



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL
DISTRITO TENIENTE CESAR LOPEZ ROJAS,
PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

**RENIGER VARGAS SANGAMA
MELDER FLORES CASTRO
JAVIER GARCIA ORTIZ
JUAN PEDRO REATEGUI PINCHI**

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	6
1.3. Objetivo de investigación	7
1.4. Tarea de investigación	7
1.5. Justificación de la investigación	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente	12
2.2.2. El enfoque conceptual de compromisos múltiples	15
2.2.3. El enfoque conceptual-multidimensional	15
2.2.4. Componentes del compromiso organizacional.	16
2.2.4.1. El compromiso afectivo	17
2.2.4.2. El compromiso de continuidad	17
2.2.4.3. El compromiso normativo	17
2.3. Definición de términos básicos	18
2.3. Variables	19
CAPITULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y nivel de investigación	19
3.2. Diseño de investigación	20
3.3. Población y muestra	20
3.4. Técnicas de recolección de datos	20
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
3.6. Cronograma	21
3.7. Presupuesto	22
REFERENCIAS	24
ANEXOS	33

Introducción

El compromiso organizacional popularmente se define como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p. 79).

La adaptación de la administración pública al nuevo entorno organizacional supone una estructuración del lugar de trabajo (Peiró 1990). Según McDonal y Makin (1999) la clave para atender a este proceso reside en el individuo. La organización es un sumario de vital importancia, esta articulación depende en gran parte de los intereses, objetivos y necesidades de cada uno y lleguen a un nivel armonioso que ratifique la relación empleado-empresa perdure en el tiempo. Desde la perspectiva de los empleados, el compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en prestaciones, jubilación, beneficios sociales, y garantiza cubrir las necesidades tanto materiales como psicológicas beneficiando a las familias y economía del país.

Para la investigación la importancia del compromiso organizacional tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación del personal entre otros. Es un concepto que ha crecido en importancia en la psicología organizacional, y se centra en estudiar los vínculos que se genera entre los empleados y la organización.

En este sentido podemos encontrar estudios no sólo en el ámbito organizacional y de marketing (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1984; Porter, Steers, mowday y Boulian, 1974) sino también en otros campos como la psicología (Becker, 1960; Salancik, 1977) y economía (Cook y Emerson, 1978). Por su parte, Buchanan (1974) ve al individuo comprometido, como un miembro de la

organización, que genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Etzioni (1975) fundamenta como el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma. Cotton (1993) define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos donde se usan todas las capacidades personales.

Pese a que se han propuesto múltiples definiciones del compromiso, todas coinciden en señalar que se trata de una vinculación que establece el individuo con la organización. El estudio del compromiso organizacional ha adoptado tres perspectivas diferentes que definen el concepto.

Desde la “perspectiva de intercambio social”, Becker (1960) definió el compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización.

En la “perspectiva psicológica” el compromiso con la organización es la fuerza relativa de la identificación individual he implicación con una organización en particular”.

La formación del compromiso psicológico, depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización puesto que la persona espera recibir determinadas recompensas psicológicas como obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de su grupo de trabajo (Mathieu y Zajac, 1990).

“La perspectiva de atribución” define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables (Reichers, 1985).

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La educación es considerada como medio necesario para promover el desarrollo de los pueblos, dota de conocimientos y formación permanente a los individuos; haciendo de ellos hombres competentes para los oportunidades y retos que se le ofrece la vida. Reduce la pobreza y mejora las condiciones de vida. Así la educación es importante en la formación integral de las personas y para lograr una educación de calidad para los niños y adolescentes se requiere de docentes directamente comprometidos y motivados en su ámbito laboral, con optimismo de la profesión que han elegido.

El tema de compromiso presenta diversos antecedentes. Desde el punto de vista teórico, son importantes los siguientes aportes.

Fuentealba (2010), detalla que el compromiso organizacional configura el ser del profesor más allá del rol de solo transmisor de lo producido por otros. El compromiso organizacional conlleva a que el maestro tenga mucha afectividad, continuidad y normatividad con su centro laboral. El compromiso incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los docentes estén plenamente identificados e implicados en la institución donde trabajan, y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores.

En ese sentido Barraza y Acosta (2008), indica también que una organización existe y es exitosa, cuando dos o más personas comprometidas con su

organización, interactúan con miras a alcanzar objetivos que pueden lograrse con éxito desde la contribución de sus capacidades y recursos.

Díaz (2014), por su parte detalla que uno de los problemas que se puede observar en la educación peruana hoy en día, es la poca valoración del maestro. Esto se debe a los cambios de currículo por los gobiernos de turno, sin obviar la remuneración que perciben, entre otros, son factores que hacen que el maestro no esté plenamente comprometido profesionalmente para ejercer bien la carrera que ha elegido

Siguiendo con el mismo tema, Romero (2002) manifiesta que hablar de una educación de calidad implica que los docentes sean personas comprometidas con la educación misma (evolución teórica y práctica), con los avances de la ciencia y la tecnología, y con la evolución de los procesos sociales. Para ello los docentes deben partir del análisis y la reflexión sobre el contexto que les toca vivir, a fin de que puedan conformar concepciones propias del hombre y de la sociedad, como marco de referencia para la mejor realización de la tarea docente.

Junto a los aportes teóricos señalados en el plano normativo peruano destacan. El Ministerio de Educación: en la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 56 (2003) señala al docente como agente fundamental del proceso educativo y misión de contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones y mostrar compromiso con la carrera pública docente; para ello debe percibir remuneraciones justas y acceder a capacitaciones y actualizaciones. El Proyecto Educativo Nacional (2006), establece políticas de revalorización de la profesión docente, así como una formación integral. El Diseño Curricular Nacional (2009) enfatiza que los docentes deben aplicar

pedagogías que ubiquen a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo, asegurando buena educación para todos los niños y adolescentes, y entonces se quiere que los maestros estén bien motivados y comprometidos con la carrera elegida. En los últimos tres años en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), hace referencia a la exigencia de replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente. Las Rutas de Aprendizaje (2013) exhorta a los maestros a asumir su compromiso para cambiar la educación del país, porque los docentes son los factores claves en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la transformación de la educación del país. Más todavía el documento del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), plantea que el docente debe acoger conscientemente los Compromisos Fundamentales que el Ministerio de Educación, propone: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Uso pedagógico del tiempo y acompañamiento. Aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige, de manera concertada, colaborativa y sostenida. Esperando que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

En todo caso, la importancia del tema compromiso de los docente presentan amplias perspectivas de desarrollo. Sin embargo, en la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes, del Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, distrito

Teniente César López Rojas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto, no se observa un compromiso organizacional en la institución educativa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, distrito Teniente César López Rojas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto?

1.3. Objetivo de investigación

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, distrito Teniente César López Rojas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto.

1.4. Tarea 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 Nicolás Pérez Paredes.

1.4. Justificación de la investigación

El presente estudio es importante, teniendo en cuenta que el docente es el elemento indispensable dentro de una institución educativa, es el recurso humano más valioso que no se sustituye, ya que mediante su conocimiento, valores y experiencias coloca a la institución educativa en el mercado de la competencia del mundo laboral. Es por eso que esta investigación resulta muy importante para asegurar que los objetivos, misión y visión de la institución

educativa, puedan logarse a medida de que exista un compromiso organizacional de los docentes.

Actualmente con las demandas que exige la globalización, las organizaciones centran su atención en el recurso humano que poseen, que está constituido por los empleados. Por lo tanto, es imprescindible entender cómo se desarrolla la vida de su fuerza laboral dentro de la organización y al mismo tiempo ver cuán complejo resulta.

El compromiso de los docentes refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su institución educativa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los docentes comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en conjunto reflejan el aspecto clave de una institución educativa con éxito.

Desde el punto de vista metodológico se estarían estableciendo un conjunto de directrices que permitirían orientar el desarrollo del compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de educación básica regular.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Sobre la variable de estudio se ha encontrado informaciones relevantes tanto a nivel teórico, empírico y legal. Por cuestiones metodológicas, en el presente proyecto se organizan en dos bloques:

Antecedentes nacionales.

Rivera (2010) realizó un estudio acerca el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Este estudio buscó dar el soporte a un tema vinculado con la educación desde el manejo organizacional. La población estuvo constituida por 43 docentes de los

niveles de inicial, primaria y secundaria, siendo el 72 % del sexo femenino y el 28 % del sexo masculino. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional. Los resultados obtenidos arrojan que las damas tienen mayor compromiso que los varones en todos los factores de compromiso con su organización.

Montoya (2014), desarrolló un trabajo de investigación para validar la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. El instrumento utilizado fue de Meyer y Allen. "Compromiso Organizacional", validada por dichos autores en 1996. La muestra representativa estuvo conformada por 642 trabajadores, siendo el 66 % del sexo femenino y el 34 % del sexo masculino. El diseño de este estudio es de tipo psicométrico, ya que pretende la validación de un instrumento de medición psicológica reuniendo los requisitos de validez y confiabilidad, y el establecimiento de baremos para dicha población. Los resultados obtenidos muestran una efectividad del 100% al no encontrarse datos faltantes en ninguna encuesta. Para el análisis de fiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos da una medida de fiabilidad para las variables que están relacionadas a un constructo, en este caso tenemos el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y el compromiso en general. Los resultados demuestran que las variables del test tienen una alta correlación, ya que se relacionan entre ellas.

Pérez (2014) realizó un estudio sobre la motivación y el compromiso organizacional en el personal administrativo de universidades limeñas con el propósito de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional. La muestra fue en 226 trabajadores administrativos; divididos en 118 integrantes de la UNMSM y 108 de la PUCP. El instrumento empleado fue el coeficiente de Alpha Cronbach para las áreas de cada escala. Los resultados mostraron un rango promedio de 124.76, en los trabajadores de

la universidad pública presentaron niveles elevados de motivación y compromiso los trabajadores de la universidad privada y menor grado de compromiso en la universidad pública.

Antecedentes internacionales.

Añez (2006) ejecutó un estudio acerca la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios con el propósito de determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral de una institución de educación superior, de la Universidad de Rafael Bellos Chacín, Venezuela. El estudio fue no experimental ex post facto, utilizaron dos instrumentos con escala tipo Likert. La muestra estuvo conformada por 87 docentes. Llegando a la conclusión de que existen condiciones favorables en cuanto a identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de las normas y existe un trabajo comprometido de sus miembros.

Betanzos y Paz (2007) realizaron un análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal con la finalidad de conocer el impacto directo en actitudes y conductas del empleado. La muestra fue de 369 empleados de una empresa de telecomunicaciones de México. La encuesta se calificó so el coeficiente de Alpha de Cronbach, dividido en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de implicación y compromiso de continuidad. Encontrando que más del 60 % se sienten implicados y comprometidos en su labor que realizan.

Flores (2014) investigó acerca del compromiso organizacional y clima laboral en docentes universitarios con el fin de examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 96 docentes. A quienes se les aplicó el cuestionario de Allen y Meyer (1997). La

encuesta se calculó con el coeficiente de Alpha Cronbach. Los resultados mostraron que existe relación y que el docente mantiene y desarrolla buena relación con sus compañeros y demás personas de su entorno laboral, siendo una fortaleza dentro de su ambiente de trabajo.

Además de los estudios empíricos señalados. Existen otros aportes a nivel de artículos científicos:

Barraza y Acosta (2008) investigaron sobre el compromiso organizacional de docentes de educación básica en una escuela en la ciudad de México con el fin de identificar las características del compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 30 ítems, cerrado en escala tipo Lickert. De acuerdo a los resultados obtenidos el 72 % de los docentes está fuertemente comprometido con su organización.

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), realizaron un artículo científico sobre el compromiso del trabajador hacia su organización con el clima laboral. Desde la Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. La muestra sobre la que se realizaron este estudio, estuvo compuesto por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas. Los resultados muestran que en los diferentes factores de compromiso y clima organizacional no hay diferencias significativas entre ambos géneros, los trabajadores, hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización y de clima organizacional. Igual resultado se observa al segmentar las muestras por edad, sin embargo, en ambas muestras,

en el segmento con más de 40 años, aumenta el compromiso con la organización en los factores afectivo y normativo a un nivel alto.

2.2. Bases teóricas

El compromiso organizacional es uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual. Probablemente la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, citado por Lagmarsino, 2003, p.79).

2.2.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.

Históricamente el Compromiso Organizacional fue desarrollado por teers (1977), quien define al Compromiso Organizacional “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Katz y Kahn (1978), señalan al compromiso profesional como la interiorización y la identificación de los trabajadores con los objetivos organizacionales, producto de que el colaborador plantea sus metas y objetivos personales.

Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979) la definen como una fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular.

Mathieu, J., Zajac, D. (1990) añaden que es el vínculo o lazo del individuo con la organización.

En 1991. Meyer y Allen definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para

continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron la división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo.

Robbins (1998), menciona que el compromiso organizacional es como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y sus deseos, y la misma ayuda a mantener la pertenencia a la organización.

Nias (2003) añade que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones dentro y fuera de la escuela. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos profesores que "se entregan" de "quienes no evidencian preocupación por sus estudiantes". Esta afirmación es igualmente validada por los propios alumnos, quienes identifican en la base de una buena enseñanza a aquellos docentes que se preocupan por ellos y que comparten su ejercicio profesional con auténtica inquietud por quienes les son confiados, en tanto bienestar general y orientación al logro académico.

Villafranca (2009) establece que el compromiso es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo. En esa línea define como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas. Más todavía permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en disposición voluntaria hacia el trabajo.

A su vez, Zamora (2009), define el compromiso organizacional, como el grado en que un sujeto internaliza los valores, objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo. Asimismo, señala que es la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización o institución y se implica en la misma. Esto significa, que el compromiso organizacional es esencial para que las personas sientan a la organización como algo propio, y se involucren con lealtad.

Gupta (2009) complementa que el compromiso alude, entre otras cosas, a la dedicación, la tarea, la adhesión a los objetivos de la educación, es decir, profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de responsabilidad del rol docente y, finalmente, alto grado de profesionalismo.

En la misma línea Kwan (2012) afirma que el compromiso docente se debe atender la compleja articulación de relaciones que el maestro establece con la enseñanza, sus estudiantes, la profesión, la escuela, con su ética; lo que distingue dimensiones en las cuales se expresa el compromiso y que ponen en el centro de éste un fuerte componente relacional. De esta forma su construcción y consolidación dependen de las relaciones interpersonales que se configuran en un contexto particular. Otra definición sobre el compromiso organizacional docente es el de, Böhr, Romero y Díaz (2014) definen que el compromiso profesional del docente, es el que está totalmente comprometido con su práctica diaria, que parte de la reflexión de su quehacer, traducido en intenciones o propósitos, acciones como la evaluación, así como la constante práctica de la investigación en el desarrollo y accionar del proyecto educativo.

Finalmente, otro teórico de importancia, Chiavenatto, citado por Rivera (2010, pp. 18) menciona que el compromiso organizacional “es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea”, es decir tener la buena iniciativa para realizar todo aquello que genera la integración y la adhesión de todos sus miembros para lograr las metas propuestas.

El Proyecto Educativo Nacional (2012), señala: “la necesidad de revalorar la necesidad docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino principalmente replanteando el proyecto de la docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y escuela transformada en espacios de aprendizaje, escuela donde se generan cambios duraderos en la identidad, en el saber y la práctica de la profesión docente.

Entre los documentos de mucha importancia normativa en el contexto peruano, es el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) que además de establecer dominios, competencias y desempeños sobre la profesión docente, señala que el maestro tiene que lograr cohesión en torno a una nueva visión de la educación donde se comprometa a todos estos profesionales de manera protagónica. Es decir, la labor del maestro adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución al que pertenece.

Si se utiliza una expresión coloquial pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como tener puesta la camiseta de la organización.

2.2.2. El enfoque conceptual de compromisos múltiples

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. (Reichers 1985, en Varona 1993).

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, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles.

2.2.3. El enfoque conceptual-multidimensional

La revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

1) 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. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, como incentivos para permanecer en la organización.

2) La perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: a) la identificación con los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de contribuir para que

la organización alcance sus metas y objetivos, y c) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

3) La perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, en Ramos, 2005). En ese sentido los autores que defienden este enfoque le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres respectivas teóricas ya descritas. En la presente investigación se toma como base el enfoque conceptual-multidimensional.

2.2.4. Componentes del compromiso organizacional.

Estos componentes pertenecen a Meyer y Allen (1991), en su estudio mencionan la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son:

Tabla 1

Componentes del compromiso organizacional

Componentes del compromiso organizacional		
Componente afectivo	Componente de continuidad	Componente normativo
1 Familia	1 Indiferencia	1 Obligación
2 Emociones	2 Conveniencia	2 Lo correcto
3 Significancia	3 Consecuencia	3 Lealtad
4 Pertenencia	4 Costo económico	4 Sentimiento de culpabilidad
5 Lealtad	5 Necesidad económica	5 Deber
6 Orgullo	6 Comodidad	6 Reciprocidad
7 Felicidad	7 Beneficios	
8 Solidaridad		
9 Satisfacción		

Fuente Ramos (2005, p. 50)

2.2.4.1. El 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 debe contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar, y lograr el desarrollo de emociones importantes que involucren al colaborador hacia la organización y considere como una familia y se desarrolle emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización (Rivera, 2010).

2.2.4.2. El compromiso de continuidad

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos 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 muchas oportunidades fuera de la organización, así se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejoras de las oportunidades externas para dejar la empresa (Ramos, 2005). Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo.

2.2.4.3. Compromiso normativo.

Bayona, Goñi, & M. (2000). Señalan 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.

2.3. Definición de términos básicos

- **Compromiso.** Es el involucramiento contraído con palabra dada hacia una persona, empresa o institución ya sea pública o privada (Arias, 2002).
- **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 psicológicas y expectativas, es el disfrute de su permanencia en la organización (Villafranca, 2010).
- **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).
- **Motivación de docentes:** Actividades encaminadas a fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de sus capacidades para provocar la generación, aplicación y transmisión del conocimiento. (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).

- **Necesidades de Logro.** Significa tener un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí (Quintanar, 2005).
- **Necesidad de Poder.** Necesidad de influir o controlar a otras personas, grupos y a obtener el reconocimiento por ideas y parte de ella (Vargas, 2012).
- **Necesidad de Afiliación.** Necesidad 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).
- **La desmotivación.** Es un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, es un estado de angustia y pérdida del entusiasmo, disposición y energía (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).

2.4. Variable

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).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Los estudios deben corresponder al enfoque cuantitativo, tipo sustantiva y nivel descriptivo.

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.” En este caso, al tratarse de estudio descriptivo simple, 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”

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 docentes... y O representa la observación (Instrumento)

3.3. Población y muestra

La población del presente estudio está conformada por los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito de Teniente César López Rojas quienes laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria.

Muestra: La muestra del presente estudio está conformada por 9 docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente César López Rojas quienes laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la observación y el instrumento cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Cecilia Ivonne Villafranca Costa Octubre, 2009. Mes y año de adaptación octubre, 2009. El nombre original del instrumento es cuestionario de Compromiso Institucional del

autor Meyer y Allen adaptado por Cecilia Ivonne Villafranca Costa de administración auto administrado, áreas que evalúa los reactivos: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y Compromiso normativo. La validez de contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99 y confiabilidad por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizará el análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional especificando los valores obtenidos, esencialmente con el fin de mostrar la tendencia central utilizando el programa de hoja de cálculo Excel.

Debemos tomar en cuenta el tipo de instrumento, como en este caso un cuestionario tipo escala Likert donde se desea conocer la percepción docente sobre su compromiso institucional. Para esto debemos reconocer las dimensiones que se desea trabajar y los ítems que les corresponde a cada dimensión, teniendo en cuenta los tipos de preguntas como favorables y desfavorables frente a una situación.

Los resultados de la tabla se deben describir estadísticamente, así como una interpretación según los resultados, en el caso del variable compromiso docente el análisis e interpretación se debe hacer por cada dimensión, mencionando los niveles porcentuales según la percepción docente.

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
A. PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	100.00
- Estadístico	200.00
- 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)	200.00
TOTAL	

REFERENCIAS

- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. y Meyer, J. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*. *Journal of Vocational Behavior*. p. 49, 252-276. Doi: 10.1006/jvbe.1996.0043.
- Angulo, R. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación*. (Tesis magistral). Universidad Mayor de San Marcos, Lima Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Bellosó Chacín-Venezuela. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/135>
1
- Arias, G. Valera, L. Loli, P. & Quintana, O. (2002). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú*. *Revista Liberabit*, 8, 11-24. Lima, Perú. Recuperado de http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intencion-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf

- Baard, P. Deci, E. & Ryan, R. (2004). *The relation of intrinsic need satisfaction to performance and wellbeing in two work settings*. Journal of Applied Social Psychology.34, 2045–2068.
- 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>
- Bayona, C. Goñi, S. & M, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicación para la gestión de recursos humanos*. Artículo. 31/02/2000. Universidad de Pública de Navarra, España. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estratgica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of sociology*, 66, 350-360.
- Betanzos, D. & Paz, R. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. México - Anales de Psicología, Artículo. 23 (2) 207-215. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Böhrt, R. Romero, C. & Díaz, B. (2014). *Un compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas*. Investigación. Universidad Católica Boliviana, San Pablo, La Paz, Bolivia. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commiment: The socialization of managers in Works organizations. *Administrative Sáence Quarterly*, 19, 533-546.

- Caldwell, D. Chatman, J. & O'Reilly, C. (1990). *Building organizational commitment: A multi-firm study*. *Journal of Occupational Psychology*, 63,245-261.
- Chang, Y. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chiang, V. Núñez, P. Martin, M. & Salazar, B. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de Género y Edad*. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40) 92-103. Proyecto de investigación 072116-4/R, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. Recuperado de <http://www.panorama.otalca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>
- Cook, K. S. y Emerson, R. M. (1978). Power, Equity and commitment y exchange networks. *American sociological Review*, 43 (5), 721-739.
- Cotton J. L., (1993). *Employee involvement*. Nueva York: Sage.
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. & Ryan, R. (2008). *Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains*. *Canadian Psychology*, 49, 14–23 doi: 10.1037/0708-5591.49.1.14
- Díaz, R. (2012). *La motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento de los alumnos del primer al cuarto año en el área de inglés de la*

Escuela de Oficiales de la FAP. (Tesis de magistral). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2415/1/Diaz_ra.pdf

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/>

Etzioni, A. (1975). *A comparison amplex organizations.* New York Free Press

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&tIng=es

Flores, R. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios.* (Tesis de licenciatura). Universidad Centroccidental: Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Recuperado de <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill:Mexic

Lagomarsino Raúl (2003) *Compromiso organizacional*, en la Revista de antiguos alumnos, Año VI, N° 2, N° pp. 79-83.

Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional, *Revista de Antiguos Alumnos*, Año 6, No.12, p.79-83

- Mathieu J. E. y Zajac, D. M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment *psychological bulletin*, 108, 101-194.
- McDonald, D.J., y Malkin, PJ, (1999). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(1), 84-91.
- Mendoza, P. (2008). *La motivación docente y su influencia en la expresión oral*. Instituto Superior Pedagógico Público de Piura, Perú. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos16/motivaciondocente/motivacion-docente.shtml>.
- Meyer, J., Allen, N. (1997): *Commitment in the Workplace. Theory, research and application*. Sage Publications, Inc.Thousand Oaks, California
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A thre component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Manegement Review. Vol. 01, pp. 61-89.
- 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 (2006). *Proyecto Educativo Nacional. Revalorización de la profesión docente. Pág. 82*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Oficial.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
- Ministerio de Educación (2013). *Rutas de aprendizaje VI Ciclo Primer y Segundo grado de Educación Secundaria*. Pág. 3. Recuperado de <http://www2.minedu.gob.pe/minedu/03-bibliografia-para-ebr/40-fasciculo-secundaria-comunicacion-vi.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. T., Porter L.W. y Steers, R. M. (1982). *Employer organization Enkages. The psychology of commitment, obsenterins, and turnover*. California: Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter L.W. y Steers, R. M. y Portner, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. Porter L. & Steers, R. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, Volumen 14, Issue 2, April 1979, Pages 224-247. Nueva York. Academic Press.
- Palma, C. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Revista de investigación en Psicología*. Volumen tres. No.1, julio 2000. Lima, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

- Peiró, J.M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Pérez, T. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PE_REZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1 PUCP.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R.T. y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology*, 59, 603-609.
- Quintanar, T. (2005). *Factores motivacionales en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del estado de Hidalgo-México. Recuperado de <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1>
- Ramos, M. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores universitarios de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Colima, Colombia. Recuperado de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Remedio, J. (1999). *Estrategia para estimular la motivación, originalidad e independencia de los profesores*. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño-UNESCO, La Habana, Cuba. Recuperado de <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/viewFile/336/263>.

- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476. *en tiempos de cambio*. Estudios. Pedagógicos. v.40.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitment *Journal of Applied psychology*, 71, 508-514.
- Rivera, C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis magistral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Publicada por la Editorial Prentice Hill. Universidad Autónoma de México. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Romero, L. (2002). *¿Hasta dónde debe llegar el compromiso como docente?* Revista de la Facultad de Filosofía y Letras. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de <http://www.filosofia.buap.mx/Graffylia/6/39.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes R. C. (2005). *Temas de Psicopedagogía I. Para educadores y psicólogos escolares*. Lima, Perú: Editorial visión universitaria.

- Salancik; G. R. (1977). Commitment and control organizational behavior and belief. En B. M. Staw y G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Salguero, L. (2006). *Perfil motivacional para el trabajo de docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Docencia Universitaria. Volumen II, N° 1. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol7_n1_2006/7_art.4_Luis_A.Salguero.pdf
- Steers, R. y Braunstein, D. A (1976). *Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings*. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. II. October 1976, p.254. USA. 1976
- Steers, R. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, No. 1, pp. 46-56. Nueva York. Academic Press.
- Vargas, G. (2012). *La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho*. (Tesis en Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4443/VARGAS_GALVEZ_PABLO_MOTIVACION_AYACUCHO.pdf?sequence=1
- Varona, M. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista. Diálogos y Supervisión de la Comunicación 35, 68-77. Recuperado de <http://dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2015/35/35-revista-dialogos-conceptualizacion-y-supervision-de-la-comunicacion.pdf>

- Velasco, L. Bautista, S. Sánchez, G. & Cruz, R. (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca, México*. Recuperado de <https://www.amazon.com/motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-docente-motivacional/dp/3845491167>
- Zamora, P. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

ANEXOS

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL – (Allen y Meyer. 1996)

Instrucciones. A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas con el compromiso organizacional, por los que usted está comprometido con su institución donde desempeña su trabajo. Para cada uno de los 18 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: *1: Muy en Desacuerdo, 2: En Desacuerdo, 3: Ligero Desacuerdo, 4: Indiferente, 5: Ligero de Acuerdo, 6: De Acuerdo y 7: Muy de Acuerdo*

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
01	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.							
02	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
03	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.							
04	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
05	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.							
06	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.							
07	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.							
08	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.							

09	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta institución.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							
14	La institución donde trabajo merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.							
18	Creo que le debo mucho a esta institución.							

Matriz de consistencia

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas, Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, Loreto 2016				
Problema general	Objetivo	Tareas	Variable	Metodología
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas, Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, Loreto?	Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas, Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, Loreto	<p>Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas décadas.</p> <p>•Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes</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 9 docentes de la I.E. Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas, Centro Poblado Libertad de Cuiparillo, Loreto O = representa la observación (Instrumento de regojo de información)</p> <p>Población:</p> <p>La población del presente estudio está conformada por los docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas quienes laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria.</p> <p>Muestra: La muestra del presente estudio está conformada por 9 docentes de la Institución Educativa Nicolás Pérez Paredes del distrito Teniente Cesar Lopez Rojas quienes laboran en el nivel de educación inicial, primaria y secundaria</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Cuestionario de compromiso institucional para docentes</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Construcción de tablas y gráficos estadísticos.</p> <p>-Análisis y discusión de resultado.</p>

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es conducida por los Profesores en educación Primaria: Réniger Vargas Sangama, Melder Flores Castro, Javier García Ortiz, Juan Pedro Reátegui Pinchi, estudiantes para optar el grado de Bachiller en Educación, de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es conocer el compromiso organizacional en los docentes, de la Institución Educativa Pública “Nicolás Pérez Paredes”.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por:

He sido informado(a) de que la meta de este estudio es:

Me han indicado también que tendré que participar en una investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar, al teléfono 981650243.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Réniger Vargas Sangama, Melder Flores Castro, Javier García Ortiz, Juan Pedro Reátegui Pinchi, al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante