



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PRIMARIA DE YARINACOCHA-CORONEL PORTILLO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ALICIA SIU GONZALEZ
HERLIN JARA CHINO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	4
1.1. Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. El objetivo de investigación.....	6
1.4. Tareas de investigación.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: Marco teórico.....	8
2.1. Bases teóricas.....	8
2.1.1. Concepciones teóricas y empíricas del compromiso organizacional	8
2.1.2. Teorías.....	11
2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional.....	12
2.2. Definición de términos básicos.....	13
2.3. Variable.....	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	16
3.2. Diseño de investigación.....	16
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	19
3.6. Administración del proyecto	20
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS.....	24

Introducción

La investigación que presentamos se titula: Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016 y tiene como objetivo central Determinar el nivel de compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No.64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016. El trabajo busca ayudar y dar soporte a una parte del entramado social llamado Educación “Desde el punto de vista del manejo organizacional; teniendo como actores-promotores a los gerentes educativos [directores y personal jerárquico], Rivera (2010), en un ambiente moldeado a ser inteligente, eficiente y eficaz.

Uno de los factores que nos lleva al cumplimiento de nuestras metas y objetivos nace a través de cómo asumimos el “compromiso *organizacional*”, en nuestro centro laboral, que es la razón de ser de esta investigación. Y del papel preponderante que asume cada docente en su compromiso de ver diferente a su institución, en diversas circunstancias.

El trabajo de investigación está dividido en capítulos. El primero: *Planteamiento del problema*, aquí describimos el problema; formulamos el problema; planteamos los objetivos; decimos las tareas y luego justificamos toda la investigación. En el segundo: *Marco teórico*, se muestran diversas concepciones sobre el tema, por medio de un abanico bibliográfico técnicamente estructurado y científicamente comprendido. En el tercer capítulo llamado Metodología: vemos el *cómo* procederemos en cada parte del trabajo. Se utilizará una metodología cuantitativa correlacional. En el cuarto capítulo:

Resultados, los datos que recogeremos de nuestras unidades de análisis a través del instrumento utilizado, de acuerdo a las variables, nos permitirá la discusión en la que cruzaremos datos del marco teórico, antecedentes y los resultados obtenidos; y luego, formularemos las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Esperamos ser comprendidos por las limitaciones de esta investigación descriptiva que con mucho esmero hemos realizado.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

En el mundo globalizado de hoy se observa la alta importancia que ha adquirido la educación como ciencia social, su mejora y resultados en la agenda pública. La educación en nuestro país en general; y en la región Ucayali, en particular, se torna en una herramienta fundamental para enfrentar los retos y dar respuesta oportuna y pertinente a las nuevas necesidades e incertidumbres de formación integral de los ciudadanos. Para ello, los directores deben convertir a sus instituciones en espacios agradables, enervantes, de sosiego espiritual y laboral, de experiencias organizativas positivas, abiertos a la participación de todos los docentes. Estos cambios deben operarse de adentro hacia afuera y viceversa, porque una imagen positiva interna proyecta una imagen significativa externa. Sobre el particular Gounaris (2006) afirma que para satisfacer las necesidades de los clientes externos antes hay que satisfacer las necesidades del cliente interno. Éste bien tratado, estimulado, tiene un apego incondicional a su centro laboral.

Una de las maneras de lograr la realización de los objetivos institucionales se efectúa por medio del compromiso organizacional, tema del presente trabajo. Ya que éste "...es un factor de éxito en la organización" (Rivera, 2010, p. 8). Pero pese a su gran importancia existen pocas investigaciones que se puedan cotejar con otros estudios del ámbito del comportamiento organizacional a nivel nacional.

El *compromiso organizacional en la escuela*, en sus dimensiones: afectiva, de continuación y normativa, constituyen puntos importantes que contribuyen al desarrollo, pertinencia y vigencia del propio maestro y su entorno, factor entendido como “la fuerza relativa de identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Lagomarsino (2003, p. 79).

A nivel regional, la Dirección Regional de Educación de Ucayali (DREU, 2015) en su Plan Operativo señala la carencia de acciones conjuntas de equipo entre los docentes, coordinadores, directivos, administrativos, padres de familia; asimismo poco interés de buena parte de ellos en perfeccionarse y capacitarse, insuficiente control y evaluación educativa (monitoreo, supervisión y acompañamiento), poca comunicación interpersonal, intra e interinstitucional, mínima identificación de los trabajadores con la misión institucional. Esta realidad contribuye a la baja imagen institucional, por ende, dificulta los esfuerzos de dar calidad al servicio educativo, retrae la mejora de los aprendizajes, disminuye la retención de los estudiantes.

En la Institución Educativa N° 64093, dedicada a la formación de estudiantes de nivel primario, ubicado en el distrito de Yarinacocha, región Ucayali, se observa que la calidad de compromiso organizacional es mínima, no se muestra intencionalidad educativa y pedagógica por parte de los trabajadores en su conjunto, estos no se involucran con las tareas educativas, se nota la falta de compromiso con los trabajos que deben asumir. Se carece de la energía motivadora, convencedora, cambiante e innovadora de liderazgo. Falta que exista el compromiso como actitud organizacional y el conocimiento de

que el compromiso organizacional es “...uno de los principales retos de la posmodernidad” (Luthans, 2008)

La realidad problemática expuesta, motivó la realización de esta investigación con el fin de conocer el compromiso organizacional en la escuela, de docentes que laboran en la Institución Educativa No. 94093 del distrito de Yarinacocha, región Ucayali, Perú.

1.2. Formulación del problema científico

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la escuela, de docentes de la Institución Educativa pública de primaria No. 64093 del distrito de Yarina Cocha de Coronel Portillo?

1.3. Objetivo de la investigación

Determinar el nivel de compromiso organizacional en la escuela, de docentes de la Institución Educativa pública de primaria No. 64093 del distrito de Yarina Cocha de Coronel Portillo.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional en la escuela, en educación primaria, durante las dos últimas décadas, en el marco teórico.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública de primaria No. 64093 de Yarina Cocha de Coronel

Portillo, se logrará con la aplicación del instrumento de investigación a una muestra de 30 docentes.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Valor teórico.

La investigación busca proporcionar información descriptiva sobre el compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la institución educativa No.64093 del distrito de Yarinacocha Región Ucayali, 2016; los resultados teóricos y prácticos sistematizados enriquecerán al cuerpo teórico del tema y servirán como referentes a futuras investigaciones sobre el particular. Por lo dicho, se afirma que el compromiso organizacional es importante porque es un "...factor de éxito organizacional generado a través del liderazgo y enmarcado en la sólida estructura axiológica que toda institución educativa de buenas prácticas debe desarrollar" (Rivera, 200, p. 11).

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

En cuanto a antecedentes bibliográficos, el tema *compromiso organizacional*, en Latinoamérica, pese a la importancia que tiene, carece de un abanico de posibilidades de información y consulta que permitan cotejar y contrastar opiniones diferentes sobre la variable en estudio. En cambio, Arías (2001) afirma que “en los países desarrollados el tema de compromiso organizacional ha sido estudiado profundamente”. Pese a ello, se ha logrado estructurar el presente marco teórico con autores y obras que empezamos a reseñar:

2.1.1. Concepciones teóricas y empíricas del compromiso organizacional

Una investigación de gran importancia lo realizó Palma, S. (2006) quien señala como conclusión raigal de su trabajo sobre *Motivación y clima laboral* que ambas variables constituyen dos temas de gran interés en la sicología organizacional porque repercuten en la productividad de los recursos humanos en ambientes laborales e indican la calidad del contexto laboral.

De igual modo, Senge (2005) afirma que una organización inteligente es capaz de aprender cuándo existe un compromiso organizacional reflejado en el desempeño individual y grupal de sus miembros.

Otra idea de compromiso organizacional lo da Robbins (1998, p.14) afirma que: “El compromiso organizacional es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. Es decir, hace suyo las metas y objetivos, deseos y anhelos de la institución educativa donde labora.

A su vez, Steers (2001, p. 24) señala que compromiso organizacional es la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. A la que siente parte de él, la que le da los medios para vivir y la reciprocidad que ella merece de su parte. La reciprocidad debe ser mutua.

De igual modo, para Chiavenato (1992, p.80), el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y el presente de la organizacional como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización [la escuela] por todos sus participantes, sus integrantes.

Por otro lado, Ramos (2005), relaciona el compromiso organizacional con el desempeño docente afirmando que este es un estudio bidimensional en función de que el compromiso organizacional pertenece al ámbito de la Psicología Organizacional y el desempeño docente al ámbito de la Pedagogía. Según la ESAN, (2010) como ámbito de la Psicología organizacional sus contribuciones se enfocan hacer un estudio de diagnóstico laboral y clima organizacional dentro de una organización, además se extienden al aprendizaje, percepción,

personalidad, emociones, eficacia del liderazgo, evaluaciones de desempeño, medición de actitudes, entre otros.

Asimismo, como variable actitudinal el compromiso organizacional comprende tres factores: compromiso psicológico, sentir como de uno el puesto de trabajo y el deseo de continuidad en él como parte de un proceso metodológico complejo. Betanzos y Paz (2007).

En cuanto al compromiso organizacional relacionado con variables demográficas, según Loli (2006): sexo, tiempo de servicios, tienen importancia en relación al grado de apego y compromiso por el lugar donde trabaja la persona, juegan un papel de mucha importancia en la obtención de metas y objetivos institucionales.

En el mismo tono Heliriegel, (1999) dice que “compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización”. Esta intensidad se manifiesta por la creencia y aceptación de los valores y objetivos de la institución; además, la inclinación de realizar todos los esfuerzos posibles para el triunfo de ella y el deseo de pertenencia

Según Tejada y Arias (2005) el compromiso organizacional es: La fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (p. 300).

2.1.2. Teorías

a. Comportamiento organizacional

Es necesario decir que el comportamiento organizacional es una ciencia aplicada del comportamiento que se basa en la contribución de varias disciplinas conductuales, ya sea en el plano de análisis individual o microanálisis, como el caso de la psicología o en el plano de procesos de grupos y organización, en donde entra la colaboración de disciplinas como la sociología, la psicología social, antropología o la ciencia política ESAN (2010). Disciplinas que debe conocer el líder para empoderar a su personal en favor de la calidad del servicio que brinda.

b. Psicología del comportamiento.

Cuando hablamos de compromiso organizacional no podemos dejar de citar esta ciencia que pretende medir, explicar y en ocasiones cambiar la conducta de los seres humanos y sus intereses en la sociedad. No está demás afirmar que últimamente sus contribuciones a hacer un estudio de diagnóstico laboral y clima organizacional dentro de una organización, además se extienden al aprendizaje, percepción, emociones, capacitación, eficacia de liderazgo y satisfacción laboral, ESAN (2010).

c. Pensamiento sistémico

Debemos conocer que el pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que se ha desarrollado en los últimos cincuenta años para que los patrones totales resulten más claros y para ayudarnos a modificarlos. Senge (2005, p.22)) Y para que una organización inteligente que aprende, en nuestro caso la escuela, sea un ámbito donde la gente [los profesores] descubra continuamente cómo crea su realidad, cómo puede modificarla de acuerdo a la misión y visión del sistema educativo regional expresada en su PEI.

d. Enfoque multidimensional

En este enfoque y con el consenso de que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional (García e Ibarra, 2010, p.12), denominado también conceptual de Mayer y Allen, (1991). Los autores se inclinan por un concepto multidimensional del compromiso organizacional dividido en tres dimensiones: *afectivo*, *de continuación* y *normativo* de permanecer en la organización. Detallamos:

2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional

Uno de los modelos multidimensionales más conocidos fue anunciado por Meyer y Allen (1991). Para ellos el compromiso se divide en tres componentes diferenciados. A saber:

- a. Compromiso afectivo (Deseo). Es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a ella.
- b. Compromiso de continuación. (Necesidad). El trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo, así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego a ella.
- c. Compromiso normativo. (Deber). El trabajador encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones. Se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorado por el trabajador.

Por eso, el enfoque citado con sus dimensiones respectivas será la columna vertebral de este proyecto de investigación.

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso organizacional. Es la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja. Amorós, E. (2007).

. *Proceso educativo*. Es el conjunto de etapas en las que el alumno en interacción con la realidad social y natural va construyendo sus conocimientos en base a sus experiencias y conocimientos previos.

. *Desarrollo*. “Es un proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades de salir airoso en la vida” ONU (2010). Esta definición asocia el desarrollo directamente con el progreso de la vida y el bienestar humano con el fortalecimiento de capacidades relacionadas con todas las cosas que una persona pueda ser y hacer en su vida en forma plena y en todos los terrenos.

. *Organización educativa*. Es la entidad que usa los procesos de la administración en la educación para cumplir sus objetivos Chiavenato (2004, p. 132). Una institución educativa es una organización y por lo tanto tiene dimensión administrativa. Las escuelas, por ejemplo, tienen metas y fines claramente establecidos por la sociedad que le encomienda la educación de sus hijos.

Docente. Persona egresada de un Pedagógico o facultad de educación, altamente preparada para ejercer el proceso de enseñanza y aprendizaje en los diferentes niveles del sistema educativo nacional.

2.3. Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Compromiso organizacional	Grado de identificación afectiva, continuación y normativa de una persona en relación a la institución donde labora. (Mayer y Allen, 1991)	Escala nominal, ordinal con 15 ítems para medir las dimensiones: afectiva, continuación y normativa

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio será de tipo descriptivo, transeccional o transversal

a. Descriptivo

Porque busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características (descriptivo). Es decir, se va a “medir y describir la variable [Compromiso organizacional]” (Hernández, R. y otros, (1991), p. 194).

b. Transeccional o transversal.

Porque estudia el fenómeno en un momento y tiempo definido, según la Guía de diseño y desarrollo de investigación, Universidad César Vallejo. (2013, p. 27)

3.2. Diseño de investigación

Se empleará el diseño descriptivo simple (Guía de Diseño de la UCV (2013.p.27) y Sánchez y Reyes (2005, p.102) porque se buscará y recogerá información relacionada al compromiso organizacional.

. Esquema:

M - O

Donde:

M: Muestra con quien se va a realizar la investigación (los profesores de La Institución Educativa). Ya que ellos constituyen las unidades de Análisis.

O: Información relevante o de interés que recogeremos de la muestra.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población objeto de estudio, estará conformado por 32 docentes que trabajan en la Institución Educativa No.64093 de Yarinacocha, Ucayali, 2015. Que enseñan desde el primer grado al sexto grado de Educación Básica. Tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NO. 64093 DE YARINACOCCHA, UCAYALI, 2016, POR SEXO

S E X O		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
02	28	30

Fuente: Nómina de docentes de la I.E. No.64093, Yarinacocha, Ucayali, 2016.

3.3.2. Muestra

Estará constituida por toda la población de docentes, 30. Es una muestra no probabilística porque el grupo de estudio ya está definido y por conveniencia de los investigadores.

3.4. Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Técnicas.

a. La técnica con la cual se recogerá la información será una encuesta sobre compromiso organizacional extraída de sus dimensiones; consta de 15 preguntas. Con este procedimiento sistematizado, operativo, se obtendrá datos precisos, directos de la muestra. Al respecto, Alvira, F. (1998, p. 791)) afirma que:” la encuesta sirve para obtener información de los sujetos de estudio proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”. Añade “es una consulta tipificada de personas escogidas según principios estadísticos”. La encuesta será respondida de manera libre y anónima por los docentes. Las preguntas serán cerradas, dicotómicas. Las respuestas positivas se codificarán con “2” y las negativas con “1”.

b. El fichaje. Servirá para almacenar los datos que se buscó y también para redactar las referencias bibliográficas.

El tiempo que durará la aplicación de la encuesta será de 20 minutos.

La validación y confiabilidad del instrumento se hará con la adecuación, al objetivo de esta investigación, de la *Encuesta sobre percepción del clima laboral* del equipo Psicoeducativo SSCC , 2010.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Siendo el método de análisis cuantitativo, los datos que se obtendrán serán procesados y analizados a nivel descriptivo. La tarea se hará así:

Cuadro de distribución de frecuencias, pues, la información necesita ser desagregada en categorías o frecuencias.

- . Gráficos: permitirán presentar los datos en forma simple y rápida.
- . Estadísticos: la media, la mediana y la moda, servirán para conocer los valores obtenidos con respecto a las tendencias centrales.
- . Desviación típica
- . Coeficiente de variación
- . Puntaje mínimo y máximo obtenido (UMCH, 2016, p.17).
- . Los datos se procesarán con el sistema SPSS versión 12.
- . La *discusión* de los resultados se hará mediante la confrontación de los mismos con las *conclusiones* de los trabajos consultados y con el planteamiento del *marco Teórico*.

. Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos y los resultados obtenidos. (Guía de diseño y desarrollo de la UMCH. (2013. pp. 39-40).

3.6. Administración del proyecto

3.6.1. Cronograma de actividades

No	ACTIVIDADES	DURACIÓN (6 meses) 2016 - 2017					
		15 ag/ 15 set.	15 set. 15 oct.	15 oct. 15 nov.	15 nov. 15 ene.	5 e. 15 f.	15 f. 15 m.
1	Proyecto de investigación	x					
2	Marco teórico		x				
3	Resultados del trabajo de campo			x			
4	Redacción del informe final				x		
5	Presentación de la tesis					x	
6	Sustentación						x

3.6.2. El Presupuesto

Los costos del proyecto se expresan en el cuadro siguiente:

	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO	TIEMPO	COSTO TOTAL
	Investigadores (3)	S/. 300.00	6 meses	S/. 1, 800
	Personal de apoyo: aplicadores de la encuesta (3 personas)	20.00	1 día	60
	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			1,200
	1 PC	1,200		
	1 impresora	110		110
2	Servicios			
	Fotocopias (500)	0.10		50
	Internet (horas)	1.50		150
	Movilidad (precio pasaje por día)	15		160
	Refrigerio	5		100
	Espiralados (10)	7		70
	OTROS			
	Imprevistos	100		100
	TOTAL			3 ,800

Referencias

Alvira, F. (1998). *Diccionario de Ciencias Sociales*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Amorós, F. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas Competitivas*. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía.

Arias, F. (2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de pertenencia: algunos factores para su incremento". Enero- marzo. No. 200. México.

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. En Revista de Psicología del trabajo de las organizaciones. México, Vol 22, No. 01, pp. 25 – 43.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill. Dirección Regional de Educación de Ucayali (DREU). (2015) *Plan Operativo*. Pucallpa: Ímpetu.

Gounaris, S. (2006). "Internal-market orientation and its measurement", En: Journal Of Business Reaserch, 59, pp. 432- 448.

Hernández, R. y otros. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.

Helirigel, D. y otros. (1999). *Administración. Comportamiento organizacional*. México: Thompson editores.

Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. México. En la Revista de Antiguos Alumnos. Año VI, No. 2, pp. 79-93.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw

Mayer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational. En Human Resource Management Review, V. 1, No. 1, pp. 37- 67.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2015). *Diseño curricular nacional de la Educación Básica*. Lima: ME.

Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2010). *Desarrollo*. Nueva York.

Palma, S. (2003). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima: Cartolan.

Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Tesis De Maestría. México: Universidad de Colima.

Regalado, O. y otros. (2011). *Estrategias de relación con el cliente interno*. Lima: ESAN.

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa Privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis para Maestría. Lima: PUCP.

Robbins, S, (1999). *Compartimiento organizacional*. México: Prince Hall.

Tejada, J y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores Hacia la organización*. Enseñanza e investigación en Psicología, 10 (2), 295 – 309.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universitaria.

Senge, P. (2005). *La quinta disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta*. Buenos Aires: Granica.

Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. En *Administrative Science Quarterly*, No. 22, pp. 46-56.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. (2013). *Guía de diseño y desarrollo de Investigación*. Trujillo: UCV.

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT (2016). *Diseño del proyecto de Investigación*. Módulo 1. Lima: F.E.

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093, del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016.

Autores: Alicia Siu Gonzalez y Herlin Jara Chino

Título	Problema general	Objetivo general	Variable y dimensiones	Diseño	Métodos y técnicas	Población y muestra
Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093, del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016.	¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016?.	Determinar el nivel de compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016	Compromiso organizacional. <i>Dimensiones:</i> a. Compromiso Afectivo. b. Compromiso de continuación c. Compromiso normativo	Tipo de estudio: Aplicado. Diseño: No experimental Transeccional Correlacional El esquema es: M - O	General: Método científico: análisis-síntesis. <i>Técnicas:</i> .Encuesta por cuestionario. .Fichaje	Población: 30 docentes. Muestra: 30 docentes. Muestreo: No probalístico Instrumento: Cuestionario Procesamiento de datos: Excel-estadística descriptiva

Anexo 2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA, PARA LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA No 64093 DEL DISTRITO DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI, 2016

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado académico: Bachiller () Profesora () Licenciado () Magíster () Doctor ()

Tiempo de servicios: Menos de 5 años () De 5 a 10 años () De 10 a 15 años ()

De 15 a 20 años () De 20 a 25 años () Más de 25 años ()

Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Conviviente ()

Número de hijos: Uno () Dos () Más de tres ()

INSTRUCCIONES

Estimado colega:

A continuación encontrará 18 enunciados referentes a su institución educativa, luego de leerlos concienzudamente marque con una (X) el número que coincida con su opinión. Gracias.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias educativa de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad	1	2	3	4	5
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5

Anexo 3

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Pucallpa, 10 de octubre del 2016

CARTA No 002- HJCH-ASG-D.

Señora: Alicia Siu Gonzalez
Directora de la I.E. No. 64093, Nivel de Educación Primaria.

Ciudad:

Asunto: solicita llevar a cabo investigación sobre Compromiso organizacional en la institución que Ud. tan bien dirige.

Es honroso dirigirnos a Ud. para saludarle y, al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que con el fin de obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias de la Educación, en la Universidad Marcelino Champagnat, necesitamos una Institución Educativa como la que Ud. mercedamente dirige para llevar adelante la investigación titulada: **Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No. 64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016**, por lo que nos sentiremos honrados cuando acepte lo que le pedimos en el *asunto*.

Agradeciéndole por anticipado la gentileza de su aceptación le expresamos las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente.



.....
Herlin Jara Chino
DNI: 00005295



.....
Alicia Siu Gonzalez
DNI: 00046704

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Pucallpa, 12 de octubre del 2016

CARTA No. 020-16-ASG-D.

Señores Profesores
Herlin Jara Chino
Alicia Siu Gonzalez


Asunto: Autoriza llevar adelante la investigación sobre Compromiso Organizacional en la Institución Educativa No. 64093 del distrito De Yarinacocha, Ucayali, 2016.

Referencia: CARTA No. 002-HJCH- D. Del 10. 10. 16.


Me dirijo a Uds., para saludarles y, al mismo tiempo, comunicarles que esta dirección AUTORIZA para que materialicen la investigación titulada **Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la institución Educativa No. 64093, del distrito de Yarinacocha, Ucayali 2016**, en la institución que dirijo.

Sin otro particular les expreso las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente



Alicia Siu Gonzalez
C.M. N° 1000048704
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64093
DIRECCIÓN
FTO. CALLAO

Cuestionario del compromiso organizacional en la escuela, de docentes de la Institución Educativa No. 64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016

Ficha técnica

NOMBRE	Cuestionario del Compromiso organizacional en la escuela, de los docentes de la Institución Educativa No.64093 del distrito de Yarinacocha, Región Ucayali, 2016.
NOMBRE ORIGINAL Y AUTORES	Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen.
ADAPTACIÓN	Alicia Siu Gonzales y Herlin Jara Chino
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2016
ADMINISTRACIÓN	Autoadministrado
DIMENSIONES QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido a través del juicio de expertos
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna por medio del coeficiente Alfa de Cronbach