



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE YURACYACU,
PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

YLDER BURGA VASQUEZ

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivo de investigación	4
1.4. Tarea de investigación.....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1 En el contexto Internacional.....	5
2.1.2 En el Contexto Nacional.....	6
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional	6
2.2.2. Perspectivas sobre el compromiso organizacional	7
2.2.3. El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional	12
2.2.4. Componentes del Compromiso Organizacional.....	11
2.2.5. El compromiso institucional docente.....	12
2.3. Definición de términos básicos	13
2.4. Variable.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y nivel de investigación	14
3.2. Diseño de investigación	15
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	15
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	15
3.6. Cronograma.....	16
3.7. Presupuesto.....	17
REFERENCIAS	18
ANEXO	21

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo centra su estudio en el grado de compromiso organizacional de los docentes de la I.E. Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja. Asumiendo que el clima organizacional está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de la comunidad educativa.

Todo director, anhela que sus trabajadores entreguen el máximo esfuerzo, estén realmente dispuestos a hacer bien sus tareas porque les gusta y no solo porque es una obligación y además estén contentos con su trabajo. Por lo que es responsabilidad de los directivos ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

Para el desarrollo de nuestro trabajo hemos optado por un tipo de investigación descriptiva, tomando como muestra 22 docentes, se utilizó la entrevista como una técnica y el cuestionario como instrumento de recojo de información, mediante nuestra hipótesis podremos determinar ¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa “Marcelino Chávez Villaverde” del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, región San Martín?

Esperando que el presente trabajo de investigación constituya un aporte, para otras I.E., para entender y generar un ambiente laboral positivo, buena comunicación, donde sus integrantes estén cómodos y conformes con su lugar de trabajo, hablen bien de su empresa, se le reconozcan sus logros y se sientan orgullosos de pertenecer a ella; los colaboradores estarán sin duda más comprometidos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

Estudiar el compromiso organizacional, resulta sumamente importante si se quiere lograr un cambio en la educación peruana, siendo esta una característica emergente, cuyo estudio necesariamente, tendrá repercusiones positivas en la práctica y la mejora de las actitudes laborales. Bajo esa idea, se entiende que si se consigue que los docentes estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de: a) Tengan un mejor desempeño laboral. b) Permanecer en su institución educativa en horarios extracurriculares.

El compromiso institucional tiene relación con las siguientes variables organizacionales: satisfacción laboral, rotación, ausentismo y desempeño en el trabajo. Para nuestra investigación, hemos seleccionado la variable compromiso organizacional que abarca tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa.

Con nuestra investigación buscamos coadyuvar y dar soporte a un tema fundamental, vinculado a la mejora de los aprendizajes en educación, desde el punto de vista del manejo organizacional, teniendo a los gerentes educativos como actores-promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz. Una de las formas de lograr el cumplimiento de los objetivos, es a través del compromiso organizacional. Es un tema de gestión muy importante que los gerentes educativos o todos aquellos quienes lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus colaboradores, generando un

ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, en este caso los docentes se comprometan con su institución educativa, aún en situaciones difíciles.

En el ámbito de la institución educativa Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, región San Martín, los docentes presentan dificultades para tener un adecuado compromiso organizacional, porque la mayoría de la población docentes provienen de un status social medio, con hogares desintegrados y con una economía baja, por lo que tienen que realizar otras actividades que ayuden sustentar sus familias.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa “Marcelino Chávez Villaverde” del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, región San Martín?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el grado de compromiso institucional de los docentes de la institución educativa “Marcelino Chávez Villaverde” del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, región San Martín.

1.4. Tarea de investigación

Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional, durante la última década.

Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa “Marcelino Chávez Villaverde” del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, región San Martín.

1.5. Justificación de la investigación

Resulta de mucha importancia desarrollar un estudio sobre el grado de compromiso organizacional porque mientras más intenso sea el compromiso del docente con la institución, el cumplimiento de metas es relativamente alta. Por lo general, la asistencia al trabajo (hacer uso efectivo de tiempo en el aula) es mayor en los docentes con fuerte compromiso organizacional. De hecho, hay distintos grados y tipos de participación. Para nuestro trabajo, hacemos referencia al compromiso de los docentes con su institución donde labora, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma.

El reto actual del líder pedagógico consiste en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la institución, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

Por ello, es necesario estudiar el grado de compromiso de los docentes de la I.E. Marcelino Chávez Villaverde para el cumplimiento de metas institucionales.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 En el Contexto Internacional.

Ramos, (2005) en la tesis "Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente" de la Universidad de Colima en México. La muestra fue de 42 profesores, como instrumento se utilizó el cuestionario y los resultados

informaron que existía una correlación positiva entre compromiso organizacional y el desempeño docente.

Cedeño (2003) en la tesis “Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el departamento de Ciencia y Tecnología de la Universidad Lizandro Alvarado en Venezuela”. Como muestra se tomó 80 docentes, tipo de muestra fue pirobalística y su selección aleatoria, al azar simple, utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento tipo cuestionario. La validación se realizó a través del juicio de expertos, la confiabilidad se efectuó por el coeficiente de alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sienten comprometidos y actúan indiferentes.

2.1.2. En el Contexto Nacional.

Loli, A. (2007) el trabajo titulado “El Compromiso Organizacional y su relación con algunas variables demográficas”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima , Perú; con una muestra de 190 sujetos, encontrándose una correlación alta entre el compromiso afectivo y satisfacción general con el trabajo y también entre compromiso afectivo y compromiso con el trabajo.

Guarniz, A. (2012), tesis “Satisfacción laboral, compromiso Organizacional y Desempeño”, de la Universidad de Trujillo, Antenor Orrego, la muestra fue de 103 docentes, el instrumento fue la escala de puntuación de tipo Likert, el resultado concluye que existe influencia significativa y positiva de la satisfacción laboral con el desempeño docente; pero no existe influencia significativa entre el Compromiso Institucional con el Desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional

Tomando los datos de Steers, R. (1977) que define al compromiso organizacional como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización, como el precursor de los estudios al respecto, llegando incluso a proponer para su estudio un modelo que consideraba tres fuentes del compromiso: Las características personales, las características del trabajo y las experiencias en el trabajo.

Los estudios del compromiso organizativo como un modelo unidimensional tienen su origen en el trabajo de Mowday, Porter y Steers (1982), donde el componente afectivo relacionado a la identificación del individuo con la organización es uno de lo más estudiados (Riketta, 2002). Además, después de una década de estudios, Mowday, Steers y Porter (1982), en su empeño por medir el compromiso organizativo, desarrollaron un instrumento de medida que ha gozado de aceptación y uso generalizado: el OCQ, Organizacional Commitment Questionnaire. Sin embargo, el modelo unidimensional presenta limitaciones una vez que contempla solo uno de los componentes del compromiso (Fuentes, 2009).

Mediante diversas investigaciones, el estudio del compromiso como constructo multidimensional comenzó a tomar importancia hasta convertirse en el enfoque dominante y de consenso en la comunidad académica. Sin embargo, la discusión aún se mantiene sobre el número y las dimensiones que lo integran. De entre todas las propuestas, la de Meyer y Allen (1984; 1991; 1997) se han convertido en la más importante. Mediante la línea multidimensional, propusieron la división del compromiso a partir del análisis de tres factores:

afectivo, de continuación y normativo. Contribución reflejada en la nueva escala de compromiso organizacional.

Los aportes de Chiavenato (2009) sobre conceptualizaciones del comportamiento organizacional como “el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6). En otras palabras, el compromiso organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”

2.2.2. Perspectivas sobre el compromiso organizacional

Estudiando a Gonzales y Antón (1995) y sus aportes acerca de las dimensiones del compromiso organizacional y su evolución en el tiempo, consideramos los aspectos actitudinales o conductuales. Esta distinción (que consideraba dos tipos de compromiso) es renovada por el planteamiento de Meyer y Allen en 1987 cuando proponen la idea de un solo compromiso organizacional integrado por varios componentes.

De acuerdo con los aspectos antes mencionados, es que el estudio del compromiso organizacional, si bien ha seguido una tendencia hacia la unión en un modelo con tres componentes o dimensiones, ha sido analizada generalmente desde tres perspectivas principales: La perspectiva psicológica o actitudinal, la perspectiva de intercambio o conductual y la perspectiva normativa o de atribución.

La perspectiva psicológica: Es la perspectiva más estudiada, tanto en el aspecto teórico como en el empírico, y está relacionada más al plano afectivo o

actitudinal. En esta perspectiva el compromiso organizacional está centrado en la identificación del individuo y su implicación en una organización determinada.

La perspectiva de intercambio: Llamado también compromiso de continuidad, es la segunda perspectiva más estudiada dentro del compromiso organizacional. Sostiene que el vínculo de un trabajador con su organización se produce gracias a la influencia de pequeñas inversiones o beneficios alcanzados a lo largo del tiempo.

La perspectiva de atribución: Se le denomina también como compromiso normativo. Reichers (1985) definía este compromiso como una obligación de tipo moral por parte del trabajador al haber asumido ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En otras palabras, el trabajador experimenta el compromiso con su organización porque éticamente es lo correcto.

Un aspecto a considerar dentro de este enfoque, según sus mismos autores, es que las referidas dimensiones pueden ser experimentadas por el trabajador al mismo tiempo, aunque en diferentes grados de intensidad. Sin embargo, es muy común observar la prevalencia de una de las dimensiones en la vinculación del trabajador con la organización.

Las Potencialidades con respecto al estudio del compromiso organizacional, podemos analizar la intensidad en cuanto al estudio de la variable denominada compromiso organizacional, se observa que en el sector educativo, tanto en lo público como en lo privado, es muy poca la investigación que se hace al respecto. Esto a pesar del gran interés que despierta en la actualidad este constructo. Este aspecto abre una primera puerta que invita a revisar el

compromiso organizacional en contextos como el latinoamericano y en particular sobre las instituciones educativas de nuestro país.

Por otra parte, es bien conocido el diálogo que dicho aspecto ha generado entre distintas disciplinas, como la psicología, la sociología, la empresarial y la educación. Motivo por el cual resulta interesante seguir enriqueciendo la realidad educativa con los aportes de otras áreas que puedan ayudar a clarificar mejor lo que se pretende desde el aspecto organizacional y su impacto en el desempeño y compromiso de los agentes responsables de dicho sector.

Tomando lo antes señalado y a partir de la realidad educativa de nuestro país, en donde muchos de los factores que implican el mantenimiento y el compromiso de los docentes en la institución no son necesariamente los más significativos dentro de lo que enmarca el compromiso organizacional, se abre otra oportunidad para ver con entusiasmo la posibilidad de investigar al respecto, de lo que se vaya conociendo se podrá ir aportando a una realidad educativa que necesita ajustarse dentro de una perspectiva más enriquecedora y atrayente para los docentes, lo que a su vez redundará en la mejor funcionalidad y desarrollo de las instituciones educativas.

2.2. 3. El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional

A pesar de las discrepancias respecto a la definición del compromiso organizacional, dado su marco teórico multidisciplinario, existe un amplio consenso respecto a su naturaleza multidimensional (O' Reilly y Chapman, 1986; Meyer y Allen, 1991; Angle y Lawson, 1993; Jaros et al, 1993; Meyer y Herscovitch, 2001; Lee y Gao, 2003). Siendo la propuesta de tridimensional desarrollada por Meyer y Allen (1991) la más ampliamente aceptada, la que

más investigación ha generado y la que mayor soporte teórico ha recibido. (Hacket et al., 1994; Meyer y Allen, 1997, Bergman, 2006).

En coherencia con de esta propuesta analítica, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que “caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (1991, p. 67). En dicho planteamiento coincidían con el “vínculo psicológico” de O’Reilly y Chatman (1984) pero divergían en la naturaleza de dicho estado psicológico; pues Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones para este estado: la continuidad, la afectividad y la normatividad, mientras que O’Reilly y Chatman (1984) planteaban tres formas para este vínculo: conformidad, identificación e interiorización.

En este sentido, el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) está compuesto por tres dimensiones: compromiso de continuidad (continuance commitment), afectivo (affective commitment) y normativo (normative commitment). Esta clasificación posteriormente ha sido fundamentada teóricamente a partir de los elementos racionales de la tradición ética aristotélica por González y Guillén (2008). Al respecto, estos autores plantean un paralelismo entre la clasificación de bienes que hace Aristóteles y la clasificación de los tipos de compromiso realizada por Meyer y Allen (1991). Por ende, proponen que los bienes útiles vendrían ser los que conformarían el compromiso de continuidad: comportamientos de permanecer o abandonar la empresa en función del coste de oportunidad que le supone quedarse en ella. Con los bienes placenteros se produciría el deseo de permanecer en la empresa y llevar a cabo determinadas metas como resultado de un deseo y de

la satisfacción que puede producir el hacerlo. Respecto al compromiso moral o normativo de Meyer y Allen (1991), para éstos autores (González y Guillén, 2008) el objeto no serían sólo los bienes espirituales (o del alma) sino que también entrarían en juego los placenteros al estar presentes aspectos mezclados de lo placentero y lo normativo. Con este compromiso normativo se puede generar un sentido del deber que deviene en la virtud moral de la “responsabilidad” (González y Guillén, 2008), algo tan importante para los individuos que trabajan en las empresas.

2.2.4. Componentes del Compromiso Organizacional

Uno de los modelos multidimensionales más populares ha sido el enunciado por Meyer y Allen (1991) Para estos autores el compromiso se divide en tres componentes diferenciados:

Compromiso afectivo, es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte la organización, de las necesidades y expectativas que el trabajador siente (deseo).

Compromiso de continuidad, como consecuencia de la inversión del tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y perdería si abandona el trabajo (necesidad).

Compromiso normativo, o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (obligación).

En 1990, Allen y Meyer añadió esta última dimensión a su modelo a la que bautizaron como compromiso normativo. Como bien apunta Bergman, se trata

de “la última introducida y la menos estudiada” (2006, p. 647).

Para Bergman (2006) la esencia de este tipo de compromiso radica en el sentimiento de obligación de los empleados. Y es que, esta dimensión también se conoce como compromiso moral ya que hace referencia a la obligación moral de los empleados a permanecer en la organización. Si bien esto refleja una importante diferencia entre el compromiso normativo -vínculo racional- y el afectivo -vínculo emocional- da una limitada visión de la moralidad pues “la reduce a un conjunto de normas sociales aceptadas” (González y Guillen, 2008, p. 404).

En resumen, las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres maneras diferentes de estar unido a una organización. Se podría decir que las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

2.2.5. El compromiso institucional docente

Castañeda (2001) afirma que «El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo» (p. 56).

El docente es una persona con muchas capacidades y con deseos de difundir, enseñar, colaborar, guiar a los estudiantes con la finalidad de que estos puedan aprender y llevar a la práctica lo que han podido adquirir en el aula. Luego, el docente se siente realizado al haber logrado motivar, incentivar, a sus alumnos, lo cual indica que aquel se siente identificado con la labor que realiza y, por ende, también valora su propio esfuerzo (que, aunque no siempre

es bien recompensado, hablando de los buenos maestros), se siente satisfecho.

2.3 Definición de términos básicos

Compromiso. Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo. (Pérez y Gardey, 2012)

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 (Flores, 2014).

Compromiso normativo. Es 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. (Ramos, 2005).

Compromiso organizacional. Es un llamado interior de responsabilidad con actividades personales de identidad con aquellas actividades significativas para ellas. Es vivir por una causa (Rivera, 2010).

Compromiso afectivo. Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las de formar parte de un grupo. Las personas con grandes deseos de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca (Chang, 2010).

Organización educativa. La organización escolar es aquella que tiene como objeto de estudio la institución educativa. Considera a la escuela como la integración armonica de los diferentes elementos que la componen. Se

preocupa de la instrucción, formación y educación de los escolares; es decir, estudia la escuela teniendo como meta la mejora de la relación enseñanza aprendizaje. E incluye aspectos de orden político- administrativo que la afecta, es decir, está regido por una serie de leyes. (García, A) a sus normas y valores (Allen y Meyer, 1990)

2.4 Variable

Compromiso Organizacional:

Es el puntaje obtenido según el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014), cuyas dimensiones son: compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Este trabajo de investigación quiere mostrar cuál es la relación existente entre cada una de estas dimensiones.

CAPÍTULO III: 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 descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio “... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir

la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

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 (22 docentes de la I.E. “Marcelino Chávez Villaverde” y O representa la observación (Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra)”

3.3. Población y muestra

Docentes de la institución Educativa “Marcelino Chávez Villaverde” Yuracyacu–Rioja. La población es de 22 docentes, entonces, toda la población será asumida como muestra de estudio, muestra censal o población censal.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar datos en el presente proyecto será la encuesta y el instrumento a utilizar será el cuestionario, con una validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.822.

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	500.00
- Estadístico	500.00
- Investigador	1000.00
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 parciales 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. DÍAZ, N. B., Palos, P. A., & Rodríguez, F. P.
- (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos* Dimensions of organizational commitment among mexican mexican workers1. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Cedeño, H. (2003). *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el departamento de Ciencia y Tecnología de la Universidad Lizandro Alvarado en Venezuela*. Universidad Lizandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones*. Segunda edición McGraw-Hill.
- Díaz, N. B., Palos, P. A., & Rodríguez, F. P. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos* Dimensions of organizational commitment among mexican mexican workers1. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Esteban, F. (2001). *El contrato moral del docente*”, en. , p. 62. *Programa de Educación en Valores*.
- Fuentes, P. (2009). *Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: Evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo*.
 Perspectivas, revista número 24, julio-diciembre, pp. 107-136. Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.
- Guarniz, A. (2012), *Satisfacción laboral, compromiso Organizacional y Desempeño, de la Universidad de Trujillo, Antenor Orrego*. Tesis de Maestría. Trujillo, Perú.

- 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.
- Loli, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Revista Producción y Gestión, 10(2): 30-37.
- 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>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- 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>.
- Pineda, A. E. L. (2006). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67.
- Ramos, A. (2005). *Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente*. Tesis de maestría. Universidad de Colima. Colima, México.
- 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>.

Steers, R. M. (1977). Antecedentes y resultados del compromiso organizacional. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

ANEXOS

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

Instrumento**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 mi 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 abandonaré 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

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAVEZ VILLAVERDE DISTRITO DE YUYACYACU, PROVINCIA DE RIOJA – 2017				
Problema General	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el nivel de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu?	Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu	<p>-Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional.</p> <p>-Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa Marcelino Chávez Villaverde.</p>	<p>Variable Independiente: (VI)</p> <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 33 docentes de la Institución Educativa Marcelino Chávez Villaverde. O = representa la observación (Instrumento de regojo de información)</p> <p>Población: Docentes de la Institución Educativa Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu.</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 33 docentes de la I.E. Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu, quienes laboran en el nivel de educación secundaria.</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Cuestionario de compromiso institucional para docentes.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicación de las escalas de medición. -Tabulación de los datos. -Construcción de tablas y gráficos estadísticos. -Análisis y discusión de resultado.

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



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARCELINO CHÁVEZ VILLAVERDE" DEL DISTRITO DE YURACYACU, PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN, C.M. N° 0273896, OTORGA LA PRESENTE

AUTORIZACIÓN

A la UMCH para realizar el trabajo de investigación denominado Compromiso organizacional de los docentes de la I.E. Marcelino Chávez Villaverde del distrito de Yuracyacu.

Esperando que el presente trabajo constituya un aporte, para generar un ambiente laboral positivo, donde sus integrantes estén cómodos y por lo tanto más comprometidos.

Yuracyacu, 30 de enero de 2017.



Gobierno Regional de San Martín
Dirección Regional de Educación
I.E. Marcelino Chávez Villaverde

Prof. Yider Burga Vásquez
DIRECTOR
C.M. N° 1027416026