



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA ESCUELA PRIMARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE YURACYACU, SAN MARTÍN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

**BARTOLOME ROMAN CHAVARRY TAPIA
ANTERO JESÚS SANCHEZ VASQUEZ**

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del problema de estudio:

1.1. Descripción del problema de estudio	6
1.2. Formulación del problema de estudio	9
1.3. Objetivo de la investigación del problema de estudio	9
1.4. Tarea de la investigación del problema de estudio	9
1.5. Justificación de la investigación del problema de estudio	10

2. Marco teórico del trabajo de investigación

2.1. Referencias del problema de estudio	11
2.2. Fundamento teórico del problema de estudio	14
2.2.1. Definición de compromiso organizacional	14
2.2.2. Características personales demográficas del individuo	15
2.2.3. Características del puesto de trabajo y condiciones laborales	17
2.2.4. El compromiso organizacional y su relación con la Productividad de la institución donde labora	17
2.2.5. La propuesta de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional	18
2.2.6. Compromiso institucional del docente	22
2.2.7. Fundamento teórico del compromiso del docente	23
2.2.8. Dimensiones del compromiso organizacional del docente	29
2.2.9. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en el proceso educativo de EBR	31
2.2.10. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre el compromiso organizacional	33

2.3.	Definición de términos básicos	33
2.4.	Variables de estudio	35
2.4.1.	Definición conceptual de compromiso organizacional	35
2.4.2.	Definición operacional de compromiso organizacional	35
3.	Tratamiento técnico: Metodología del estudio	
3.1.	Nivel y tipo de investigación	36
3.2.	El Diseño de la investigación	36
3.3.	La población y la muestra de la investigación	36
3.4.	Técnica para recoger los datos	37
3.5.	Técnica para procesar y analizar los datos	37
3.6.	Cronograma de actividades	37
3.7.	Presupuesto del proyecto	38
Bibliografía referencial		
Anexos		
Matriz de consistencia		
Ficha técnica de instrumento		
Carta de autorización de la I.E. donde se desarrollará la investigación.		

Introducción

El gran desafío que tienen las instituciones educativas de educación básica en nuestro país es lograr que los docentes se comprometan con los objetivos y los proyectos que tiene previsto ejecutar la institución educativa donde laboran; en ese sentido, surge como categoría emergente el estudio del compromiso organizacional, repercutiendo positivamente en la práctica de los docentes, logrando mejores aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa donde laboran.

Nuestro principal objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016, justificado por su relevancia, donde el compromiso organizacional de los docentes en la escuela es determinante para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes; así mismo, algunos trabajos hablan en general de las actitudes laborales de los docentes en las instituciones (Esteve, 1984; Martín, 1994; Rivera, 2000) e incluyen al compromiso institucional como una parte del compromiso organizacional.

La presente investigación se orientó al estudio del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa pública del nivel primario N° 00543 del distrito de Yuracyacu, región San Martín, en el 2016; por ser esta, la institución educativa nos proporcionó facilidades necesarias para aplicar los instrumentos que nos sirvieron para recoger la información necesaria. El estudio es de carácter básicamente descriptivo; contiene la introducción, tres capítulos, las referencias de la bibliografía consultada y los anexos.

El primer capítulo está referido al planteamiento del problema científico: la descripción y formulación del problema de estudio, el objetivo de investigación, las tareas y las razones que justifican el problema de estudio.

En el capítulo II desarrollamos el marco teórico, como base científica que sustenta la presente investigación; así mismo, definimos términos básicos y consideramos la variable de estudio.

En el capítulo III mencionamos la metodología de estudio: el tipo, el nivel y el diseño de la investigación; además, la población y la muestra, la técnica para recolectar los datos y el método para procesar y analizar los datos obtenidos.

Mencionamos las referencias bibliográficas que consisten en textos, artículos publicados en revistas especializadas en el tema y enlaces Web que han servido como fuente de consulta para el desarrollo del marco teórico y otros aspectos de la investigación.

Como anexo incluimos la matriz de investigación y el cuestionario que sirvió como instrumento de recojo de información.

1. Planteamiento del problema de estudio

1.1. Descripción del problema de estudio:

La educación actual busca el desarrollo afectivo, crítico y reflexivo de los estudiantes, con la finalidad de construir una sociedad justa, democrática y equitativa como base fundamental para lograr el desarrollo que nuestra sociedad necesita.

Para lograrlo, es necesario que exista un compromiso organizacional de los docentes con la institución educativa donde laboran, teniendo en cuenta la parte afectiva, de continuidad y normativa de los trabajadores, dando como resultado el mejoramiento de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Teóricamente, el compromiso organizacional se sustenta en diversos estudios realizados por investigadores expertos; entre estos aportes destacan:

Fuentealba (2010), menciona que, más allá que el docente sea el encargado de transmitir los conocimientos producidos por otros autores, tiene la responsabilidad de asumir el compromiso organizacional con la institución donde labora. 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 maestros se identifiquen plenamente con la institución educativa donde trabajan, y

así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores.

Romero (2002) señala que cuando hablamos de una educación de calidad, los docentes y todas las personas que formamos parte de la organización escolar tenemos que asumir el compromiso de educar de acuerdo a los cambios y la evolución de la ciencia y la tecnología. Esta dinámica permite que los procesos sociales también evolucionen y cambien constantemente; por tanto, los docentes tenemos que realizar un análisis crítico y reflexivo acerca del contexto donde vivimos para formar concepciones apropiadas de una sociedad en constante cambio, en la cual nuestros estudiantes forman parte.

Angulo (2008) manifiesta que para alcanzar un alto grado de motivación e interés profesional debe expresarse como iniciativa personal, perseverando, hasta alcanzar la satisfacción y la autonomía del docente con la finalidad de mejorar su desempeño laboral.

Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2006) plantean que cuando los docentes están motivados para enseñar, los resultados de aprendizaje de los estudiantes son mejores; esta motivación no debe estar centrada únicamente en la remuneración económica o el reconocimiento esperado.

El Ministerio de Educación (2003) en la Ley N° 28044 Ley General de Educación, artículo 56, señala que el docente es el agente fundamental de la educación; por tanto, tiene la responsabilidad de la formación integral de los estudiantes, mostrando su 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 estrategias pedagógicas, ubicando al estudiante como el centro y agente fundamental de la educación, garantizando que todos los niños y adolescentes de nuestro país logren aprendizajes de calidad. Para lograr este fin, requiere que todos los maestros estemos bien motivados y comprometidos con la carrera elegida. En los últimos tres años, con la finalidad de revalorar la profesión docente, el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), como referencia para un replanteamiento de todo el proceso pedagógico en las instituciones educativas, donde la tarea pedagógica del docente debe verse como una función social. Las Rutas de Aprendizaje (2013) como una guía de apoyo a la labor docente para cambiar la educación del país, porque dentro del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes desempeñamos un papel fundamental para transformar la educación de nuestro 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 como primer compromiso que todos los estudiantes deben tener un progreso en sus aprendizajes durante el año lectivo, el 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 aprendizajes en los estudiantes.

En los trabajos citados anteriormente se evidencia el compromiso organizacional en la escuela que incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los docentes deben identificarse plenamente con la escuela donde laboran y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores; sin embargo, en la institución educativa N° 00843 del distrito de Yuracyacu no existe el compromiso organizacional de los docentes, presentando niveles de apatía y poca identidad profesional en el cumplimiento de sus funciones.

1.2. Formulación del problema de estudio:

Teniendo en cuenta que el compromiso dentro de la organización se relaciona con la identidad profesional y la idoneidad de los docentes en el trabajo escolar, planteamos el siguiente problema de estudio:

¿Qué nivel de compromiso organizacional presentan los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016?

1.3. El objetivo de la investigación del problema de estudio:

Con la finalidad de investigar las características y el nivel de compromiso con la organización donde los docentes trabajan, planteamos el siguiente objetivo general:

- Determinar el nivel de compromiso con la organización donde laboran los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016.

1.4. Tareas de la investigación del problema de estudio:

- Diagnosticar el Compromiso de los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, estableciendo el nivel de compromiso con su centro laboral donde trabajan.
- Determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presentan una mayor y menor presencia entre los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín en el 2016.

1.5. Justificación de la investigación del problema de estudio:

Este problema de estudio se justifica por su relevancia, considerando que se trata de una realidad educativa, donde el compromiso organizacional en la escuela evidencia claramente la falta de identidad profesional de los docentes para obtener resultados destacados en el aprendizaje de los alumnos.

La investigación teórico-práctica del compromiso del compromiso de los docentes con la organización donde laboran se ubica como un tema de vital importancia dentro del proceso de liderazgo en la gestión educativa;

en este sentido, se han desarrollado investigaciones que tratan en forma general de las actitudes laborales que presentan los docentes en sus organizaciones de trabajo (Esteve, 1984; Martín, 1994; Rivera, 2000); estos autores incluyen, además, al trabajo pedagógico docente como una parte del compromiso organizacional.

Los resultados de este trabajo tendrán como fin diseñar estrategias adecuadas que el Directivo como líder pedagógico aplicará para lograr un compromiso organizacional, optimizando niveles de calidad en el desempeño docente, con la finalidad de brindar un mejor servicio educativo; así mismo, permitirá establecer el nivel de relación entre el compromiso con la organización escolar y la identificación profesional de los docentes.

2. Marco teórico del trabajo de investigación:

2.1. Referencias del problema de estudio:

Como referencias o antecedentes de la presente investigación mencionamos:

a) Referencias nacionales:

Palma (2000) investigó sobre la motivación y su relación con el clima laboral en docentes que laboran en instituciones universitarias. El propósito del estudio fue comparar la motivación y el clima laboral. Su muestra de estudio estuvo conformada por 247 docentes de tres universidades privadas de Lima: 129 varones y 118 mujeres. El instrumento utilizado fue el que determinó Steers, R. como Escala de Motivación de y la Escala de Clima Organizacional de Litwin. Los

hallazgos muestran que un 75% de docentes y demás trabajadores con más de cinco años de servicio presentan mejores resultados de compromiso con la organización donde laboran. Este estudio al presentar potencialidades de contextualización en la realidad peruana, constituye un referente principal en el presente estudio.

Rivera (2010) ejecutó una investigación referente al compromiso organizacional que presentan los maestros que laboran en una organización educativa de gestión privada en la ciudad de Lima. Realizó este estudio con la finalidad de dar el soporte a temas vinculados a la educación desde una perspectiva de manejo de la organización. Para su investigación utilizó a una población de 43 maestros que laboran en una institución educativa que atiende a niños de educación inicial, educación primaria y educación secundaria, siendo el 72 % mujeres y el 28 % hombres. El diseño de estudio fue tipo correlacional. Los resultados obtenidos arrojaron que las mujeres presentan un mayor compromiso con la organización donde laboran en relación al compromiso de los hombres.

Montoya (2014), desarrolló un trabajo de investigación utilizando como muestra a trabajadores de un contact center; cuya finalidad fue dar valor a la escala propuesta por Meyer y Allen como instrumento de recojo de información para determinar el nivel de compromiso los trabajadores con la organización. 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 % mujeres y el 34 % hombres. La investigación empleó un diseño psicométrico, porque busca validar un instrumento que recoge evidencias psicológicas como requisitos para validar la confianza, estableciendo baremos para la población objeto de estudio. Al final de la investigación se determinó que el instrumento utilizado fue efectivo al 100%. El Alfa de Cronbach fue utilizada como estadístico en el referido trabajo de investigación.

Pérez (2014) ejecutó una investigación relacionada a la motivación y el compromiso del personal administrativo universitario con la organización donde laboran. Utilizó una muestra de 118 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y 108 trabajadores administrativos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 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.

b) Referencias internacionales:

Quintanar (2005) realizó un estudio en los trabajadores de un centro comercial de Pachuca – México, relacionado a los factores de motivación que tienen influencia influyen en el compromiso con la organización donde laboran.

Añez (2006) ejecutó un estudio para determinar la relación entre la motivación laboral de los trabajadores de una institución de educación superior con la cultura organizacional. Para este propósito tomo como muestra a docentes de la Universidad de Rafael Bellos Chacín del país de Venezuela.

Salguero (2006) realizó un estudio tomando como muestra a los docentes de una Universidad de Venezuela, con el propósito de conocer y determinar el perfil motivacional, llegando a la conclusión que los docentes universitarios están motivados, logrando una mayor cantidad y calidad en cuanto a sus conocimientos y capacidades personales.

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.

2.2. Fundamento teórico del problema de estudio:

Existe diferentes enfoques y teorías relacionados al compromiso organizacional; sin embargo, no hay unanimidad entre distintos autores en cuanto a definiciones de compromiso organizacional que deje satisfechos. Una definición popular de compromiso organizacional que menciona (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003, p.79) dice “es la fuerza relativa de

la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”. Para comprender mejor el concepto de compromiso organizacional podemos utilizar una expresión coloquial como decir: <ponerse la camiseta de la institución donde laboramos>.

Arias (1991), menciona que una de las características importantes del compromiso organizacional son las creencias y la aceptación de metas y valores por parte de los trabajadores dentro de la organización; además, deben estar dispuestos a pertenecer y a realizar esfuerzos importantes que beneficien a toda la institución.

Otros autores como Mowday, Steers y Porter (1979) definen al compromiso organizacional como la identificación e implicancia individual con la institución donde laboran.

2.2.1. Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), dieron una definición de compromiso organizacional haciendo referencia al estado psicológico que relaciona al trabajador con la institución. Esta relación da como consecuencia la toma de decisiones de continuidad o alejamiento de la empresa. El aporte sustantivo de Meyer y Allen fue proponer tres componentes dentro del compromiso organizacional; estos componentes son: el afectivo, de continuación y normativo.

Robbins (1998), señala que compromiso organizacional es cuando un trabajador se identifica particularmente con las metas y deseos de la organización tiende a mantenerse dentro de la misma.

Nias (2003) menciona al compromiso organizacional dentro del campo de la educación es como una cualidad de "auténticos docentes" a los maestros que muestran interés por sus alumnos dentro o fuera de la institución educativa; diferenciando a los profesores que muestran una "entrega" de otros maestros que no se preocupan de sus alumnos. Esta afirmación es corroborada por los propios estudiantes al identificar a los "buenos" o "malos" docentes de acuerdo a su trabajo en las aulas y al logro de mejores aprendizajes en las escuelas.

2.2.2. Características personales demográficas del individuo

El individuo como persona que interactúa dentro de un contexto social, tiene rasgos importantes que guardan relación con el desempeño en el trabajo. Uno de estos rasgos es la edad, ya que, es conocido que, con el transcurso del tiempo, la edad de la persona avanza y su desempeño ya no es el mismo, los músculos pierden esa agilidad propia de la juventud, las respuestas del cerebro son cada vez más lentas conforme pasan los años, el individuo se siente como cansado, entonces, el rendimiento laboral dentro de la institución ya no es el mismo de antes; por tanto, hay una aparente pérdida en el interés para ejecutar tareas relacionadas a su trabajo dentro de la organización.

Marín (2003), menciona que la edad determina mayor compromiso afectivo y calculado del trabajador con la organización a la cual pertenece. Al ejecutar su investigación llegó a la conclusión que

mientras el trabajador permanecía laborando más años en dentro de la organización, mayor era su compromiso con la misma; sin embargo, también menciona que la permanencia en el mismo puesto de trabajo influye negativamente en los cambios organizacionales.

De acuerdo a la ley actual del Desarrollo Docente, la edad límite para que un docente permanezca en actividad dentro del sector educación es de 65 años, cumplido este lapso, el maestro debe ser retirado del servicio dentro de la Carrera Pública Magisterial mediante cese por límite de edad.

Modway et al. (1979), citado por Saucó (2014), menciona que en cuanto al sexo no hay una relación significativa relacionada al compromiso organizacional; además, menciona que en cuanto al estado civil y al número de hijos que tienen los trabajadores, no existen argumentos definidos ni probados relacionados al compromiso con la organización donde laboran.

Entonces, no existe una afirmación que el cumplimiento de funciones del hombre o la mujer tenga una relación negativa o positiva dentro de la organización en cuanto al cumplimiento de sus actividades laborales. Sin embargo, hay casos en que las trabajadoras son madres de familia y, cuando tienen hijos menores de edad, buscan un trabajo que les permita atender los quehaceres del hogar y cumplir con su deber de madres de familia, optando por

un horario de trabajo más. Estas condiciones pueden determinar un mayor o menor compromiso con la organización donde laboran.

2.2.3. Características del puesto y condiciones laborales

La Visión y Misión institucional deben ser conocidas por todos los trabajadores de la organización para que todos puedan estar involucrados; la justicia laboral genera un clima apropiado dentro de la organización, porque los trabajadores están conscientes de la importancia de los valores institucionales como reflejo de los valores que las personas practican dentro de la familia y la sociedad donde interactúan; aspectos importantes para un funcionamiento armónico dentro de la organización, generando a la vez, mutuo apoyo entre todos los trabajadores que pertenecen a la institución. Sauco (2014) menciona que cuando el trabajador pasa mayor tiempo dentro de la institución donde labora, aumenta su socialización y su compromiso organizacional es mayor. Sauco (2014, pg. 86).

2.2.4. El compromiso organizacional y su relación con la productividad de la Institución donde labora

El compromiso organizacional de los trabajadores se relaciona directamente con la productividad de los bienes o servicios que la organización ofrece, considerando a la capacidad del trabajador como prioridad en la organización; sin embargo, esto también implica un clima laboral favorable, la práctica de valores y la solidaridad entre trabajadores. Relacionada a la productividad, Rivera (2010) argumenta lo siguiente:

Cuando se habla de productividad de los colaboradores y, en este caso, de docentes, significa enfatizar en el desempeño, el cual, si es efectivo, conseguirá éxitos que se traducirán en formación integral sólida, con base sustancial en el desarrollo del aprendizaje y la conducta de los estudiantes. Rivera (2010, pg. 23)

Cuando trabajamos en un ambiente adecuado que nos brinde tranquilidad, paz y armonía no es necesario que el empleador o sus colaboradores cercanos estén vigilantes, realizando un seguimiento permanente al personal de labora en la organización; pues, los trabajadores se sienten identificados y la productividad en la organización será eficiente y el beneficio será para todos.

Fromm (1999) (citado por Rivera, 2010) afirma lo siguiente:

... Existen dimensiones y valores como el pensamiento, la verdad y la razón para comprender el mundo; la acción, como labor que realiza el individuo en bienestar propio y el de los demás; y el amor expresado como sentimiento de trabajo y de unión con la naturaleza. (Rivera, 2010).

La suma de esfuerzos y la colaboración de todos los empleados conllevan a una sensación de bienestar y tranquilidad dentro de la organización, logrando las metas y objetivos propuestos. Cuando se trata de una institución educativa, esta suma de esfuerzos de todos sus integrantes permitirá que los estudiantes logren mejores aprendizajes y la imagen institucional crezca como resultado del esfuerzo y colaboración de toda la comunidad educativa.

2.2.5. Propuesta de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) desarrollaron una propuesta de tres dimensiones relacionado al compromiso organizacional. Esta tesis es la más aceptable y la que ha generado mayor investigación y soporte teórico entre los investigadores. Estos autores tienen una definición relacionada al compromiso organizacional; mencionan, que es un estado psicológico de los individuos y su relación con la institución donde laboran, determinando si deciden continuar o no dentro de la organización. (1991, p. 67). Esta definición tiene cierta coincidencia con la definición que dan los investigadores O'Reilly y Chatman (1984); sin embargo, Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones dentro del compromiso organizacional: la continuidad, la afectividad y la normatividad; mientras que O'Reilly y Chatman (1984) mencionan tres formas para el compromiso organizacional: de conformidad, de identificación y de interiorización; estas definiciones marcan una divergencia entre los autores.

Los investigadores Meyer y Allen (1991) consideran que el compromiso de los trabajadores dentro de la organizacional se da en tres dimensiones: continuidad (continuance commitment), afectivo (affective commitment) y normativo (normative commitment). Esta clasificación tiene fundamento teórico en la opinión vertida por González y Guillén (2008). Estos autores mencionan que existe una coincidencia en paralelo entre conceptos mencionados por Aristóteles y las dimensiones del compromiso organizacional que proponen Meyer y Allen.

González y Guillén (2008), mencionan que el compromiso de continuidad son los bienes que tienen utilidad y que determina el comportamiento de los trabajadores para permanecer o abandonar la organización; si obtienen bienes de placer, pueden permanecer mayor tiempo trabajando dentro de la organización. Para estos autores, el compromiso que tienen los trabajadores con la organización no se relaciona solamente con bienes espirituales, sino además, se mezclarían aspectos placenteros y normativos, generando responsabilidad y el sentido del deber entre los miembros de la organización donde laboran.

En 1984, algunos autores definieron al compromiso de continuidad como una primera dimensión. Consideraron como un bajo nivel de compromiso; los trabajadores, en este nivel, los trabajadores pueden decidir abandonar la institución si no existe una motivación que genere un compromiso debido.

McGee y Ford (1987), posteriormente realizaron un estudio y, para el compromiso de continuidad obtuvieron dos dimensiones: 1) El alto sacrificio que significaría para los trabajadores al retirarse de la organización y perder su inversión de tiempo, dinero o trabajo dentro de la misma; 2) la existencia de pocas alternativas de trabajo y desarrollo dentro de la organización. Posteriormente, investigadores como Hackett (1994); Meyer (2002); Meyer y Powell (2004); Somers (1995), afirmaron estos conceptos, induciendo a que la dimensión de continuidad se desdoble (Fuentes, 2009). Para medir este tipo de

compromiso utilizaron la escala CCS (“Continuance Commitment Scale”).

La dimensión afectiva se considera como el segundo nivel de Compromiso organizacional. Esta propuesta se basa en los estudios que realizó Buchanan (1974), definiendo a los sentimientos positivos de pertenecer, identificarse y ser leales como el compromiso afectivo que muestran los trabajadores hacia la institución donde laboran. Posteriormente, Johnson y Chang (2006) determinaron en su investigación que los trabajadores que muestran este compromiso mejoran su productividad laboral y la organización obtiene mejores beneficios.

Cuando los trabajadores están identificados con el logro de objetivos dentro de la institución donde laboran, hacen referencia a un tercer nivel de compromiso denominado comportamiento moral. (Penley y Gould, 1988). Jaros (1993), refiere que este tipo de compromiso es racional; en este caso, los trabajadores muestran un marcado compromiso moral en lo referente a valores y logro de objetivos dentro de la organización. Este tipo de compromiso se relaciona estrechamente con lo afectivo. Destaca los sentimientos que los trabajadores tienen hacia la organización, aceptando metas y valores de la institución donde laboran.

Allen y Meyer (1990), introdujeron el compromiso normativo como tercera dimensión. En un inicio estaba referida a presiones normativas de acuerdo a los intereses de la organización; con el

trascuro de los años, este concepto fue cambiando, convirtiéndose en sentir una obligación de permanecer dentro de la institución sin tener en cuenta alguna presión de lealtad.

Según Meyer (2002), esta dimensión del compromiso organizacional ha cambiado en forma muy sutil, menciona una correlación de beneficios.

Bergman (2006), al referirse a la dimensión de compromiso moral menciona que los empleados tienen un sentido de obligación hacia la institución donde laboran; puesto que, los trabajadores están obligados moralmente a formar parte de la misma; sin embargo, al no tener una visión amplia de lo que significa moralidad, esta dimensión del compromiso organizacional fue reducida como normas sociales que deben ser aceptadas. La medición de esta dimensión lo realizó con la escala NCS ("Normative Commitment Scale").

2.2.6. El compromiso institucional del docente

Castañeda (2001), refiriéndose al compromiso organizacional menciona cuanto un trabajador está identificado con su labor, considerando que el grado de desempeño que pueda percibirse será importante cuando tenga que realizar una autovaloración. (Castañeda 2001, pág. 56).

Dentro de una institución educativa, el docente tiene capacidad de enseñar y difundir su conocimiento y experiencia para guiar a los

estudiantes hacia el logro de nuevos aprendizajes que los hace competentes dentro y fuera del aula. Los resultados y logros obtenidos se convierten en satisfacción profesional valorando su propio esfuerzo como recompensa y satisfacción en el trabajo.

El compromiso con la institución educativa y las actividades pedagógicas que realiza el docente en el aula se convierten en un reto constante para sentirse motivado para atender a estudiantes con diferentes características dentro de un mundo social donde la equidad y la justicia son efímeras.

Una actitud positiva del docente dentro del salón de clases permite transmitir y contagiar entusiasmo a los estudiantes para aprender nuevos conocimientos que les sirva dentro de su vida cotidiana.

La educación dentro de la escuela está en manos de los maestros, quienes asumen el compromiso de fomentar el desarrollo social, cognitivo y afectivo entre los niños, adolescentes y jóvenes de nuestra sociedad. (Minaya, 2014, p. 71).

El principal objetivo de un docente es la formación integral de los alumnos, con valores sólidos y con capacidad de resolver situaciones problemáticas que se le presente en su vida diaria; asimismo, formar estudiantes críticos, reflexivos, colaborativos y responsables que sepan respetarse a sí mismo y que respeten a los demás. Esta formación que debe tener el nuevo ciudadano será el reflejo del compromiso y la calidad del servicio educativo que brinde el maestro como resultado del ejercicio docente, la formación ética y

las cualidades morales a lo largo de su carrera como educador dentro de una institución educativa. (Minaya, 2014, p. 79)

2.2.7. Fundamentos teóricos del compromiso docente

a) Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.

Históricamente el Compromiso Organizacional fue desarrollado por Steers (1977), este autor menciona que el Compromiso Organizacional es una fuerza que involucra e identifica al individuo con su centro laboral.

Katz y Kahn (1978), señalan que el compromiso profesional de los trabajadores con la organización es identificarse, colaborar, proponerse metas y objetivos como individuos dentro de la institución.

Meyer y Allen (1991), dieron una definición de compromiso organizacional haciendo referencia al estado psicológico que relaciona al trabajador con la institución. Esta relación da como consecuencia la toma de decisiones de continuidad o alejamiento de la empresa. El aporte sustantivo de Meyer y Allen fue proponer tres componentes dentro del compromiso organizacional; estos componentes son: el afectivo, de continuación y normativo.

Robbins (1998), señala que cuando un trabajador se identifica particularmente con las metas y deseos de la organización tiende a mantenerse dentro de la misma.

Nias (2003) menciona al compromiso como una cualidad de "auténticos docentes" a los maestros que muestran interés por sus alumnos dentro o fuera de la institución educativa; diferenciando a los profesores que muestran una "entrega" de otros maestros que no se preocupan de sus alumnos. Esta afirmación es corroborada por los propios estudiantes al identificar a los "buenos" o "malos" docentes de acuerdo a su trabajo en las aulas y al logro de mejores aprendizajes en las escuelas.

Villafranca (2009), considera al compromiso como atributo o deseo profesional. Bajo esta perspectiva, el compromiso con la organización se refiere a la actitud o forma de comportamiento de los trabajadores con la institución educativa, de forma voluntaria, llamando a estas acciones vínculo psicológico. En caso de los docentes se refiere al trabajo e identificación voluntaria con la escuela, con la finalidad de lograr mejores resultados institucionales.

Zamora (2009), señala que el compromiso organizacional es la lealtad, la práctica de valores y el cumplimiento de objetivos de las personas dentro de la organización a la cual pertenecen; aspecto importante para que los trabajadores consideren a su centro de trabajo como algo que es su propiedad y que tienen que cuidarlo y ser leales.

Kwan (2012), menciona, refiriéndose al compromiso docente, como una articulación compleja de los docentes con la enseñanza, con los alumnos, con la institución educativa, con la ética y los valores, distinguiendo dimensiones, expresada en un componente relacional, dependiendo de las relaciones interpersonales dentro de un contexto particular.

Böhrt, Romero y Díaz (2014) definen que el compromiso profesional del docente, es el quehacer diario de la práctica pedagógica que se traduce en la intencionalidad o el propósito para desarrollar acciones encaminadas a la ejecución del Proyecto educativo institucional.

Finalmente, otro importante teórico como Chiavenatto, citado por Rivera (2010, pp. 18) hace referencia que el compromiso con la organización está orientado a realizar esfuerzos destacados en favor de la institución a la cual el trabajador pertenece, mostrando iniciativa para generar adhesión e integración de cada uno de los miembros orientados hacia el logro de metas comunes.

En el contexto peruano, tenemos documentos importantes como el Proyecto Educativo Nacional (PEN 2012), que señala la necesidad de darle valor a la carrera docente y el MBDD (Marco de Buen Desempeño Docente) publicado en el año 2012; donde se establece desempeños, competencias y dominios relacionados a la profesión docente; además, en estos documentos se menciona el protagonismo profesional del

docente como agente de cambio y su contribución al logro de objetivos y propósitos institucionales de la cual forma parte.

b) Los compromisos múltiples como enfoque conceptual

Reichers (1985) citado por Varona (1993) precisa que el compromiso organizacional incluye varios compromisos del trabajador al relacionarse con otros individuos dentro de la institución donde labora; así por ejemplo, cuando forma parte del sindicato de trabajadores, se relaciona con los supervisores, con los gerentes o los dueños de la empresa o también en su relación con los clientes.

Para fundamentar el concepto de compromisos múltiples hace mención a teorías que tienen que ver con el desempeño de roles de los individuos, con otros grupos de referencia o con las alianzas de organizaciones.

c) Enfoque de conceptos multidimensionales

Varona (1993), menciona que hay tres teorías diferentes en relación al concepto de compromiso organizacional.

La primera, hace referencia a una transacción de contribuciones e incentivos entre los trabajadores y la organización a la cual pertenecen; el trabajador asocia los beneficios como incentivo para seguir dentro de la institución a la cual pertenece.

La segunda, identifica tres elementos fundamentales: a) identificarse con los valores y objetivos de la organización, b) contribución para alcanzar objetivos y metas institucionales y, c) tener deseos de integrarse y sentirse parte de la institución en la cual labora. Entonces, define al compromiso como una decisión del trabajador para identificarse e integrarse a la institución a la cual pertenece.

La tercera, refiere al compromiso como actos voluntarios e irrevocables del trabajador, adquiridos como obligatorios; así por ejemplo, cuando los miembros de una iglesia expresan en forma pública su devoción religiosa.

El enfoque conceptos multidimensionales de Meyer y Allen, citado en Ramos (2005), es defendido por varios autores, apostando por conceptos multidimensionales del compromiso organizacional, integrando las tres teorías mencionadas anteriormente. En el presente trabajo de investigación tomamos como base teórica al enfoque de conceptos multidimensionales.

d) Componentes del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991), en el trabajo de investigación que realizan, mencionan tres dimensiones o componentes del compromiso organizacional: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.

➤ Componente afectivo.

Rivera (2010), menciona que el componente afectivo es un conjunto de valores, sentimientos y emociones que parten de la familia como célula fundamental de la sociedad, donde nuestros aprendizajes y experiencias se generan para formarnos como personas humanas. Bajo esta premisa, la institución debe promover políticas que ayuden a los trabajadores a conservar un vínculo equilibrado entre la vida personal dentro del trabajo con la de su familia, desarrollando emociones y sentido de pertenecer a la institución donde laboran.

➤ **Componente de continuidad**

Ramos (2005), refiriéndose al componente de continuidad señala que, el trabajador siente un vínculo con la organización porque ha invertido esfuerzo y tiempo y, dejar la institución donde labora significa perder la oportunidad de trabajo; sin embargo, si encontrara otro trabajo que le pueda brindar mejores ganancias, tendrá la posibilidad de dejar la organización donde labora.

Por consiguiente, este autor menciona al compromiso de continuidad como una inclinación material del trabajador con la organización; en este caso, el esfuerzo que realiza el individuo en cuanto a su trabajo en beneficio de la organización es muy poco, tanto que, solamente le permita continuar laborando dentro de la institución.

➤ **Componente normativo.**

Bayona, Goñi, & M. (2000), relacionan al compromiso normativo con normas culturales o de familia que compatibilizan con los intereses y metas de la institución. Por consiguiente, el trabajador desarrolla sentimientos que obligan su permanencia incondicional dentro de la institución donde labora.

2.2.8. Dimensiones del compromiso organizacional del docente

El compromiso docente presenta tres dimensiones que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente.

a) Dimensión compromiso ético

Lipovetsky (2000), señala que el compromiso ético relaciona los valores y principios individuales con los valores y principios de la organización a la cual pertenece el trabajador; en el campo de la educación supone practicar valores y respeto dentro de la institución educativa, con la finalidad de lograr mejores aprendizajes en los alumnos. Dentro de una sociedad cambiante y en constante desarrollo, el docente debe demostrar sólida formación en valores, inspirando confianza y lealtad en los estudiantes, quienes deben seguir su ejemplo para ponerlo en práctica dentro de la sociedad donde les toque desarrollarse.

b) Dimensión compromiso con los alumnos

El docente tendrá bien en claro cuál es su compromiso y responsabilidad que debe asumir para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Su compromiso con el trabajo que realiza dentro de la institución educativa le permite considerar el contexto particular de cada estudiante para guiarlo por la senda de la verdad y la justicia, cuyos resultados se convierten en logros alcanzados y la satisfacción profesional de la labor que desempeña.

Minaya (2014), la tarea del docente es encontrar posibilidades de aprendizaje para cada estudiante; para lograr tal fin, el docente acompañará durante el proceso de aprendizaje, adaptando su programación curricular a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, realizando un trabajo motivador y en equipo, estableciendo, así mismo, una relación constante con los padres de familia.

El Ministerio de Educación del Perú dentro del Manual del buen desempeño docente (MBDD) establece los dominios siguientes:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

(Fuente: MINEDU, 2016, MBDD, pp. 18-19).

Estos dominios están relacionados con la preparación y el enfoque de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, el manejo de contenidos y la generación del clima apropiado para desarrollar nuevos aprendizajes en los alumnos.

c) Dimensión compromiso social

Dentro del compromiso social se considera dos puntos de vista. Uno de carácter interno, orientado al logro de objetivos en la institución, referido a los aprendizajes de los alumnos, otro de carácter externo, el cual permite una enseñanza realista y contextualizada acorde al desarrollo del mundo social y a las exigencias que la nueva sociedad demanda. Esteban (2001), menciona que la educación es un proceso de formación del individuo dentro de la sociedad con la influencia del entorno donde se desarrolla.

Minaya (2014), menciona que para lograr objetivos que demanda la educación, es necesario que el docente esté consciente de la labor que desempeña, demostrando una real vocación de maestro, capaz de prevalecer cuando se le presente trabas dentro del aula de clases o la institución educativa, sobre todo, cuando debe atender a los alumnos en diversos contextos, considerando que su labor de maestro será una contribución al bien de la sociedad.

2.2.9. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en EBR

El proceso de aprendizaje de los estudiantes constituye un elemento fundamental dentro de la educación. La responsabilidad e identificación que tiene el docente se convierte en compromiso con la institución educativa donde labora. El docente debe conocer los valores, las metas y objetivos institucionales, con la finalidad de tener una sola visión, capaz de ser lograda en cooperación y con la participación activa de todos los miembros que forman parte de la organización educativa. La responsabilidad o compromiso es la identificación que el docente tiene con la institución educativa donde labora; su interés y permanencia deben ser demostrados.

En Educación Básica Regular, dentro del sistema educativo peruano, muchas instituciones educativas están mostrando logros importantes, que se traducen en logros de aprendizaje para los estudiantes. Este avance se debe al compromiso que muchos docentes, directivos, estudiantes y padres de familia asumen responsablemente, identificándose como parte de la organización educativa donde laboran. El compromiso asumido por la comunidad educativa en su conjunto, permite obtener mejores logros institucionales, visibles a los monitores y acompañantes del Órgano inmediato superior cuando realizan las visitas de rutina hacia la institución educativa.

Otro aspecto importante e indispensable que permite lograr resultados satisfactorios en Educación Básica Regular (EBR) es la capacitación al personal docente y directivos; puesto que, la ciencia y la tecnología avanzan rápidamente, superando las expectativas de los usuarios.

La aplicación de un nuevo enfoque educativo y el rediseño de la currícula educativa en el Perú se convierten en potencialidad de desarrollo y mejora en el proceso de aprendizaje de los estudiantes en la Educación Básica Regular. El nuevo concepto de evaluación y seguimiento dentro del proceso educativo permite un mayor compromiso del trabajador con la organización donde labora, cuyo fin es obtener mejores logros de aprendizaje de los estudiantes.

Bayona y Goñi (2007), hacen mención que el compromiso del trabajador con la organización está sujeto al logro de metas y objetivos planteados por la institución donde labora; para lograrlo, es importante el uso de la tecnología y los recursos adecuados y disponibles; así como el compromiso del capital humano.

2.2.10. Posición que asume el investigador frente a los enfoques y teorías sobre

Compromiso Organizacional

Los diferentes enfoques y teorías relacionados con el compromiso organizacional describen aspectos importantes que son el resultado de investigaciones realizadas por expertos; en este sentido, la teoría

mencionada por Meyer y Allen describe claramente los componentes o dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores frente a la institución donde laboran, Cabe destacar que en toda organización siempre estará presente el componente de continuidad, afectivo y normativo.

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 de afecto.** Hace referencia a la organización y el vínculo emocional que forjan los trabajadores mientras forman parte de la institución a la cual pertenecen; así mismo, disfrutan de su permanencia, percibiendo que sus necesidades son satisfechas (Villafranca, 2010).
- **Compromiso de continuidad.** Se refiere a las oportunidades que tiene el trabajador para continuar o renunciar a la organización donde labora (Flores, 2014).
- **Compromiso normativo.** Está relacionado a la presión de normas familiares o culturales que tiene el trabajador y que deben ser compatibles con los intereses, metas y objetivos de la organización donde labora. (Ramos, 2005).

- **La motivación.** Es el comportamiento del trabajador dentro de la organización donde labora; combina procesos psicológicos, fisiológicos e intelectuales, determinando el comportamiento y la actuación del individuo. Angulo (2011).
- **Motivación de docentes:** Se refiere a las actividades orientadas a la constante preparación académica de los maestros para reforzar sus capacidades y conocimiento (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).
- **Necesidades de Logro.** Indica el impulso para triunfar, luchando por los logros personales más que para recibir recompensas (Quintanar, 2005).
- **Necesidad de Poder.** Hace referencia a necesidades de influencia o control a otros individuos o grupos para lograr el reconocimiento (Vargas, 2012).
- **Necesidad de Afiliación.** Las personas buscan una relación y comprensión en reciprocidad cuando tienen deseos de formar parte de una organización; buscan amigos, son cooperantes, evitando la competencia (Chang, 2010).
- **La desmotivación.** Es un estado anímico donde se pierde la energía, la disposición y el entusiasmo para superar barreras que se presenta (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).

2.4. Variable de estudio

La variable de estudio del presente proyecto de investigación es el compromiso organizacional.

2.4.1. Definición conceptual de Compromiso Organizacional:

Meyer y Allen (1991), definieron al compromiso organizacional como un estado psicológico que relaciona al trabajador con la institución donde labora.

Robbins (1998), señala que el compromiso organizacional se da cuando un trabajador se identifica particularmente con las metas y deseos de la organización y tiende a mantenerse dentro de la misma.

Nias (2003) menciona al compromiso organizacional en el campo educativo como la identificación de los maestros con la institución donde laboran.

2.4.2. Definición Operacional de compromiso organizacional

Variables	Escala de Medición / Dimensiones
Variable de estudio o Independiente (V.I.): Compromiso organizacional	Escala de medición: Cuestionario de compromiso Organizacional de Meyer y Allen, con la adaptación de Cecilia Ivonne Villafranca Costa, consta de 18 ítems para medir las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo. Validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.822.

Fuente: Adaptación de la Ficha Técnica del cuestionario de compromiso institucional para docentes - UMCH.

3. Tratamiento técnico: Metodología del estudio

3.1. Nivel y tipo de la investigación

Con la ejecución la presente investigación pretendemos determinar el Compromiso con la organización institucional de los docentes que laboran en la I.E. N° 00543, nivel primario de Educación Básica Regular; por tanto, según Sánchez C. y Reyes M. (2005), corresponde al enfoque cuantitativo, tipo sustantiva y nivel descriptivo.

3.2. El Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene como diseño descriptivo; el mismo que, según los investigadores Hugo Sánchez C. y Carlos Reyes M. (2005, p. 102), el diagrama es el siguiente:



Leyenda:

M = constituye la parte muestral conformada por docentes de la I.E. N° 00543

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

3.3. La Población y la muestra de la investigación

3.3.1. La Población: para el presente estudio se eligió una población constituida por docentes que laboran en la institución educativa N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín.

3.3.2. Muestra: se tomó a toda la población como muestra del presente estudio, conformada por 22 docentes de una I.E. N°

00543 del distrito de Yuracyacu, quienes laboran en el nivel de educación primaria.

3.4. Técnica para recoger los datos:

Para recolectar datos en el presente proyecto se utilizará la técnica de la entrevista y el instrumento a utilizar será el cuestionario, con una validez del 0.99 y una confiabilidad de 0.822.

3.5. Técnica para procesar y analizar los datos

Para procesar y analizar los datos en el presente proyecto de investigación utilizamos las herramientas de Excel a fin de determinar tendencias y promedios relativos; así como, para elaborar los gráficos.

3.6. Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES		CRONOGRAMA						
		2016			2017			
		O	N	D	E	F	M	A
1	Planeamiento del problema objeto de estudio.	X						
2	Consulta de fuentes bibliográficas para elaborar el sustento teórico de la investigación.		X					
3	Diseño de la metodología de estudio.			X				
4	Primer envío del trabajo en 'borrador' para ser revisado por la asesora del proyecto.				X			
5	La asesora designada por la UMCH revisa el trabajo.				X			
6	Mejoramiento del proyecto de acuerdo a las indicaciones de la asesora de la UMCH.					X		
7	La UMCH revisa el proyecto utilizando el programa informático anti-plagio.						X	
8	Mejora del proyecto según indicaciones de la UMCH.						X	
9	Envío del trabajo mejorado a la UMCH.							X
10	La UMCH emite la Resolución que aprueba el proyecto final de investigación.							X

3.7. Presupuesto del proyecto:

1	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO S/.	TIEMPO	COSTO TOTAL S/.
	Investigador	0.00	5 meses	00.00
	Personal de apoyo en aplicación (Dos personas)	30.00 c/u	1 mes	60.00
	Sub – TOTAL			60.00
2	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			
	Alquiler de 1 PC	20.00	5 meses	100.00
	1 Impresora	120.00	--	120.00
	Sub – TOTAL			220.00
2	Servicios			
	Fotocopias	0.10		60.00
	Internet	20.00	5 meses	100.00
	Movilidad	5.00	5 meses	25.00
	Refrigerio	5.00	5 meses	25.00
	Anillados de borradores	5.00		50.00
	SUB - TOTAL			260.00
3	OTROS			
	Gastos imprevistos	10.00	5 meses	50.00
	SUB - TOTAL			50.00
	TOTAL			590.00

Fuente: Adaptado de Modulo I: Diseño del proyecto de Investigación. UMCH. Lima 2016.

Bibliografía referencial

1. Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Beloso Chacín-Venezuela.
2. Betanzos, D. & Paz, R. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. México – Art. 23 (2) 207-215
3. De Frutos, Belinda; Ruiz Miguel A. y San Martín, Rafael (1998). “*Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*”, Departamento de psicología y Ciencias de la Conducta de la Universidad de Valencia, pp.345-366.
4. Lagomarsino, Raúl (2003). “Compromiso organizacional”, *Revista de Antiguos Alumnos*, año VI, núm. 2, Universidad de Navarra, pp. 79-83
5. Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A thre component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Manegement Review. Vol. 01, pp. 61-89.
6. Minaya Canales, M. S. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084“Carlos Philips Previ” Callao 2010-2011*. Lima. Perú.
7. Montoya E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima. Perú.
8. Pérez, T. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. PUC. Lima. Perú.
9. Quintanar, T. (2005). *Factores motivacionales en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca México*. Universidad Autónoma de México.

10. Rivera, C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. PUC. Lima. Perú.
11. Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va edición). México: Prentice Hall.
12. Sánchez, C. Reyes, M. (2005). *“Metodología y diseño de la investigación científica”*. Visión universitaria. Quinta Edición. Lima. Perú.
13. Saucó Hernández, F. de M. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur, 2014*. Ecuador.

ANEXOS

Esquema de la Matriz de Solidez del Proyecto de tesis

TITULO:					
Compromiso Organizacional que presentan los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016					
Realidad problemática	Formulación del Problema	Justificación	Objetivo General	Variable	Metodología
<p>La educación actual busca el desarrollo afectivo, crítico y reflexivo de los estudiantes, para lograrlo, es necesario que exista con la institución educativa, un compromiso de parte de los docentes, desde la parte afectiva, de continuidad y normativa, acciones que deben reflejarse en mejores resultados en cuanto al logro de aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>El estudio teórico del compromiso organizacional es sustentado por investigadores expertos, como Meyer y Allen (1991), Rivera (2010), Añez (2006), Fuentealba (2010); todos ellos mencionan que el compromiso organizacional conlleva a que el maestro tenga una identificación plena con su centro laboral. En los trabajos citados en el</p>	<p>Teniendo en cuenta que el compromiso organizacional está relacionado con la identidad profesional y la idoneidad de los docentes en el trabajo escolar, planteo el siguiente problema de estudio:</p> <p>¿Qué nivel de compromiso organizacional presentan los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016?</p>	<p>Este problema de estudio se justifica por su relevancia, considerando que se trata de una realidad educativa, donde el compromiso organizacional evidencia claramente la falta de identidad profesional de los docentes en cuanto a obtener mejores logros en el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Este estudio teórico práctico se ubica como un tema importante en el liderazgo de una gestión educativa eficiente.</p> <p>Los resultados de este trabajo tendrán como fin diseñar estrategias adecuadas que el Directivo como líder pedagógico aplicará para</p>	<p>General:</p> <p>Determinar el nivel de compromiso con la organización donde laboran los docentes de la I.E. N° 00543 del distrito de Yuracyacu, San Martín, durante el año 2016.</p>	<p>Variable Independiente: (VI)</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Compromiso afectivo</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si trabajara el tiempo que me queda de vida en esta institución educativa, me sentiría feliz. - Siento realmente que los problemas de la institución educativa también son míos. - Siento que no tengo sentimientos de pertenecer a esta I.E. - Emocionalmente no me siento unido a mi institución educativa. - Mi integración hacia mi institución educativa no es forma plena. <p>b) Compromiso calculado o de continuidad</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permanecer hoy en día en esta institución educativa es asunto de deseo o necesidad. - Si quisiera dejar esta institución 	<p>El Tipo de esta Investigación es: Tipo investigación Sustantiva</p> <p>El Nivel de esta Investigación es: Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>El Diseño de esta Investigación es: Diseño de investigación descriptivo</p> <p style="text-align: center;">M → O</p> <p>Dónde: M = muestra conformada por 22 docentes de la I.E. N° 00543 O = representa la observación (Inst.de regajo de información)</p> <p>Población: La población lo constituyen todos los docentes de las II.EE. de gestión pública del distrito de</p>

<p>párrafo anterior se evidencia que el compromiso organizacional en la escuela incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los maestros se identifiquen plenamente con la institución educativa donde trabajan, y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores; sin embargo, en la institución educativa N° 00843 del distrito de Yuracyacu no existe el compromiso organizacional de los docentes, presentando niveles de apatía y poca identidad profesional en el cumplimiento de sus funciones.</p>		<p>lograr un compromiso organizacional, optimizando niveles de calidad en el desempeño docente, con la finalidad de brindar un mejor servicio educativo; así mismo, permitirá relacionar al compromiso organizacional en la escuela con la identidad profesional de los docentes.</p>		<p>educativa, sería muy duro para mí.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si en estos momentos abandonaría esta institución educativa, mi vida sería afectada en gran parte. - Si saliera de esta institución educativa, siento que tendré muy pocas opciones de trabajar en otro lado. - Si no hubiera puesto todo mi esfuerzo en esta institución educativa, consideraría trabajar en otro lugar. - La poca seguridad o alternativa de encontrar otro trabajo es la consecuencia negativa para dejar esta institución educativa. <p>c) Compromiso Normativo Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si dejaría esta institución educativa ahora, sentiría culpabilidad. - Toda mi lealtad se merece esta institución educativa - Tengo deber con las personas que trabajan en esta institución educativa; por tanto, no lo abandonaría en estos momentos. - Con mi institución educativa, me siento en deuda. 	<p>Yuracyacu</p> <p>Muestra: -01 Director y 01 Sub Director -20 docentes</p> <table border="1" data-bbox="1756 480 2107 746"> <thead> <tr> <th>MUESTRA</th> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director/Sub Director</td> <td>02</td> <td>00</td> <td>02</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>07</td> <td>13</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>09</td> <td>13</td> <td>22</td> </tr> </tbody> </table> <p>Método: Cuantitativo Cualitativo</p> <p>La Técnica utilizada para recoger la información es:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La entrevista. ➤ La observación <p>Como Instrumentos para recolectar los datos, utilizamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El Cuestionario. ➤ La Guía de observación. 	MUESTRA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	Director/Sub Director	02	00	02	Docentes	07	13	20	Total	09	13	22	<p>para</p> <p>para</p>
MUESTRA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL																			
Director/Sub Director	02	00	02																			
Docentes	07	13	20																			
Total	09	13	22																			

Ficha técnica del instrumento:**Presentación de la Ficha Técnica para el cuestionario de los docentes**

Nombre del instrumento	Cuestionario para docentes sobre Compromiso Organizacional.
Autor y el nombre original	Meyer y Allen, Cuestionario para determinar el Compromiso Organizacional.
Adaptación	Villafranca Costa, Cecilia Ivonne.
Año y mes de adaptación	2009, octubre.
Compromisos que evalúa los reactivos	El Compromiso afectivo
	El Compromiso de continuidad
	El Compromiso normativo
Validación	Tiene una validez del de 0.99 de acuerdo al Juicio de Expertos.
Confianza del instrumento	La confianza del instrumento es del 0,822 comprobada con el coeficiente alfa de Cronbach.

Fuente: adaptación de documentos de información proporcionados por la UMCH.

Instrumento: Cuestionario de aplicación**Cuestionario de compromiso institucional para docentes****Información genérica:**

Marca con una X dentro del paréntesis, según corresponda a tus datos personales y profesionales

Edad: entre 20 a 25 años () entre 26 a 30 años ()
entre 31 a 35 años () entre 36 a 40 años () más de 41 años ()

Condición laboral: eres nombrado () eres Contratado ()

Grado académico alcanzado: Bachillerato () Profesor ()
Licenciado () Magister () Doctor ()

Servicio prestado en educación: Menos de 5 años () De 5 a 10 ()
De 10 a 15 () De 15 a 20 () De 20 a 25 () Más de 25 ()

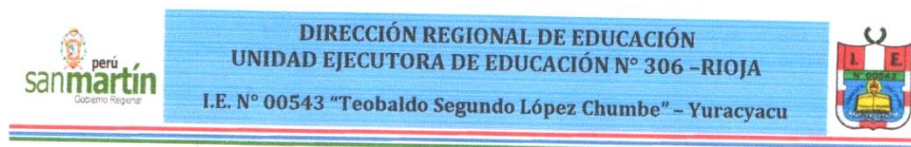
Indicaciones para marcar los ítems del cuestionario

Te presentamos a continuación expresiones que se relacionan con tu trabajo educativo dentro de tu centro laboral. El cuestionario, en su conjunto, es de carácter **ANÓNIMO**; por tanto, te solicitamos una opinión con sinceridad. Lee con cuidado y atención cada expresión y marca con una **X** el número que creas conveniente según tu parecer.

1	2	3	4	5
Estoy totalmente en desacuerdo	Estoy en desacuerdo	Me siento indeciso	Estoy de acuerdo	Estoy totalmente de acuerdo

1	Si trabajara el tiempo que me queda de vida en esta institución educativa, me sentiría feliz.	1	2	3	4	5
2	Siento realmente que los problemas de la institución educativa también son míos.	1	2	3	4	5
3	Siento que no tengo sentimientos de pertenecer a esta I.E.	1	2	3	4	5
4	Emocionalmente no me siento unido a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	Mi integración hacia mi institución educativa no es forma plena.	1	2	3	4	5
6	Personalmente, esta institución educativa significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Permanecer hoy en día en esta institución educativa es asunto de deseo o necesidad.	1	2	3	4	5
8	Si quisiera dejar esta institución educativa, sería muy duro para mí.	1	2	3	4	5
9	Si en estos momentos abandonaría esta institución educativa, mi vida sería afectada en gran parte.	1	2	3	4	5
10	Si saliera de esta institución educativa, siento que tendré muy pocas opciones de trabajar en otro lado.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto todo mi esfuerzo en esta institución educativa, consideraría trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5
12	La poca seguridad o alternativa de encontrar otro trabajo es la consecuencia negativa para dejar esta institución educativa.	1	2	3	4	5
13	Permanecer en esta institución educativa no es mi obligación.	1	2	3	4	5
14	No dejaría esta institución educativa ahora, aunque fuera por mi propio beneficio.	1	2	3	4	5
15	Si dejaría esta institución educativa ahora, sentiría culpabilidad.	1	2	3	4	5
16	Toda mi lealtad se merece esta institución educativa	1	2	3	4	5
17	Tengo deber con las personas que trabajan en esta institución educativa; por tanto, no lo abandonaría en estos momentos.	1	2	3	4	5
18	Con mi institución educativa, me siento en deuda.	1	2	3	4	5

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



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

AUTORIZACIÓN N° 003-2016-I.E. N°00543 /y.

El Director de la Institución Educativa "Teobaldo Segundo López Chumbe" N° 00543, con código modular N° 0297796, del distrito de Yuracyacu, provincia de Rioja, departamento de San Martín, el que suscribe;

AUTORIZA:

Al grupo de investigación, integrado por los profesores: **Antero Jesús Sánches Vásquez, Bartolomé Román Chávarry Tapia y Hernán Carranza Mejía**, estudiantes del programa de Bachillerato de la Universidad "Marcelino Champagnat" facultad de educación – Lima; para que realicen la ejecución del proyecto denominado, "Compromiso organizacional que presentan los docentes de la Institución Educativa N° 00543 del distrito de Yuracyacu - San Martín durante el año 2016"

Se hace entrega de la presente, a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Yuracyacu, 09 de noviembre del 2016.

Prof. Hernán Carranza Mejía
DIRECTOR

HCM/mca
Archivo

Jr. Santo Toribio S/N – Yuracyacu – Rioja – San Martín
EMAIL: telo543@hotmail.com
R.U.C. N° 20531343515
RPM: #956047379 - #939076260