



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE SAN MARTIN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARIO PAREDES TORRES

LILIA GARCIA RAMIREZ

JULIO CESAR LEIVA FLORES

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivo de investigación	5
1.4. Tarea de investigación	6
1.5. Justificación de la investigación	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Bases teóricas	6
2.1.1. Definición de compromiso organizacional.	7
2.1.2. Enfoque conceptual de compromisos múltiples	7
2.1.3. Enfoque conceptual-multidimensional	8
2.1.4. Importancia del compromiso organizacional	9
2.1.5. Dimensiones del compromiso organizacional	10
2.1.6. El Compromiso institucional Docente	13
2.2. Definición de términos básicos	15
2.3. Variable	16
CAPITULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y nivel de investigación	16
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas de recolección de datos	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	18
3.6. Cronograma	18
3.7 Presupuesto	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	22

Introducción

Es importante entender que las organizaciones, aparte de su capacidad instalada, es el capital humano el factor más importante que dinamiza todo los procesos que se desarrollan. Por ello en la escuela, el docente tiene una gran responsabilidad en la calidad de servicio que tiene que brindar. Esto pasa por comprender el nivel de identidad, de compromiso, de sudar la camiseta con la visión del proyecto educativo institucional, de profesionalizarse, y esto se va a evidenciar en su nivel de desempeño, de los resultados obtenidos en relación a los logros de aprendizajes de los estudiantes, de los cambios que se generen en la escuela, de la nueva percepción frente a la sociedad.

La presente investigación titulado, compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa “Juan Guerra” del distrito de Juan Guerra, provincia de San Martín, región San Martín – 2017, se ha planteado como como objetivo de investigación, determinar el nivel de compromiso que presentan los docentes, aplicando el instrumento de escala de compromiso organizacional planteados por Meyer y Allen, que nos permitirá obtener resultados y reflexionar a partir de ello para diseñar planes de mejora que conlleven a diseñar sistemas de trabajo más eficientes.

Para el desarrollo del tema se han revisado distintas fuentes bibliográficas de las cuales se han extraído las citas pertinentes en el desarrollo del marco teórico de la variable de estudio.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera: En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema científico, que comprende

a caracterizar la situación problemática, formulación del problema, incluyendo a los objetivos, las tareas propias de la investigación y la justificación e importancia del trabajo de investigación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, que incluye las bases teóricas, la definición de los términos básicos que se utilizarán en la investigación, y la variable principal, finalmente, en el capítulo III, se describe la metodología de la investigación, donde se presenta el tipo y nivel de investigación, el diseño de investigación, la cantidad de la muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de datos.

Las conclusiones que se obtienen de esta investigación, nos permitirá establecer algunas recomendaciones, para generar un marco conceptual referente al compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción de la situación problemática

En la actualidad, la sociedad peruana tiene en la educación uno de los sectores que tiene que liderar los cambios generacionales. La escuela es el espacio donde se desarrollan todos aquellos procesos que garantizan el logro de las competencias de los futuros ciudadanos del país. Por ello gestionar eficazmente cada uno de los procesos que se vive en la escuela y te permita obtener resultados de calidad satisfaciendo las altas demandas de los usuarios, es un gran reto el día de hoy de los actores educativos.

En ese contexto, para tener resultados educativos de calidad, altos niveles de logros de aprendizajes y cumplimiento de los objetivos institucionales en relación a generar competencias en los estudiantes capaces de afrontar los retos y demandas de la sociedad actual, aparte del liderazgo transformacional que tiene que desarrollarse en la escuela, el compromiso organizacional de los docentes, su disposición, su involucramiento con cada una de las tareas y metas institucionales, permitirá generar cambios continuos y logros importantes dentro de la escuela. Es importante entender que el éxito de toda organización depende de la calidad de interacción que se da entre los actores, del tipo de relación que establece y del compromiso que tiene con lo que realiza. Esto va a generar un nivel alto de desempeño laboral. En el caso de los docentes, un compromiso con sus principios axiológicos y por otro lado con la escuela, utilizando el término coloquial (Arciniega, 2002), docentes “que se pongan la camiseta”.

Desde el punto de vista teórico, el compromiso organizacional constituye una herramienta de gestión de los recursos humanos, (Cristina Bayona, Junio 2000), donde es necesario identificar todas las potencialidades y capacidades del docente para tener un mejor desempeño y lograr los objetivos previstos. En nuestras instituciones educativas se pueden evidenciar la falta de compromiso e identidad de los docentes con la visión, los objetivos, por ello la necesidad de realizar esta investigación y generar algunas bases teóricas y sustenten que el compromiso organizacional es una variable fundamental en el funcionamiento sistémico de la escuela, y por ende permite transitar hacia resultados de calidad.

En el plano normativo del sistema educativo peruano, destaca el Marco del Buen Desempeño Docente, (MINEDU, 2012) donde reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se demuestra la importancia del compromiso organizacional como necesidad de fortalecer para el cumplimiento de los objetivos institucionales, sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que existe la necesidad de fomentar y desarrollar actitudes de compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”, del Distrito de Juan Guerra, variable que influye en el nivel de participación, desprendimiento e identidad con los objetivos institucionales.

1.2. Formulación del problema científico

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra” provincia de San Martín, región San Martín?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra” provincia de San Martín, región San Martín.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas dos décadas.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Juan Guerra” del Distrito de Juan Guerra.

1.4. Justificación de la investigación

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”, del Distrito de Juan Guerra. 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, en el marco de una

gestión por resultados, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones y estrategias para fortalecer y desarrollar en los docentes mayores niveles de compromiso con su institución y los objetivos a lograr, de acuerdo a los resultados obtenidos.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Definición de compromiso organizacional.

Es importante en la actualidad investigar de cómo se establecen los niveles de relación que se dan entre las personas y la organización donde desarrolla su trabajo, porque este conocimiento va a permitir que se generen resultados eficientes y eficaces en cada uno de los procesos. Estas relaciones entre el trabajador y su organización han sido estudiados desde distintas dimensiones, y criterios organizaciones, desde distintos sectores productivos, especialmente, de servicios, y es el compromiso organizacional, la más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa, con su organización, como lo indica Arturo Barraza Macías y Magdalena Acosta Chávez (Chavez, 2008).

Por ello es importante dar una definición de compromiso organizacional; abordarlo desde los distintos enfoques para ubicarnos adecuadamente en nuestro trabajo de investigación, no es una tarea sencilla, porque como expresan Meyer y Allen (en Ramos, 2005), el compromiso organizacional es un estado psicológico, así como Mathieu y Zajac (1990), después de una muy minuciosa investigación y revisión de literaturas, indican que las diferentes

medidas y definiciones del término tienen en común considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización.

Compromiso organizacional: enfoques conceptuales

En la actualidad, es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

2.1.2. Enfoque conceptual de compromisos múltiples

En 1985 Reichers (en Varona, 1993), propuso una nueva figura para la conceptualización del término compromiso organizacional llamada compromisos múltiples. En esta configuración 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 configuración, podemos determinar que en la relación del individuo con su organización, intervienen otros integrantes como los dueños, gerentes, directores de áreas, sindicatos, clientes, que van a caracterizar el compromiso organizacional.

Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera ve a las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda como grupos de referencia; la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles.

2.1.3. Enfoque conceptual-multidimensional

Después de entender que en la conceptualización de compromiso organizacional desde un enfoque unidimensional, considerando el aspecto

actitudinal donde se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar de su relación con la organización y como la fuerza de identificación del individuo con su organización, es necesario asumir un enfoque multidimensional de compromisos organizacional, porque es parte de la presente investigación. Desde este enfoque, la literatura muestra que, hasta el momento, se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término en estudio: compromiso organizacional (Varona, 1993).

La primera es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. Este concepto se entiende como la relación del trabajador con su organización en función a los beneficios sociales que recibe de ella como producto de su trabajo y al deseo de permanecer siempre en su organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, que considera al compromiso con la organización como un componente de tres elementos: Identificación con los objetivos y valores de la organización; deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos y aspirar a ser parte de la organización. Esto señala que el trabajador desarrolla un alto compromiso e identificación, una entrega total de su tiempo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La tercera perspectiva le infiere al compromiso un atributo de obligación, de responsabilidad que el individuo adquiere al realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual multidimensional expresadas por Meyer y Allen, base de esta investigación.

2.1.4. Importancia del compromiso organizacional

La importancia del compromiso organizacional está basado en algunos lineamientos de Edell, R. García, A. Casiano R: (Edell, García, & R., 2007), que establece que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Además podemos indicar que si los integrantes, en este caso los docentes de una institución educativa, poseen altos niveles de compromiso, podemos afirmar que tienen altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo en su trabajo, como lo establece Arciniega (2002).

Podemos afirmar también que el compromiso del trabajador se ve reflejado en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, su disposición de entrega que tiene con su organización y sus ganas de seguir trabajando para la institución.

Otra de las importancias del compromiso organizacional tiene que ver con el manejo adecuado de los recursos humanos, asignarle responsabilidades y funciones dentro de la organización de acuerdo a su perfil, actitudes, lo que va a generar una mayor vinculación con sus tareas y metas a cumplir.

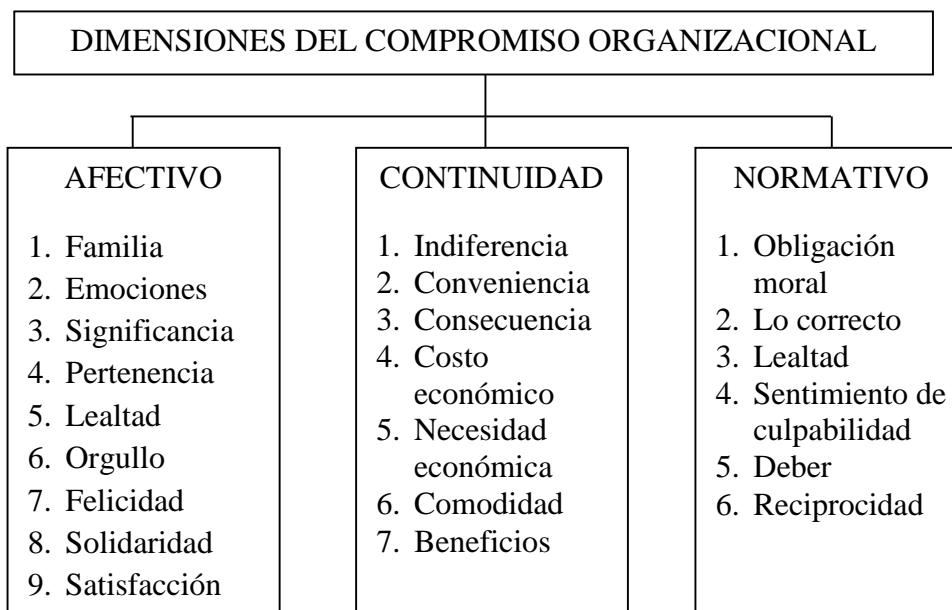
2.1.5. Dimensiones del compromiso organizacional

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 partir de estas investigaciones, Meyer y Allen (1991) asocian estas conclusiones para expresar una base teórica sobre compromiso organizacional, que le va a llevar a considerar las tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. Según Meyer y Allen, un trabajador puede establecer una relación de afectividad con 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.

A través del siguiente gráfico, elaborado por Ramos (2005) comprenderemos la descomposición de los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991):



Fuente: Ramos (2005:p.50)

Las tres demisiones del compromiso organizacional son:

Compromiso afectivo: Este tipo de compromiso consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la organización. Es muy frecuente que el primero no se percate de la sintonía de sus valores con los de la segunda; sin embargo, esta identificación y afinidad se manifiesta en actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia, por ejemplo: el colaborador que se emociona al decir que trabaja en determinada institución, o quien de ésta habla mucho en reuniones con amigos o familiares. Esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión con los problemas de la organización, preocupación cuando hay dificultades y felicidad cuando todo funciona convenientemente. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo.

Compromiso continuo: Este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. Con el paso del tiempo aquél percibe que hace pequeñas inversiones en esta última, las cuales espera que le reedituen, pudiendo ser de tipo monetario tales como planes de pensiones, compra de acciones o bien la parte que por antigüedad se incluye en la liquidación hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la organización y que perdería si se retirara. Es decir, el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido. Otro aspecto que considera esta variable es la oportunidad que tiene el colaborador de conseguir nuevo trabajo de condiciones similares al que tiene en la empresa actual; entonces, en la medida que percibe que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas se incrementa el apego a ésta. Variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo o calculado, pero también influyen otros aspectos como el nivel educativo o la capacitación recibida que es transferible a otra organización y, desde luego, aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega radican en alcanzar los niveles mínimos aceptables, es decir, que solo cumple con lo estrictamente necesario para continuar en la organización y capitalizar sus inversiones, o bien espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

Compromiso normativo: Al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización. Este sentimiento suele tener sus orígenes en la formación - desde la niñez, adolescencia e incluso

en las primeras experiencias laborales - del valor de lealtad, es decir, el sujeto aprende y da por hecho que debe ser leal con quien le contrate. Desde luego la aplicación de este valor se presenta en otros contextos de la vida de la persona. Por otra parte, el individuo puede llegar a desarrollar fuerte sentimiento de obligación a permanecer por experimentar la sensación de deuda hacia su compañía, por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa intensamente valorada por él.

2.1.6. El Compromiso institucional Docente

Trasladar el concepto de compromiso organizacional a la escuela, significa identificar al docente como uno de los actores importantes en el desarrollo de los distintos procesos que vive la escuela. Su nivel de participación está sujeto a los enfoques que se han definido sobre compromiso organizacional. Por ello vamos a evaluar desde la perspectiva de Castañeda (2001), quien afirma que el “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). Desde la condición de docente en una institución educativa, podemos afirmar que tiene un alto compromiso con su labor, que se siente reconocido por su desempeño y los logros que alcanza en relación a las metas y objetivos. Esta condición hace que se integra a un trabajo colegiado, aporta, sugiere, evalúa resultados, propone alternativas frente a situaciones que están imposibilitando el crecimiento de la institución.

Desde el concepto de compromiso organizacional, el docente adquiere una fuerza de identificación individual, de implicarse en su organización, característica que está asociada al menos por tres factores”: una fuerte creencia

y aceptación de las metas y valores de la institución, una voluntad de ejercer considerable esfuerzo a favor de la institución y, un deseo definido de mantener la imagen, el sello de la institución frente a su entorno social, a los potenciales usuarios: padres de familia, estudiantes, comunidad en general. Estas características del compromiso, son un distintivo de esta actitud que significa “con promesa” señala Castañeda, (2001).

Desde la perspectiva de Castañeda (2001): “Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo” (p. 65).

Según Gonzáles (1999): El docente debe estar totalmente comprometido con su práctica diaria, debe partir siempre de una reflexión sobre su tarea, pues esto le permitirá convertir sus intenciones en propósitos y acciones, debe realizar la constante práctica de una investigación coadyuvante a una mejor aplicación y desarrollo del proyecto educativo. Porque si el docente hace efectiva la “Investigación-acción, entendida como la reflexión y estudio continuo – antes, durante y después – del proceso de enseñanza-aprendizaje”, podrá, a partir de los resultados obtenidos, hacer los ajustes y/o modificaciones en el diseño (rediseño), buscando siempre los mejores resultados que se vean reflejados en la vida diaria de los estudiantes” (p.35).

Esta connotación, orienta a que los docentes deben plantearse profesionalizarse permanentemente para que su desempeño se altamente eficiente, que ayude a concretizar la visión de la institución y por ende a generar un servicio de calidad, para tener los mejores logros de aprendizajes de los estudiantes, razón principal

de la escuela, lograr estudiantes con altos niveles de competencia, capaces de transitar en una realidad social altamente exigente y cambiante.

Además, como lo expresa muy claramente Manuel Segundo Minaya Canales, en su tesis, (Canales, 2014) “no debemos olvidar que la educación es un proceso esencialmente social, por lo tanto, no puede construirse individualmente, pues requiere de la participación y el enriquecimiento del trabajo colectivo, la consulta, la retroalimentación de los colegas e incluso de los puntos de vista de los alumnos, quiénes pueden darnos ideas o aportaciones para un adecuado desarrollo de nuestro quehacer docente y el cumplimiento de un verdadero compromiso ético. Compromiso ético irrenunciable, pero también compromiso epistemológico ineludible, el que debe asumir un docente que se precie de tal, cuando desempeña con responsabilidad y entrega su trabajo, porque se “enseña y forma” no sólo por los conocimientos seleccionados, sino también por las actitudes asumidas.”

2.2. Definición de términos básicos

- **Compromiso:** Estado psicológico que ata a un individuo a la organización (Allen y Meyer 1990), tomado de (Guede, 2015). Además, en relación al propósito de nuestra investigación, “Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo” (p. 65). (Castañeda, 2001)

- **Compromiso organizacional:** Se define como la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (p. 300). (Tejada, 2005)
- **Valor organizacional:** Representan aquéllas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que al ser aceptadas por los miembros de una organización, influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones (Andrade, 1995)
- **Satisfacción laboral:** Es un estado emocional positivo y placentero, resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo (Locke 1976), tomado de (Castel, 2008)
- **Desempeño docente:** El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión cargo u oficio, actuar trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. (Sarmiento, 2016)

2.3. Variable

Variable: Compromiso organizacional

Rivera Carrascal (2010) expone que el compromiso organizacional es de suma importancia para que la organización alcance el éxito esperado basado en la

productividad de los colaboradores y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional.

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.

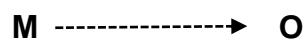
b. Tipo: Sustantiva.

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



Dónde:

M = es la muestra conformada por 16 docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”

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

3.3. Población y muestra

Población: La población del presente estudio está conformada por los 16 docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra” del distrito de Juan Guerra, nivel secundario.

Muestra: La muestra del presente estudio es igual a la población.

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.

3.6. Cronograma

Actividades		AÑO: 2016-2017								
		Meses de:								
		A	S	O	N	D	E	F	M	A
1	Planteamiento inicial del problema.	X	X							
2	Revisión de la literatura científica y elaboración del marco teórico.		X	X	X	X	X			
3	Diseño metodológico						X			
4	Reporte del proyecto al asesor						X	X		
5	Revisión del proyecto por el asesor							X		
6	Revisión de los proyectos por el programa de antiplagio								X	
7	Mejora de observaciones de citación y parafraseo								X	
8	Aprobación metodológica y temática del proyecto por el asesor								X	
9	Revisión del proyecto por el Centro de Investigación de la UMCH									X
10	Aprobación con Resolución de proyectos de investigación.									X

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	300.00
- Estadístico	100.00
- Investigador	1000.00

B. BIENES	
- Material de escritorio	100.00
- Materiales de impresión	100.00
- Libros y revistas	100.00
C. SERVICIOS	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
TOTAL	

REFERENCIAS (s.f.).

Andrade, H. (1995). *La Definición de los Valores organizacionales*. España: Gestión Hoy.

Arciniega, L. M. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica*. México: Revista de Negocios del ITAM.

Barraza, A. A. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de una educación media superior*. *Innovación Educativa*, 27, 28.

Castañeda, R. A. (2001). *Las organizaciones de alto desempeño*. Mexico: Universidad Juárez del Estado de Durango.

Castel, A. F. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. España: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2774951.pdf>.

Cristina Bayona, S. G. (Junio 2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 4.

Edel, García, R., & R., A. C. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional, Vol I, versión electrónica gratuita. Texto completo*. <http://eumed.net/libros/2007c/>. España: Centro de Cómputo Académico UCC, Campus Calasanz . Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>.

Guede, J. R. (2015). *Marketing de Relaciones. Aproximación a las relaciones virtuales*. Madrid: Dykinson, S.L.

MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: CNE, MINEDU.

Sarmiento, I. (Miercoles de noviembre de 2016). *monografias.com*. Obtenido de www.monografias.com › Educacion

Tejada, J. y. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210206>. Mexico: Facultad de Psicología.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JUAN GUERRA, PROVINCIA DE SAN MARTÍN, REGIÓN SAN MARTÍN – 2016				
Problema General	Objetivo General	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”?	Determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas 2 décadas. • Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Juan Guerra. 	<p>Variable Independiente: (VI) Compromiso organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>a) Compromiso afectivo: <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lazos emocionales. • Percepción de satisfacción de necesidades. • Orgullo de pertenencia a la organización. <p>b) Compromiso calculado o de continuidad. <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo en la institución. • Opciones laborales. • Evaluación de permanencia. <p>c) Compromiso Normativo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad con la institución. 	<p>Tipo de Investigación: Sustantiva</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo simple</p> <p style="text-align: center;">M → O</p> <p>Dónde: M = muestra conformada por 16 docentes de la I.E. “Juan Guerra”. O = representa la observación</p> <p>Población = Muestra 16 Docentes de las IE “Juan Guerra”.</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"> • Construcción de tablas y gráficos estadísticos.

				<ul style="list-style-type: none">• Análisis y discusión de resultado.
--	--	--	--	--

Ficha técnica de instrumento de recojo de información

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

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