



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA NORTE

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ARTURO PELAYO ARCE SONCO

EMILIANO EDILBERTO CHIRINOS RIOS

MILGUAR MARIO SULLO CABANA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

El esfuerzo y dedicación está plasmado en este trabajo el cual lo dedicamos a nuestros estudiantes.

Que son la fuente de inspiración para seguir superándonos profesionalmente y nos dan la fuerza para liderar y lograr la tan anhelada transformación de la educación peruana.

Milguar.

Emiliano.

Arturo.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento en primera instancia a Dios y a nuestros padres por darnos la fortaleza y la sabiduría para no claudicar. A la Universidad Marcelino Champagnat por darnos la oportunidad de cumplir y culminar una etapa más de nuestra vida. Así mismo agradecer al Dr. Manuel Juárez pinto, tutor de la monografía por su orientación, asesoramiento y guía para alcanzar las metas propuestas en esta investigación.

Milguar.

Emiliano.

Arturo.

RESUMEN

La presente investigación nos da a conocer las principales investigaciones realizadas a través de los antecedentes internacionales, nacionales, locales realizados sobre la variable de estudio las cuales servirán de referencia para investigaciones posteriores. Así mismo se da a conocer los principales lineamientos teóricos de la conceptualización relacionados con el compromiso organizacional, la escuela como organización en sus diferentes aplicaciones, el clima laboral en una institución, el puesto y el entorno del trabajo, cultura empresarial, los principales enfoques conceptuales del compromiso organizacional como los compromisos múltiples, multidimensionales y demás sustentos teóricos.

ABSTRACT

The present investigation the gives us to know the main investigations accomplished through the international, national background, sites accomplished on the variable of study which they will serve as reference for after-inquiries. Likewise, it is told someone to know the main theoretic guidelines of the conceptualization related with the organizational commitment, the school like organization in your different applications, the labor weather in an institution, the position and the surroundings of the work, enterprise culture, the main conceptual focuses of the organizational commitment like the multiple, multidimensional commitments and other theoretic sustenances.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es un tema que ha cobrado gran importancia para los expertos en Recursos Humanos, pues se considera fundamental que los empleados tengan “bien puesta la camiseta”, es decir, que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo (Arciniega, 2002). Por lo tanto, es importante entender la naturaleza, el desarrollo y las implicaciones del compromiso de los empleados.

El compromiso organizacional se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, que a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización (Claure, 2003; Zavaleta, 2005).

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En la primera parte el objetivo de la investigación monográfica, así como la justificación y/o importancia.

En el primer capítulo presentamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla los principales lineamientos teóricos que sustentan la variable de estudio.

Terminando con las conclusiones y referencias

Finalmente presentamos las conclusiones bibliografía

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	7
JUSTIFICACIÓN	7
ANTECEDENTES	8
1.1 Internacionales	8
1.2 Nacionales	10
CAPÍTULO II	11
2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.2 Definición de términos básicos	14
Conclusiones	26
Bibliografía	27

Objetivo

Conocer los principales lineamientos teóricos relacionados con el compromiso organizacional.

Justificación

El éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización. Todo ejecutivo en cargo de responsabilidad, anhela que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo; es por ello que la presente investigación se justifica por que el compromiso organizacional es una de las variables y/o dimensiones más estudiadas por el comportamiento organizacional, ya que el compromiso que se tiene con la empresa o institución es uno de los ejes principales hacia la actitud del trabajo. Sin embargo, también puede darse que un trabajador puede hablar mal de la empresa, no se siente gusto con su puesto de trabajo no demostrando ningún tipo de compromiso lo que es responsabilidad de los jefes ver que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos y que se sientan comprometidos con la empresa y/o institución

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. Internacionales

Ruiz de Alba (2013) realiza una investigación titulada *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. (Universidad de Málaga) . El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio extenso debido a la importancia que tiene para las empresas. En esta investigación se ha realizado un análisis de la literatura científica relevante para responder a la cuestión: ¿qué es el compromiso organizacional y qué tipos de compromiso existen? Como respuesta se muestra el enfoque tridimensional del compromiso, así como un novedoso encuadre dentro de la tradición ética aristotélica de los bienes. También se ha analizado la teoría del valor. Para responder a la cuestión de ¿qué factores contribuyen más al compromiso? se muestran los resultados de una investigación empírica en el sector hotelero español, dentro del ámbito del marketing interno. Llegando a la conclusión que de los factores analizados los que tienen mayor correlación con el compromiso son: comunicación interna, interés de la dirección, entrenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia. Palabras claves: compromiso organizacional, valores, marketing interno, comunicación, conciliación trabajo y familia. JEL: M12, M14, M31.

Méndez Cruz (2015) realizó una investigación *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México*; En la metodología corresponde la a una investigación de e tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra de 633. Los resultados reflejan que las variables consideradas en el estudio fueron grado de calidad del clima organizacional y grado de compromiso organizacional. Al correr la prueba estadística se encontró un valor $F = 5.89$ y un nivel de significación $p = .16$. Conclusiones

Con base en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México. El estudio mostró según los niveles utilizados en la escala de Likert de los instrumentos una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

1.2. Nacionales

Cordoba (2013) en la tesis *Compromiso organizacional en los empleados contratado de por empresas de trabajo temporal*. Tuvo como Objetivo rdeterminar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora. Para la recolección de datos de esta investigación se realizó un cuestionario estilo Likert, midiendo luego los resultados mediante la estadística paramétrica y no paramétrica, específicamente el cálculo por diferencia de medias y medianas.

Se obtuvo como resultado que la diferencia entre el compromiso desarrollado hacia la ETT y hacia la empresa usuaria no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio en cuanto a su intensidad.

Pineda (2007) *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Tuvo como objetivo conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. La muestra estuvo conformada por 72 sujetos. Los resultados muestran que la mayoría de ellos tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas. Un análisis cruzado entre los factores del compromiso organizacional arroja que existe relación significativa entre algunos de ellos.