



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

### **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

CARLA YUYARIMA CANAQUIRI

ODALIS ROJAS HUAMAN

ELIA VILLACORTA TORREJON

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
1.1. Descripción del problema .....	5
1.2. Formulación del problema .....	6
1.3. Justificación .....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas .....	11
2.2.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente .....	11
2.2.2. Enfoques y teorías sobre el compromiso organizacional .....	15
2.3. Definición de términos básicos .....	20
III. OBJETIVOS .....	22
3.1. Generales .....	22
IV. HIPÓTESIS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.1. Generales .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.2. Específicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
V. MÉTODO .....	22
5.1. Tipo y nivel de investigación.....	22
5.2. Diseño de investigación.....	23

5.3. . Variables.....	23
5.4. Población y muestra .....	24
5.5. Instrumentos.....	24
5.5.1. Técnicas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.5.2. Técnicas de recolección de datos .....	24
5.5.3. Técnicas de procesamiento de datos.....	24
VI. cronograma.....	25
VII. El presupuesto .....	26
REFERENCIAS.....	27
Apéndices .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Introducción**

Con el presente estudio se busca generar reflexión a partir del conocimiento de los niveles de relación entre motivación y compromiso docente. Se busca contribuir en la contrastación de los resultados del trabajo de campo con la teoría existente sobre motivación y compromiso organizacional docente. Asimismo, Los resultados obtenidos permitirán enriquecer el marco teórico de compromiso organizacional y motivación docente, y aportar a investigaciones posteriores en este campo, tanto a nivel descriptivo y explicativo.

La importancia del presente estudio está dada en cuanto la información obtenida en el presente estudio busca aportar con información sobre el índice de relación que existe entre las variables motivación y compromiso organizacional docente en el contexto específico de la institución educativa rural de la amazonia peruana, por lo mismo se avizora como medio de ayuda de valoración, elaboración y ejecución de posibles alternativas referidas al a las variables de estudio

## **I. Planteamiento del problema**

### **1.1. Descripción del problema**

En las sociedades aparecieron las instituciones por la necesidad de lograr propósitos de forma organizada con eficiencia y eficacia. Así en el devenir del tiempo avanzó hasta niveles de desarrollo organizacional que derivó en una de las áreas fascinantes que es la cultura institucional que se desarrolla dentro de las instituciones y que se convirtió en materia de investigación. “Es importante porque va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo” Hellriegel y Colbs. (1999 p. 65).

El compromiso organizacional es el grado de identificación que un individuo muestra con la organización a que pertenece, así como con sus fines y metas Robbins (2009, p.79). Mientras que para Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) el compromiso organizacional es la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma. Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja Bleake, Mouton y McCanse, 1991; Robbins, 1993. Consideran el compromiso organizacional como un sistema de significados compartidos en común por todos los miembros de una organización; la cultura permite que sus miembros lleguen a comprender de

manera común cual es la conducta apropiada. Son las reglas y lineamientos que indican a los miembros cómo participar, qué hacer y qué no hacer.

El Ministerio de Educación ha emitido normas que buscan optimizar el funcionamiento de las instituciones educativas hacia el logro de las metas educacionales en el país con el concurso más óptimo posible de todos sus miembros. Destacan entre esos documentos el Proyecto Educativo Nacional (2007), El Marco del Buen Desempeño Docente (2012) y el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) entre otros.

Sin embargo, hecho la observación permanente al personal docente y administrativo de la I. E. Matilde Túnjar de Vela del distrito de Yurimaguas se evidencia actitudes de bajos niveles de compromiso organizacional; el mismo que impide lograr los óptimos funcionamientos de la institución educativa y, por lo tanto, dificulta alcanzar con eficiencia la meta trazada. Motivados por tal situación problemática a través del método científico en el nivel descriptivo los autores del presente estudio buscan conocer el desarrollo actual del compromiso organizacional con el fin de mejorar el rendimiento profesional de todos los docentes.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa . Matilde Túnjar Guzmán de Vela de la ciudad de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas?

### **1.3. Justificación**

En la actualidad, la exigencia social, y desde el Estado, es mayor con relación a lograr niveles de aprendizaje para revertir los bajos estándares cognitivos en el país; por ello es imprescindible que las instituciones educativas asuman compromisos para mejorar los resultados académicos que debe ser el resultado de un sólido cuerpo organizado. La I. E. Matilde Túnjar Guzmán de Vela, para lograr los propósitos educativos planteados, necesita conocer los niveles de satisfacción organizacional de sus integrantes; por ello, es necesario que se realice el estudio en este campo. Al conocer esos factores que influyen en el estado psicológico, emocional y materiales podríamos asumir compromisos y plantarse estrategias y los desafíos de revertirlos, a través de acciones motivadores diversos. Ello contribuiría al trabajo educativo más eficaz y eficiente; con este fin se justifica el presente trabajo de investigación.

En ese contexto, por medio del presente estudio se busca encontrar datos sobre compromiso organizacional y el presente trabajo encontrará una respuesta en los miembros de la Institución Educativa Matilde Túnjar de Vela y la relación con los fundamentos teóricos de quienes han estudiado el tema y plantean conceptos al respecto proporcionan justificación teórica por ser un tema de investigación nueva en nuestro medio y que seguros estamos propiciaremos interés para otros trabajos. El análisis de los mismos dará conclusiones sobre el contexto laboral general que proporciona la legislación que sostiene el sistema político actual en el país.





## Capítulo II: Marco teórico

### 1.4. Antecedentes

Palma (2000) investigó sobre la motivación y el clima laboral en docentes de entidades universitarias. El objetivo de este 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 la Escala de Motivación, y la Escala de Clima Organizacional. Los hallazgos muestran una alta puntuación de 75% en los docentes y en los trabajadores con más de cinco años de servicio. Este estudio al presentar potencialidades de contextualización en la realidad peruana, constituye un referente principal en el presente estudio.

Chang (2010) realizó una investigación acerca la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Este estudio tuvo como propósito establecer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (P.14). La metodología utilizada fue la investigación cuantitativa de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal. Su muestra estuvo conformada por 63 médicos; 13 mujeres y 50 varones. El instrumento utilizado fue la “Escala de Motivación de Steers, y Braunstein, validada por dichos autores en 1976”. (Chang, 2010, p. 50). Los resultados obtenidos de la motivación es

mayoritariamente alta 95.2 %. La conclusión más importante al que llegó es que existe un alto nivel de motivación laboral.

Rivera (2010) hizo una investigación acerca el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Este estudio buscó “determinar el grado del compromiso organizacional de los docentes de una escuela privada de Lima Metropolitana” (p. 52). “La población estuvo constituida por 43 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria” (p. 57); clasificados por género: el 72, 1 % del sexo femenino y el 27, 9 % del sexo masculino” (p. 58). El diseño de la investigación fue de tipo correlacional. Los resultados obtenidos muestran que “el compromiso organizacional está dividido en sus tres variables; predominando los compromisos afectivos y de continuidad en clara diferencia con la normativa” (p. 82)

Montoya (2014), desarrolló un trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional. Este estudio tuvo como fin “determinar el tipo de compromiso organizacional que prevalecen en los trabajadores de un contact center de Lima. El instrumento utilizado fue de Meyer y Allen. “Compromiso Organizacional”, validada por dichos autores en 1996. La muestra representativa estuvo conformada por 642 trabajadores, siendo el 66 % del sexo femenino y el 34 % del sexo masculino (p. 23). El diseño de este estudio es de tipo psicométrico, porque busca establecer la validación de un instrumento de medición psicológica reuniendo los requisitos de

validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos demostraron que el “mejor modelo que se ajusta para la validez de constructo es de Meyer y Allen, teniendo alta significancia los compromisos afectivos/normativo y menos significancia el compromiso de continuidad” (p. 62).

Pérez (2014) realizó un estudio sobre la motivación y el compromiso organizacional. El propósito de esta investigación fue “precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de universidades limeñas” (p. 3). La muestra fue de “226 trabajadores administrativos; divididos en 118 integrantes de la UNMSM y 108 de la PUCP” (p. 16). 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, quienes presentaron niveles elevados de motivación y compromiso. Los trabajadores de la universidad privada presentaron menor grado de compromiso que la universidad pública.

## **1.5. Bases teóricas**

En primer lugar, se aborda el desarrollo histórico y las teorías sobre el compromiso organizacional docente.

### **1.5.1. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente**

Históricamente, el compromiso organizacional fue desarrollado por Steers (1997), quien define al compromiso organizacional “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

En esa línea Katz y Kahn (1978), señalan al compromiso profesional como la interiorización y la identificación de los trabajadores con los objetivos organizacionales, producto de que el colaborador plantea sus metas y objetivos personales. Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979), la definen como una fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular.

Otros autores como Mathieu, Zajac, (1990) añaden que el compromiso organizacional es el vínculo o lazo del individuo con la organización de forma sostenible. Eso, en palabras de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se entendía como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, la cual presente consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarle. Estos autores propusieron la división del compromiso en tres componentes: Afectivo, de Continuación y normativo.

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

Nias (2003) añade que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como “auténticos docentes” de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones dentro y fuera de la institución. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos docentes que “se entregan” de “quienes no evidencian preocupación por sus estudiantes”.

Esta afirmación es igualmente validada por los propios estudiantes, quienes identifican en la base de una buena enseñanza a aquellos docentes que se preocupan por ellos y que comparten su ejercicio profesional con auténtica inquietud por quienes les son confiados, en tanto bienestar general y orientación a logro académico.

Villafranca (2009), establece que el compromiso es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo. En esa línea define como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas.

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

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

Kwan (2012), afirma que el compromiso docente se debe y atiende la compleja articulación de relaciones que el maestro establece con la enseñanza, sus estudiantes, la profesión, la escuela, con su ética; lo que distingue dimensiones en las cuales se expresan el compromiso y que

ponen en el centro de éste un fuerte componente relacional. De esta forma su construcción y consolidación dependen de las relaciones interpersonales que se configuran en un contexto particular.

Bohrt, Romero y Díaz (2014), definen que el compromiso organizacional del docente es el que está totalmente comprometido con su práctica diaria, que parte de la reflexión de su quehacer, traducido en intenciones o propósitos, acciones como la evaluación, así como la constante práctica de la investigación en el desarrollo y accionar del proyecto educativo.

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

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

Entre los documentos de mucha importancia normativa en el contexto peruano, es el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), que además de establecer Dominios, Competencias y Desempeños sobre la profesión

docente, señala que el maestro tiene que lograr cohesión en torno a una nueva visión de la educación donde se comprometa a todos estos profesionales de manera protagónica. Es decir, la labor del maestro adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece.

## **1.5.2. Enfoques y teorías sobre el compromiso organizacional**

### **1.5.2.1. Componentes del Compromiso Organizacional**

Según Meyer y Allen (1991), en su estudio, mencionan la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término *compromiso organizacional*. Estas cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Estas se pasan a desarrollar en las siguientes líneas.

#### **Compromiso afectivo**

Es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucran a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana. En este sentido, la organización debe contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar para lograr el desarrollo de emociones importantes que lo involucren hacia la organización y considerarlo como una familia para que desarrolle emociones positivas: generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización (Rivera, 2010).

#### **Compromiso de continuidad**

Es el reconocimiento de la persona con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución por que ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y, dejar la organización implicaría perder muchas oportunidades fuera de la organización, así se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejoras de las oportunidades externas para dejar la empresa (Ramos, 2005).

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño esta en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo.

### **Compromiso normativo**

Bayona, Goñi y M. (2000) señala que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

### **1.5.2.2. Potencialidades de desarrollo del compromiso organizacional en educación básica regular en el contexto de Yurimaguas**

La educación es considerada como medio necesario para promover el desarrollo de los pueblos, esta dota de conocimientos y formación permanente a sus individuos para reducir la pobreza y mejorar las



condiciones de vida. Así la educación es importante en la formación integral de las personas; y lograr una educación de calidad para los niños y adolescentes se requiere de docentes motivados y directamente comprometidos con su labor con optimismo de la profesión que han elegido.

Desde el punto de vista teórico, son importantes los aportes. Fuentealba (2010), quien detalla que el compromiso organizacional configura el ser del profesor más allá del rol de transmisor de aquello producido por otros. De esta forma, el compromiso incide como eje que responde a lo que el docente es tanto en lo individual como en lo colectivo; es decir aparece como un catalizador de la identidad profesional.

Referente al compromiso organizacional trae como consecuencia que los docentes estén plenamente identificados e implicados en la institución donde trabajan, y quienes así lo realizan tendrán mayores probabilidades de permanecer pues tendrán un mejor desempeño laboral y no decidirán ir a trabajar a otras instituciones (Barraza, 2008).

Del mismo modo Barraza, (2008). Una organización existe y es exitosa, cuando dos o más personas comprometidas con su organización, interactúan con miras a alcanzar objetivos que pueden lograrse con éxito con la contribución de sus capacidades y recursos. Asimismo, Díaz (2014). Detalla que uno de los problemas que se puede observar en la educación peruana hoy en día, es que hay poca valoración del maestro, los cambios de currículo por los gobiernos de turno, sin obviar la remuneración que perciben, entre otros, son factores que hacen que el maestro no esté

plenamente comprometido profesionalmente y motivado para ejercer bien la carrera que ha elegido.

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

Con respecto a la motivación, Angulo (2008) señala que cuando el interés profesional se expresa como iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y el compromiso del docente en el mejoramiento de su labor.

Siguiendo el mismo tema, Velasco (2011) plantea que la motivación que tienen los docentes para enseñar repercute en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, manifiesta que las diferentes motivaciones que llevan a los seres humanos a trabajar no siempre se pueden explicar enfocándose únicamente en el dinero o por la necesidad de reconocimiento. Asimismo, la motivación resulta imprescindible en todo acto de enseñanza-aprendizaje, porque nos permite establecer que la mayor parte de los problemas en los

aprendizajes es el resultado de la inadecuada motivación o la carencia de ella por parte del docente. (Mendoza, 2008). Al respecto, Remedio (1999) enfatiza que la motivación profesional del profesor y su actuación, determina en la actividad pedagógica que realiza, sin embargo, el autoritarismo, la normativa excesiva, el conformismo, la rutina, el temor a sus superiores, la falta de voluntad, el trabajo bajo el control extremo del reloj, los prejuicios, etc., no permiten lograr un ambiente propicio para estimular la motivación del profesor.

Junto a los aportes teóricos señalados en el plano normativo peruano destaca la Ley General de Educación que en el artículo 56 (2003) señala que el docente es el agente fundamental del proceso educativo y tiene misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones y estar mejor comprometido en la carrera pública docente; percibiendo remuneraciones justas y accediendo a capacitaciones y actualizaciones que demanda. El PEN (2007), establece políticas de revalorización de la profesión docente, el DCN (2009) que enfatiza que los docentes deben de aplicar una pedagogía en la que pongan a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo, asegurando una buena educación para todos los niños y adolescentes, y para este desenvolvimiento se quiere que los maestros estén bien motivados y comprometidos con la carrera que han elegido. En los últimos tres años en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen

Desempeño Docente (2012) y Las Rutas de Aprendizaje (2013) que plantea los roles de los agentes educativos, entre ellos la del docente como factor clave en el proceso de enseñanza aprendizaje para que los estudiantes puedan aprender. Asimismo, exhorta a todos los maestros para que se comprometan en la misión de la transformación del país. Así mismo el documento del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), plantea que el docente debe acoger conscientemente los Compromisos Fundamentales que el MED., le propone: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Uso pedagógico del tiempo y acompañamiento. A pesar de que se presenten estas situaciones, el docente debe entender que como educador es el primer responsable llamado a auto comprometerse y a auto motivarse de la profesión que ha elegido, porque son seres humanos que trabajan para la formación de otros seres humanos. Aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige, de manera concertada, colaborativa y sostenida.

## **1.6. Definición de términos básicos**

### **Compromiso**

Es el involucramiento contraído con palabra dada hacia una persona, empresa o institución, ya sea pública o privada” (Arias, 2002).

### **Compromiso Organizacional**

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

### **Compromiso Afectivo**

“Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades especialmente las psicológicas y expectativas, es el disfrute de su permanencia en la organización” (Villafranca, 2010)

### **Compromiso de Continuidad**

“Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (Flores, 2014).

### **Compromiso Normativo**

“Es como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización” (Ramos, 2005)

### **Motivación**

Es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (Angulo, 2011).

### **Motivación de docentes**

“Actividades encaminadas a fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de sus capacidades para provocar la

generación, aplicación y transmisión de conocimientos” (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).

## **II. OBJETIVO**

### **2.1. General**

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Matilde Túnjar Guzmán de Vela de la ciudad de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas.

### **2.2. Tareas**

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional de los docentes de instituciones educativas de Educación Básica Regular de contexto amazónico.
- Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Matilde Túnjar Guzmán de Vela de la ciudad de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas.

## **III. MÉTODO**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

El presente estudio será de tipo descriptivo-transaccional o transversal. Descriptivo porque busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Es decir, se va a “medir y describir la variable [Compromiso organizacional]” (Hernández, R. y otros, (1991),

p. 194). Y transaccional o transversal porque estudia el fenómeno en un momento y tiempo definido (Universidad César Vallejo, 2013, p. 27).

### 3.2. Diseño de investigación

Se empleará el diseño descriptivo simple porque se buscará y recogerá información relacionada al compromiso organizacional (Sánchez y Reyes, 2005, p.102).

M---O

Donde M representa la muestra de estudio (profesores de la Institución Educativa) y O representa la observación (información relevante o de interés que recogeremos de la muestra).

### 3.3. Variable

La variable de estudio es el compromiso organizacional. Para tal, se asume la siguiente definición: “Es un llamado interior de responsabilidad con actividades personales de identidad con aquellas actividades significativas para ellas. Es vivir por una causa” (Rivera, 2010).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable*

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional de medida.</b>
Compromiso organizacional	A través de la ficha de monitoreo se considerará: grado de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones, dominio científico como compromiso profesional, innovación y dominio pedagógico como

---

grado de desempeño.

A través de la entrevista se tendrá en cuenta: conocimiento del compromiso organizacional, motivación, satisfacción, grado de comunicación, percepción institucional, visión profesional.

La observación nos permitirá percibir: identidad con la institución, la autonomía en el cumplimiento de las funciones, liderazgo, moral y capacidad de comunicación y relaciones interpersonales.

---

### **3.4. Población y muestra**

La muestra se compone de 31 docentes seleccionados a través de una técnica exhaustiva.

### **3.5. Instrumentos**

#### **3.5.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la lista de cotejo, que nos permitió recoger los resultados de la misma.

#### **3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos**

Se emplearon técnicas estadísticas de organización, presentación e interpretación de resultados de datos, como gráficas de barras, porcentajes, tablas de frecuencia, etc.



### 3.6. Cronograma

N.º	ACTIVIDADES	DURACIÓN 2016 - 2017					
		M	J	JA	SO	ND	E
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

### 3.7. El presupuesto

Es el gasto total del proyecto. Los costos del proyecto se expresan en el cuadro siguiente:

Tabla 1

#### *Presupuesto del proyecto*

	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>COSTO UNITARIO S/.</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>COSTO TOTAL S/.</b>
	Investigadores (3)	300.00	6 meses	1, 800
	Personal de apoyo: aplicadores de la encuesta (3 personas)	20.00	1 día	60
	<b>RECURSOS MATERIALES</b>			
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
	<b>OTROS</b>			
	Imprevistos	100		100
	<b>TOTAL</b>			<b>3 ,800</b>

## 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: Mc Graw 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.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Tareas	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I. E. Matilde Túnjar Guzmán de Vela del distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas?</p>	<p>Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I. E. Matilde Túnjar Guzmán de Vela del distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional de los docentes de instituciones educativas de Educación Básica Regular de contexto amazónico.</li> <li>• Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Matilde Túnjar Guzmán de Vela del distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo</p> <p><b>Población:</b> Docentes de la I. E. Matilde Túnjar Guzmán de Vela del distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazona</p> <p><b>Muestra:</b> 31 docentes</p> <p><b>Técnica de procesamiento de datos:</b> Excel</p>

## Apéndice 2

### **CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES**

#### **FICHA TÉCNICA**

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

### INFORMACIÓN GENERAL

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

**Condición:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Grado académico:** Bachiller ( ) Profesora ( ) Licenciado ( )

Magister ( ) Doctor ( )

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

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

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

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



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