



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE BARRIOS  
ALTOS DE PARDO MIGUEL, RIOJA, SAN MARTÍN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ALBERTO ROMERO DIAZ  
LAZARO MEJIA ROJAS  
EBER ABANTO ARAUJO  
JOEL VASQUEZ RAMOS

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Objetivo de investigación	6
1.4. Tarea de investigación	6
1.5. Justificación de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	7
2.1. Bases teóricas	7
2.1.1 Definición de compromiso organizacional	8
2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional	8
2.1.3. Enfoques sobre el compromiso organizacional	9
2.1.4. Teorías sobre compromiso organizacional	10
2.1.5. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre compromiso organizacional	11
2.1.6. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en el proceso educativo de EBR.	12
2.2. Definición de términos básicos	14
2.3. Variable	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y nivel de investigación	17
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Población y muestra	18

## CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

19

4.1. Cronograma de actividades 19

4.2. Presupuesto 20

REFERENCIAS 21

ANEXOS 24

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población por género 17

Tabla 2 Población por edad 18

## **Introducción**

La educación en el Perú está en un proceso de cambios significativos. Por un lado, con la Ley de la Carrera Pública Magisterial y luego con la Reforma Magisterial se pretende revalorizar la carrera docente y de otro lado, un nuevo currículo de la Educación Básica más pertinente y funcional, enmarcado en el enfoque de competencias con miras a lograr la formación integral de los estudiantes.

En este marco, la política educativa peruana considera al docente como uno de los pilares más importantes para lograr la transformación educativa. Por ello, se está haciendo considerables esfuerzos en la formación continua, con el propósito de tener profesores mejor preparados y comprometidos, capaces de brindar un servicio de calidad para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, diversos estudios demuestran que el buen desempeño de un docente no solo depende de los conocimientos que este tenga, sino también de la actitud y del involucramiento con la institución donde labora.

Por ello, el presente estudio es relevante en la medida que permitirá conocer teórica y empíricamente el compromiso de los profesores con su institución, pues un docente, mientras más comprometido esté con su institución, mejor será el servicio que brinde dentro de ella.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO**

### **1.1. Descripción del problema**

La sociedad peruana tiene el desafío de superar la crisis educativa evidenciada en los resultados de evaluaciones nacionales e internacionales como: la Evaluación Censal de Estudiantes y el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes que son un referente del nivel de desempeño de competencias alcanzado por los estudiantes en la Educación Primaria y Secundaria del país.

En este contexto, el compromiso organizacional de los profesores con la Institución Educativa juega un rol importante por ser, esta institución, la primera instancia de gestión del sistema educativo y el espacio donde se da la prestación del servicio.

Desde el punto de vista teórico, el constructo compromiso organizacional en el campo educativo fue abordado por Ramos (2005), Loli (2006), Macías, Chávez y Meza (2008), Barraza y Acosta (2008) y Rivera (2010).

En el plano normativo, del sistema educativo peruano, destacan el proyecto Educativo Nacional, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el Marco del buen desempeño directivo y el Marco del buen desempeño docente. Estos documentos definen el rol de las Instituciones Educativas y de los profesores como agentes involucrados con los objetivos y fines de la educación peruana y, por ende, con la instancia educativa en la que se desempeñan.

Las revisiones teóricas y normativas consignadas en los párrafos precedentes evidencian la importancia del compromiso organizacional de los profesores para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes; sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se observó que

los profesores de la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín, presentan distintos grados de compromiso organizacional lo que determina la eficiencia y eficacia del servicio educativo que se brinda en la institución.

### **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los profesores con la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín?

### **1.3. Objetivo de investigación**

Determinar el grado de compromiso organizacional de los profesores con la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín.

### **1.4. Tarea de investigación**

Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional en el campo educativo.

Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los profesores en la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín.

### **1.5. Justificación de la investigación**

El estudio descriptivo del compromiso institucional de los profesores de una Institución Educativa es relevante en la medida que aportará información valiosa

para tomar decisiones que permitan incrementar la eficiencia y eficacia del servicio educativo.

Así mismo, la sistematización de los hallazgos teóricos y empíricos contribuirá a enriquecer el cuerpo teórico del constructo compromiso organizacional y, por ende, será un referente para futuras investigaciones de mayor alcance científico.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. Bases teóricas**

En la sociedad actual caracterizada por la competitividad, el tema de compromiso organizacional o institucional adquiere una importancia significativa para los investigadores de organizaciones y mucho más para los empresarios que buscan elevar el rendimiento y la productividad. No obstante, los investigadores dan cuenta que los directivos y trabajadores aun no comprenden que para alcanzar este reto es necesario contar con trabajadores comprometidos con la organización o institución donde laboran (Loli, 2007).

Las investigaciones de la conducta humana se han centrado en descubrir los lazos que compromete a las personas a identificarse e involucrarse a su organización (Desler, 1996, citado en Loli, 2007). De ello se afirma que este compromiso obedece a factores intrínsecos que son determinantes en la relación del trabajador y la organización. Es una relación laboral de carácter subjetivo que va más allá de un contrato legal o formal.

Por ello, es preciso recalcar que, mientras un trabajador está obligado formalmente a cumplir ciertas funciones u obligaciones, no necesariamente se compromete afectivamente con la organización (Arias, 2001). El compromiso

afectivo depende de los intereses y expectativas que tiene el trabajador en su relación con la organización y a su vez, de la organización con el trabajador.

### **2.1.1. Definición de compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (Meller y Allen, 1991, citado en Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003). En este sentido, el compromiso del trabajador con la institución u organización es un estado conductual que depende de las propias expectativas e intereses de los agentes contractuales y que casi nunca se explicitan en un contrato formal o legal.

### **2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional**

Los primeros trabajos realizados sobre compromiso organizacional corresponden a Katz y Kahn realizado en la década de los 70. En estas investigaciones dichos autores relacionan la interiorización e identificación de los trabajadores con los objetivos de la organización en función a que estos se corresponden con sus propias metas y objetivos personales (Zamora, 2009).

En 1977, el compromiso organizacional es definido como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización” (Steer y otros, citados por Arias 2001, p. 8)

En esta misma década, Modway y otros (1979) concluyen que el compromiso organizacional tiene una fuerte relación en la interrelación de objetivos y valores de la organización y de los deseos del colaborador para estar dentro de ella.

Posteriormente, Mathieu y Zajac (1990) explican que el compromiso organizacional es el vínculo del trabajador con la organización.

No obstante, creemos que la conceptualización más completa de compromiso organización es la propuesta por Meyer y Allen (1991) descrita anteriormente y, en la que dicho compromiso abarca tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán consideradas como dimensiones de la variable compromiso organizacional en la presente investigación.

Adicionalmente, se ha realizado estudios más recientes enmarcados en un enfoque de competencias, que consideran el compromiso organizacional como una competencia del trabajador que asume como propios los objetivos y metas de la organización y que se anticipa y supera los obstáculos limitantes o intervinientes en el proceso de conseguir el logro (Alles, 2007).

### **2.1.3. Enfoques sobre el compromiso organizacional**

Varona (1993) observa el compromiso organizacional desde tres perspectivas:

**La perspectiva de intercambio** que lo considera como “resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado”.

**La perspectiva psicológica** que considera tres elementos: a) Identificación con objetivos y valores de la organización. b) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos. c) el deseo de ser parte de la organización.

**La perspectiva de atribución** que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

#### **2.1.4. Teorías sobre compromiso organizacional**

Inicialmente, el compromiso organizacional fue vista desde la teoría del intercambio social, como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (*side-bets*) realizadas a lo largo del tiempo” (Becker, 1960 citado en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998, p. 346). De acuerdo con ello, el compromiso del sujeto con la organización es posible porque de no serlo implica pérdida de las inversiones realizadas. Este tipo de vínculo se denomina como dimensión calculada o de continuidad.

Por el contrario, la teoría del vínculo afectivo, define el compromiso organizacional como un estado emocional que determina las actitudes de los sujetos hacia la organización. Así, los sujetos que están comprometidos con los objetivos, metas y valores de la institución tienen mayores deseos de continuar en ella (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974 y Buchanan, 1973, citados en De frutos, et. al., 1998). Faceta denominada como compromiso afectivo.

Finalmente, las investigaciones consideran una dimensión normativa que está relacionada con la obligación moral del trabajador de continuar en la organización (De Frutos, et. al., 1998). Dichas investigaciones incluyen la lealtad en el compromiso afectivo. No obstante, Meyer y Allen (1990) exponen que el compromiso normativo tiene que ver con la obligación de ser leal, mientras que el afectivo con el deseo de serlo.

### **2.1.5. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre compromiso organizacional**

En la investigación se asume el compromiso organizacional como un constructo multidimensional que consolida el modelo propuesto por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) considerando que las dimensiones afectiva, normativa y calculada son factores o elementos distintos, pero que guardan relación entre sí. De tal manera que un docente puede estar vinculado afectivamente a su institución educativa, al mismo tiempo mantener un lazo en términos de conveniencia, y tener o no un sentimiento de lealtad.

El modelo multidimensional es elegido para estudiar teórica y empíricamente el compromiso institucional de los profesores de la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, en la cual se asume que el compromiso organizacional es una variable que tiene tres dimensiones distintas pero que guardan relación entre sí. A continuación se describe cada una de ellas:

El compromiso afectivo que consiste en el involucramiento del colaborador con los objetivos, metas y filosofía de la institución u organización. Este compromiso es observable cuando el trabajador demuestra un acentuado orgullo de pertenencia a su centro laboral, por ejemplo: cuando un colaborador se muestra muy emocionado cuando habla de su trabajo y de pertenecer a determinada institución o de aquél que le gusta hablar siempre con sus amigos y familiares.

El compromiso de continuidad, es aquél en que se manifiesta un apego material del trabajador con la institución u organización. Es evidente cuando el trabajador ha realizado pequeñas inversiones de carácter monetario o la valoración que le da al tiempo dedicado y que han constituido un fuerte lazo en términos de

interés, pues al dejar de pertenecer a dicha organización o institución representaría pérdida de tiempo, dinero, esfuerzo y más. Este tipo de compromiso se incrementa en la medida que el trabajador siente que sus oportunidades fuera de la organización son limitadas y que trabajar en otra organización es empezar de cero, teniendo en cuenta que lo invertido hasta el momento se pierde.

Finalmente, el compromiso normativo tiene que ver con el valor de la lealtad. El trabajador siente la obligación de ser leal por diversas razones, por ejemplo: por la oportunidad laboral, porque su ingreso ha dependido de una recomendación o porque la organización le ha dado oportunidades de elevar su estatus económico, profesional o social. Este compromiso depende por lo general de la formación recibida desde la niñez y a lo largo de su vida en la que se asume a la lealtad como un valor fundamental.

Estos tres modos de compromiso pueden darse de manera simultánea y con menor o mayor grado de intensidad. A partir del estudio del grado de relación existente en cada una de las dimensiones se podrá determinar el grado de compromiso institucional.

#### **2.1.6. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en el proceso educativo de EBR.**

Bayona y Goñi (2007) sostienen que para alcanzar el logro de los objetivos y metas organizacionales depende en gran medida el compromiso organizacional. La fortaleza de las organizaciones está en su capital humano. Ello se evidencia mucho más cuando analizamos las organizaciones educativas en la que los

profesores son los agentes principales y que su actuar determina la misión de la escuela de brindar una formación integral al estudiante.

En la actualidad, desde el Ministerio de Educación y a través de sus instancias descentralizadas se está liderando un proceso educativo con compromisos para la mejora de los aprendizajes bien definidos que tienen que asumir el Director, los profesores y los demás agentes educativos. Estos compromisos, si bien son de carácter normativo mucho tiene que ver el compromiso organizacional de los agentes educativos y sobre ello, hay una gran tarea que realizar al interior de las instituciones educativas.

Si bien, a lo largo del tiempo, en términos económicos, ejercer la docencia en las instituciones educativas de Educación Básica Regular no es muy rentable por los bajos sueldos que tiene que recibir el docente peruano, hoy en día el panorama está cambiando con la Ley de la Reforma Magisterial, que pone énfasis en la meritocracia considerando sueldos que van en medida a las escalas magisteriales que el docente puede alcanzar mediante evaluación de ascenso. La reforma magisterial en el Perú está generando un cambio significativo en la actitud de los profesores. Hoy observamos a más profesores asistiendo a cursos de capacitación presencial y virtual, estudiando post grados y diplomados con la finalidad de tener mejores resultados en las evaluaciones de ascenso en su carrera profesional.

Lo descrito quizás sea una explicación a la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes obtenidos en la prueba del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (2015) consecuentemente de tener profesores mejores preparados en las escuelas. La formación en servicio de los profesores no solo está mejorando las prácticas educativas en el aula, sino que a su vez,

está logrando que los profesores valoren más la profesión y se comprometan con el buen ejercicio.

En este marco, es posible que las condiciones para acentuar el compromiso institucional en los profesores de la Educación Básica Regular sean más favorables, en sus tres dimensiones:

Por un lado, ser docente de escuela en el contexto actual significa seguir invirtiendo en su formación; por ende, optar por otro trabajo representaría una gran pérdida económica - compromiso de continuidad. Luego, los profesores al estar más preparados se sienten más seguros en sus prácticas pedagógicas y con ello logran amar muchos más su profesión, consecuentemente se sienten más a gustos en sus instituciones – compromiso afectivo. Finalmente, el liderazgo que están obteniendo los Directores de escuela producto de la formación en servicio, está generando mayores actitudes de respeto y consideración hacia la institución con lo cual el valor de la lealtad adquiere mayor relevancia – compromiso normativo.

## **2.2. Definición de términos básicos**

### **Compromiso**

“El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado...Supone un esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común” (Csintranet.org, 2017).

### **Compromiso de continuidad**

“Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (Rivera, 2010, p. 33).

### **Compromiso afectivo**

“Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización” (Meller y Allen, 1991, citados en Rivera, 2010, p. 28).

### **Compromiso normativo**

“El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento” (Rivera, 2010, p. 38).

### **Organización**

En el presente estudio, el término de organización hace referencia a Institución Educativa.

### **Institución Educativa**

“La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella

tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada” (Ley 28044, Ley General de Educación).

### **Profesor**

“El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional” (Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial).

### **2.3. Variable**

Compromiso organizacional. De acuerdo con el modelo conceptual-multidimensional adoptado por Ramos (2005) en torno a las investigaciones de Meyer y Allen (1991), el constructo compromiso organizacional es definido como un estado psicológico que abarca tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, que son distintas, pero que se relacionan entre sí y pueden darse simultáneamente.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales
		Orgullo de pertenencia a la institución
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución
		Opciones laborales
		Evaluación de permanencia
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) el estudio, 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 descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p. 38) la investigación “... 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 (29 docentes de la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos) y O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra)”

### 3.3. Población y muestra

La población está conformada por 29 docentes: 16 varones y 13 mujeres de la Institución Educativa N° 00894-Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín y tienen entre 24 y 46 años de edad, tal como se muestra en la tabla 1 y tabla 2.

**Tabla 1**  
***Población por género***

Género de los docentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	F	13	44,8	44,8	44,8
	M	16	55,2	55,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

*Nota:* F= Femenino; M = Masculino. Elaboración propia.

**Tabla 2**  
***Población por edad***

Edad de los profesores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	24 - 35 años	7	24,1	24,1	24,1
	36 - 42 años	14	48,3	48,3	72,4
	43 - 46 años	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia.

La población es pequeña, por lo tanto, será asumida como muestra de estudio de grupo intacto.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará utilizando la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. Este instrumento, denominado “Cuestionario de Compromiso Institucional” es una adaptación del cuestionario de Meyer y Allen (1991) hecha por Cecilia Ivonne Villafranca Costa (2009).

El contenido del cuestionario ha sido validado por juicio de expertos, con una validez total de 0,99. La confiabilidad del instrumento ha sido probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento y análisis de los datos se realizará teniendo en cuenta el proceso para analizar datos cuantitativamente propuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cual consta de las siguientes fases:

Fase 1, seleccionar un software apropiado para analizar los datos, en este estudio el Software SPSS. Fase 2, ejecutar el programa. Fase 3, Explorar los datos. Fase 4, evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento de medición. Fase 5, realizar el análisis estadístico. Fase 6, preparar los resultados para presentarlos (tablas, gráficos, cuadros, etc.)

El análisis descriptivo de la variable “Compromiso organizacional”, exige especificar los valores obtenidos, básicamente respecto a las frecuencias, tendencias centrales (media, mediana, moda) y datos de desviación típica, el coeficiente de variación, así como los puntajes mínimo y máximo obtenidos.

## CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

### 4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	DURACION (6 Meses) 2016- 2017.					
		15 Ag/ 15SET	15S/ 15OCT	15OCT/ 15 NOV	15 NOV/ 15E	5E/ 15 F	15F/ 15M
1	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	X					
2	MARCO TEÓRICO		X				
3	RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO			X			
4	REDACCION DEL INFORME FINAL				X		
5	PRESENTACION DE LA TESIS					X	
6	SUSTENTACIÓN						X

#### 4.2. Presupuesto

<b>3</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>COSTO UNITARIO S/.</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>COSTO TOTAL S/.</b>
1.1	Equipo de investigación	400.00	05 meses	2 000.00
1.2	Personal de apoyo en aplicación de instrumentos para el trabajo de campo (2 personas)	40.00	1 mes	40.00
	<b>Sub total</b>			<b>2040.00</b>
<b>2</b>	<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>COSTO UNITARIO S/.</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL S/.</b>
2.1	Tipeo e impresiones	1.00	200.00	200.00
2.2	Fotocopias	0.10	500	50.00
2.3	Internet	30.00 por mes	04 mes	120.00
2.4	Anillado de borradores	3.00	5	15.00
2.5	Empastado de la tesis	30.00	4	120.00
	<b>Sub total</b>			<b>505.00</b>
<b>3</b>	<b>OTROS</b>			
3.1	Gastos imprevistos			50.00
	<b>Sub total</b>			<b>50.00</b>
	<b>TOTAL</b>			<b>2595.00</b>

## REFERENCIAS

- Acosta, M. & Barraza, A. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Revista Innovación Educativa, 8(45): 20-35.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista de Contaduría y Administración, (200).
- Arias, Varela, Loli y Quintana (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista de Investigación en Psicología, 6(2): 13-25.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Revista Innovación educativa, 8(45): 20-35.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de [http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838\\_1.htm](http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838_1.htm)
- Csintranet.org. (2017). *Compromiso*. Recuperado de [http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com\\_content&view=article&id=152:compromiso&catid=55:competencias](http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=152:compromiso&catid=55:competencias).
- De Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*. Revista Psicológica, 19 (3): 345-366.
- Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

- Loli, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Revista Producción y Gestión, 10(2): 30-37.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. Boletín Psychological, 108(02): 171-194.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Ley N° 28044. Ley General de Educación*.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Ley N° 29944. Ley de Reforma Magisterial*.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14: 224-247.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista Diálogos, 35: 68-77.
- Zamora, G. (2009). *Organizational Commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools*. Revista Latinoamericana de Psicología, 41(03): 445-460.

## ANEXOS

### Instrumento

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

#### 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

## 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
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

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

## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes con la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín?	Determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes con la Institución Educativa N° 00894 – Barrios Altos, Pardo Miguel, Rioja, San Martín.	Compromiso organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso o afectivo.</li> <li>• Compromiso o de continuidad.</li> <li>• Compromiso o normativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lazos emocionales</li> <li>- Percepción de satisfacción de necesidades</li> <li>- Orgullo de pertenencia a la organización</li> <li>- Necesidad de trabajo en la institución</li> <li>- Opciones laborales.</li> <li>- Evaluación de permanencia.</li> <li>- Reciprocidad con la institución.</li> </ul>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio sustantivo</p> <p>Nivel descriptivo</p>	M-----O <sub>1</sub>	<p><b>Población:</b> Estará conformada por 19 docentes de la Institución Educativa Barrios Altos.</p> <p><b>Muestra:</b> Se hará uso de toda la información poblacional, ya que la población es pequeña y se asumirá en su totalidad, también, como muestra de estudio de grupo intacto.</p>	Encuesta - Cuestionario de compromiso institucional para docentes

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**



## **CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 00894 DE BARRIOS ALTOS, DEL DISTRITO DE PARDO MIGUEL-NARANJOS, PROVINCIA DE RIOJA Y REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE;**

### **AUTORIZA A REALIZAR INVESTIGACION:**

A los estudiantes: ALBERTO ROMERO DIAZ, LAZARO MEJIA ROJAS, EBER ABANTO ARAUJO, JOEL VASQUEZ RAMOS; del programa de bachillerato de la Universidad Marcelino Champagnat, con el proyecto de tesis "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00894 – BARRIOS ALTOS DE PARDO MIGUEL, RIOJA, SAN MARTÍN"

Se expide el presente documento a solicitud verbal de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Barrios Altos, 02 de noviembre del 2016.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - RIOJA  
E. N° 00894 PRIMARIA Y SECUNDARIA  
**Prof. Alberto Romero Díaz**  
DIRECTOR I.E. N° 00894