso de un nombrado, a diferencia de un contratado que ingresa sabiendo que está por un determinado tiempo. El personal nombrado como se avala en su condición puede identificarse positiva o negativamente. En lo primero, cuando el trabajador lo hace suya la institución y trabaja para el logro de sus objetivos; y negativamente, cuando el trabajador actúa bajo su condición de ser nombrado y afirma: "a mí nadie me mueve". Y asiste por cumplimiento.
- 5. Edad.** Notamos que con la edad ya van pasando factura los años y hace que la persona se limite a ciertas actividades, convirtiéndose en un trabajador pasivo, perdiendo el interés por las actividades que antes lo realizaba con éxito y probablemente con cariño, pero por otro lado la identificación con la institución se acrecienta al pasar los años.
- 6. Desarrollar una misma función.** En el caso de los maestros que día a día están con los niños, no cansa este hecho sino mantenerse en un mismo grado para trabajar con grupos diferentes y tener experiencias y acciones que realizar.
- 7. Desplazamiento del trabajador.** Años atrás el docente vivía en la comunidad, formaba parte de la comunidad y se identificaba con la misma, compartía sus actividades y vivencias desempeñándose en algunas oportunidades como juez, sanitario, consejero espiritual, etc.

pero ahora con la fluidez del transporte los trabajadores se han convertido en “volvedores”, es decir, llegan a su centro de trabajo un minuto antes y se van un minuto después, haciendo que el trabajo organizacional de la institución pase a segundo plano.

8. Doble labor. Debido a los bajos sueldos, los trabajadores se han visto obligados a desarrollar otras actividades que le generen mayores ingresos y poder solventar la canasta básica familiar. Esta doble labor hace que dicho trabajador no se desarrolle plenamente, mermando la identificación con la institución.

9. Eficacia en su ámbito laboral. Es de vital importancia tener en cuenta que a un profesional se brinde una calidez adecuada, hacer que se sienta apreciado en su centro de labores, no solo por el reconocimiento a su labor, sino que se le debe permitir el ascenso para que se efectivice su reconocimiento, teniendo un salario digno los salarios mejorarían sustancialmente, dejando sus actividades extras, harían un docente digno. A esto se agregaría una capacitación permanente y efectiva, pues en estos casos la organización institucional se iría a flote.

10. Características del puesto y condiciones laborales.

Misión. El trabajador debe comprender a cabalidad cuál es su misión en la institución para que pueda desarrollarlo con eficacia y pertinencia.

Misión institucional. Los trabajadores deben conocer la misión de la institución para que puedan desarrollarse en función a ella y lograr sus objetivos.

Valores institucionales. Genera un clima laboral apropiado concientizando a los demás en la práctica de valores debido a que son de vital importancia para mejorar el trato y el trabajo sea fluido y asociativo con confianza y solidaridad.

- 11. Delegación de funciones y permanencia.** Mientras más horas un trabajador pasa en la institución, pues mayor será su socialización por lo tanto se convierte en mayor compromiso organizacional.

Delegación de funciones. Esta delegación debe ser respetando su autonomía y si a esto le agregamos variedad y responsabilidad en el desempeño de cierta actividad pues el trabajador contribuirá mejor al desarrollo institucional.

2.1.4. **Dimensiones del compromiso docente**

El compromiso docente presenta tres formas o dimensiones que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente.

1. Dimensión compromiso ético

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

Según Lipovetsky (2000, p. 20), la ética, para que pueda satisfacer las necesidades del ser humano, tiene que ser flexible y abierta para que se adecue a las situaciones complejas y cambiantes. Sin fe, se disipa la creencia en las leyes escatológicas de la historia. En el ámbito educativo el docente debe demostrar en

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

2. Dimensión compromiso con los alumnos

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

Un docente que se siente identificado con la labor que desempeña trata de considerar el contexto particular de cada estudiante, para luego atender sus necesidades. En ese sentido, lo más importante para el profesor no es el reconocimiento de los demás, sino el sentir que realizan una labor que les agrada y que, además, es gratificante ver los resultados o logros obtenidos.

El docente debe conocer las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes, estar con él en su progreso, llevar a cabo una adaptación curricular, si es necesario, trabajar en equipo, motivar y dar sentido al aprendizaje de los alumnos, mantener relaciones cercanas y constantes con los padres. (Minaya, 2014, p. 89)

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

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

El segundo comprende el enfoque que se utilizará para el desarrollo de las sesiones de clases, el manejo de los contenidos, asimismo, el ambiente apropiado que debe se debe generar para impartir los conocimientos a los alumnos.

3. Dimensión compromiso social

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

Esteban (2001, p. 62) menciona que la educación es un proceso social que está influido por el entorno, la educación debe brindar un desarrollo integral al educando.

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

La vocación como identificación y compromiso con el desempeño que se realiza contribuye a lograr el bien general, algo que trasciende al individuo más allá de él. (Minaya, 2014, p. 94).

2.2. Definición de términos básicos

- a) Compromisos comportamentales. - Acuerdos establecidos entre el evaluado y el evaluador con las conductas o compartimientos que orientan la participación del empleado en la ejecución de proyectos estratégicos, cometidos misionales (Ardila, 2009, p.17).
- b) Cultura organizacional. - Suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización (Ardila, 2009, p.17).
- c) Motivación. - Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona o en un grupo (Ardila, 2009, p.39).
- d) Organización. - Las organizaciones son sistemas diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas (Ardila, 2009).

2.3. Variable

Variable: Compromiso organizacional

2.3.1. Definición conceptual de la variable

“Fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p.79).

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

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) por el enfoque de investigación es cuantitativo por cuanto: “Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación... Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría)” En este caso, al tratarse de estudio descriptivo simple, se prescindieron de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio “... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

Es también un estudio descriptivo. Los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de

personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014). Sirven para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.2. Diseño de investigación

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

M---O

Donde:

M representa la muestra de estudio

O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra)”

3.3. Población y muestra

3.1.1. Población

Conformada por los docentes de las instituciones educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba

3.1.2. Muestra

Conformada por 18 docentes de las instituciones educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba

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

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>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 00514 Y N° 00594 DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE MOYOBAMBA

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Tratamiento técnico
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba?	Determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba	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 La población está constituida por 24 docentes de las instituciones educativas N° 00514 y N° 00594 de la localidad de Marona y Moyobamba de Pinto Recodo.</p> <p>Muestra Total, de docentes del nivel</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 valo 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 ()
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 abandonaría 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