



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE NESHUYA, PROVINCIA DE PADRE ABAD –UCAYALI

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ENOC JAIMES NAVARRO
LUIS ALBERTO MONCADA GONZALES
JAIME VIDAL DAVILA ANDI
ARMANDO SANDOVAL CAUPER

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	2
1.1. Descripción del problema	2
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivo de investigación	3
1.4. Tarea de investigación	3
1.5. Justificación de la investigación	3
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas	5
2.2.1 El compromiso organizacional	5
2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional	6
2.2.2.1. Compromiso afectivo	7
2.2.2.2. Compromiso continuo	8
2.2.2.3. Compromiso normativo	8
2.3. Definición de términos básicos	10
2.4. Variables	10
CAPITULO III: METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y nivel de investigación	11
3.2. Diseño de investigación	11
3.3. Población y muestra	12
3.4. Técnicas de recolección de datos	12
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	12
3.6. Cronograma	13
3.7. Presupuesto	14
REFERENCIAS	15
ANEXOS	18

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1 Descripción del problema

La sociedad peruana tiene en la educación uno de los soportes para superar sus éxitos y sus desafíos más importantes. Es condición necesaria para alcanzar un mayor nivel de bienestar colectivo y desarrollo humano, en las actuales circunstancias del país, la educación es de urgencia impostergable para atender los problemas de atraso, violencia y corrupción y para hacer posible una apuesta común por un país próspero, libre y democrático

En ese contexto, la Institución Educativa N° 64876 del distrito de Neshuya es materia de estudio para conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes, ya que contribuirá a mejorar su labor o función a favor de toda la comunidad educativa y específicamente de los estudiantes.

Desde el punto de vista teórico encontramos información relacionado al compromiso organizacional, lo cual nos servirá para orientarnos y valernos de las investigaciones, las mismas que se aplicaran en el presente trabajo de investigación.

En el plano normativo, del sistema educativo peruano, se encuentran enmarcados en la Ley General de Educación del Perú. Dichos actores educativos son los que irán construyendo una historia particular, ética y sostenible, liderados por fuerzas directrices que deben mediar eficaz y eficientemente en pro del cumplimiento de los planes establecidos. De esta manera, bajo el fiel compromiso de los docentes con los objetivos

organizacionales, habrá éxito. Dicho éxito, basado en formar niños y jóvenes que sean competentes y a la vez con principios axiológicos.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del compromiso organizacional. Sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que los docentes de la Institución Educativa N° 64876 presentan bajo nivel de compromiso organizacional con la institución educativa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 64876 del distrito de Neshuya, provincia de Padre Abad –Ucayali?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el nivel de compromiso organizacional del personal docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° “64876” del distrito de Neshuya, provincia de Padre Abad –Ucayali.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas décadas.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N° 64876.

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el nivel de percepción que tienen los docentes del clima organizacional de la IE N° 64876.

Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo del compromiso organizacional, por lo que, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas. Así mismo, para que los líderes de la organización escolar, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones en conservar o mejorar el compromiso organizacional de sus escuelas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Betanzos, N.; Andrade, P.; Paz, F. (2006), en su estudio: Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos, llegaron a las siguientes conclusiones:

Los resultados muestran cuatro dimensiones: identificación - implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad (falta de alternativas) y compromiso normativo.

Se evidenció que este constructo para la muestra estudiada es principalmente una actitud que le lleva a sentir apego y mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que la organización le brinda.

El estudio de Edel y García (2007) en el que se investiga las implicancias del clima laboral en la actitud de compromiso organizacional de los docentes mexicanos.

Concluyen:

En que la relación entre clima y compromiso organizacional no contiene un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes en relación con los factores como: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto.

Arias (2001) señala que en los países desarrollados, el tema de compromiso organizacional ha sido estudiado profundamente, a diferencia de los países subdesarrollados. El mismo autor, también refiere que pese al gran número de empresas en México, no localiza investigación profunda en relación al compromiso organizacional en el país azteca.

Ramos (2005) vincula su estudio de compromiso organizacional con el desempeño docente, concluyendo que este estudio es bidimensional en función de que el compromiso organizacional pertenece al ámbito de la Psicología Organizacional y el desempeño docente al ámbito de la Pedagogía. Las conclusiones destacan que el modelo de administración bajo el sistema de valores influirá positivamente en el compromiso afectivo, el cual es considerado como el superior de todos los componentes del compromiso organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. El compromiso organizacional

Reichers (1982 citado en Barraza Macías y Acosta Chávez, 2008) propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término compromiso organizacional llamada compromiso múltiple. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional

Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) consideran el compromiso organizacional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en

beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja. Según Varona (1993) menciona en su estudio la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional, las cuales son:

- Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador.
- Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación del empleado con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir en que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización.
- Perspectiva de atribución: en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva.

A raíz de estos estudios iniciales, Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

2.2.2.1 Compromiso afectivo

Es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización. Ello conllevará a que los colaboradores trabajen con lealtad en la institución. Leales con su desempeño laboral, con la Plana Jerárquica, sus compañeros y sobre todo con los principios organizacionales enmarcados en la sólida formación del educando, los cuales deben ser éticos para orgullo de los trabajadores. Cuando los principios son éticos y los fines de la organización abarcan la consecución de objetivos organizacionales y personales se genera cierto grado de felicidad.

Por otro lado, Zamora (2009), hace un interesante estudio del compromiso organizacional de los docentes chilenos en el cual cimienta su conclusión en el gran poder del componente afectivo en las escuelas, lo que hace que en países como Chile no exista altos índices de rotación en las escuelas pese a su insatisfacción laboral. Investigaciones de similar concepción temática y empírica no han sido detectadas en Latinoamérica en alto número como sí las hay en el mundo anglosajón.

2.2.2.2. Compromiso continuó

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. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005 p.50) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa basado en la lealtad a la misma, ya no existe.

Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

Chiavenato (2004), manifiesta que en la actualidad, la vieja y tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea se está volviendo pieza de museo debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del tema en cuestión. Aquí lo medular del tema, es que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba.

2.2.2.3. Compromiso normativo

Bayona y Goñi (2007), manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

Hee (citado por Ramos, 2005 p.56) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la Organización.

Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea de cumplir los compromisos adquiridos, y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. Arciniega (2002), argumenta en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Según Ramos (2005), son seis, de los cuales también podemos esbozar un concepto propio del 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.

2.3. Definición de términos básicos

Compromiso: Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene que cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad.

Es la capacidad que tiene una persona para tomar conciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente.

Es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó.

Es una obligación contraída por una persona que se compromete con algo o alguien.

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan

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).

2.4. Variables

Compromiso organizacional.- El "Compromiso Organizacional", en un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y una organización,

que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: El afectivo, el de continuidad y el normativo. (Meyer y Allen, 1991).

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación

a. Enfoque: cuantitativo.

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.

b. Tipo: Sustantiva.

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

c. Nivel: descriptivo.

3.2 Diseño de investigación

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

M---O

Dónde:

M = es la muestra conformada por 7 docentes de la I.E. N°64876

O = es representa la observación (Instrumento de regajo de información)

3.3. Población y muestra

Población: La población del presente estudio está conformada por los docentes de la II.EE. N° 64876 del distrito de Neshuya, Provincia de Padre Abad, quienes laboran en el nivel de educación primaria.

Muestra: La muestra del presente estudio está conformada por 7 docentes de la I.E. N° 64876 del distrito de Neshuya, quienes laboran en el nivel de educación primaria.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar datos en el presente proyecto será el cuestionario de compromiso institucional para docentes, con una validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.822.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la relación de datos se seguirá el siguiente procedimiento

- Aplicación de las escalas de medición.
- Tabulación de los datos.
- Construcción de tablas y gráficos estadísticos.
- Análisis y discusión de resultado.

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	400.00
- Estadístico	400.00
- Investigador	1000.00
B. BIENES	
- Material de escritorio	100.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	200.00
C. SERVICIOS	
- Movilidad y viáticos	300.00
- Servicios de impresión/empaste	300.00
- Servicios de computación	100.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	200.00
TOTAL	

REFERENCIAS

- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Internacional de Contaduría y Administración*, 200, 5-11.
- Barraza, M. & Acosta, CH. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Instituto Policlínico Nacional del distrito Federal de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>.
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* 23(2), 207-215.
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P. y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo*, 22(1), 25-43
- Chavéz, C. P. (1998). *Ética*. México: Publicaciones Cultural.
- Davis, K. y Newstrom, J. N. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- De la Rosa Navarro, M. D. y Carmona Lavado, A. (2010). The influence of leader member exchange on the employee's commitment. *Review Business Univer-sia*, 1(1), 122-132.
- Dessler, G. y Varela Juárez, R. A. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (4ª ed.). México: Pearson.
- Díaz, J. (2014). Los problemas que existen en el sector de educación en el Perú hoy. Artículo del Diario el Comercio, 07 de marzo de 2014. Lima, Perú. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/novedadesacademicas/2014/03/19/per-los-tres-problemas-que-existen-en-el-sector-educaci-n-del-per/>
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, A. F. y García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A. y Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz, México: Universidad Veracruzana.
- Escobar Valenzuela, G. (2000). *Ética*. México: McGraw-Hill.
- Fuentealba, J. (2010). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios. Pedagógicos*. v.40.

- Especial Valdivia. Universidad de San Sebastián-España. Recuperado de http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S071807052014000300015&script=sci_arttext&tlng=es
- Giraldo Marin, S. B. (2012). Empoderamiento como elemento generador del compromiso organizacional de los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Tesis de Maestría en Administración Universidad Nacional de Colombia. www.bdigital.unal.edu.co/6917
- Greenberg, J. y Baron, R. (1995). Understanding and managing the human side of work (5ª ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, R. W. (2011). Administración (10ª ed.). México: Cengage Learning.
- Habermas, J. (1991). La necesidad de la revisión de la izquierda. Madrid, Tecnos.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- <http://concepto.de/compromiso/#ixzz4P31pVPMS>. Recuperado el 04-11-2016
- <http://www.definicionabc.com/social/organizacional.php>. Recuperado el 04-11-2016..
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional (7ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Juaneda Ayensa, E. y González Menorca, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Conocimiento, innovación y emprendedores. FEDRA, La Rioja, España. Recuperado de dialnet. Unirioja. es/servlet/extaut?codigo=1963027.
- Loli Pineda, A. E. y Cuba Bernedo, E. I. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública. Revista de Investigación en Psicología, 10(1), 103-108.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Martínez Méndez, R. y Ramírez Domínguez, M. de J. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Revista internacional de Administración y Finanzas, 3(1), 39-48.
- McShane, S. L., y Von Glinow, M. A. y. (2003). Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world. Boston: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2001). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación (3ª ed.) México: Mc Graw-Hill.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Ministerio de Educación (2003). Ley General de Educación N° 28044. Artículo 56 Pág. 20. Recuperado de <http://hrlibrary.umn.edu/research/peru-Ley%2028044%20Ley%20General%20de%20Educacion.pdf>
- Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular y sus fundamentos. Pág. 19. Recuperado de <http://es.slideshare.net/tellinos/diseo-curricular-nacional-2009-presentation>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales. Pág. 56-57. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. (Tesis de licenciatura en Psicología). Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Mowday, R., Porter, L. y Steer, R. (1982). *Organizational Linkage: The psychology and of commitmen, absentism and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Ramos Madrigal, A. (2005), *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Tesis de Maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima.
- Real Academia Española (2010). Conceptos: indiferencia, conveniencia, consecuencias, costo económico, comodidad, beneficio y sentimiento de culpabilidad. Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 4: 65-76.
- Rivera Carrascal, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Pontificia universidad Católica del Perú. Escuela Postgrado. Gestión de la educación.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64876 del distrito de Neshuya provincia de Padre Abad –Ucayali				
Problema general	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 64876 del distrito de Neshuya provincia de Padre Abad – Ucayali?	Determinar el nivel de compromiso organizacional del personal docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° “64876” del distrito de Neshuya, provincia de Padre Abad –Ucayali.	Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas décadas. Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N° 64876.	<p>Compromiso organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>a) Compromiso afectivo</p> <p>b) Compromiso calculado o de continuidad</p> <p>c) Compromiso Normativo</p>	<p>Tipo de Investigación: Sustantiva</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño descriptivo</p> <p style="text-align: center;">M → O</p> <p>Dónde: M = muestra conformada por 7 docentes de la I.E. N° “64876” O = representa la observación (Instrumento de regojo de información)</p> <p>Población: La población del presente estudio está conformada por los docentes de la II.EE. N° 64876 del distrito de Neshuya, Provincia de Padre Abad, quienes laboran en el nivel de educación primaria.</p> <p>Muestra: La muestra del presente estudio está conformada por 7 docentes de la I.E. N° 64876 del distrito de Neshuya, quienes laboran en el nivel de educación primaria</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Cuestionario de compromiso institucional para docentes</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: -Construcción de tablas y gráficos estadísticos. -Análisis y discusión de resultado.</p>

Ficha técnica de instrumento

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 valor de 0.822

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 ()

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

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