



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PRIMARIA DE  
TABALOSOS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN  
MARTÍN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JAIME EDUARDO AYAY SANCHEZ  
HAMILTON JHONY CHAVEZ SANTILLAN  
JACKSON TORRES DAVILA

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## Índice de contenido

I. Planteamiento del problema.....	4
1.1. Descripción del problema .....	4
1.2. Formulación del problema .....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos .....	6
1.3. Objetivo .....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos .....	7
1.4. Justificación .....	7
II. Marco teórico .....	8
2.1. Bases teóricas .....	8
2.1.1. Compromiso organizacional.....	8
2.1.2. Importancia del compromiso organizacional .....	9
2.1.3. Componentes del compromiso organizacional .....	9
2.1.4. El compromiso organizacional docente.....	11
2.2. Definición de términos básicos o marco conceptual.....	12
III. Variables .....	13

3.1. Definición conceptual.....	13
3.2. Definición operacional .....	13
IV. Metodología .....	14
4.1. Tipo de investigación .....	14
4.2. Diseño de investigación.....	14
4.3. Población y muestra .....	14
4.3.1. Población .....	14
4.3.2. Muestra .....	15
4.4. Instrumentos.....	15
4.4.1. Cuestionario .....	15
4.4.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	15
V. Administración del proyecto.....	16
4.1. Cronograma .....	16
4.2. Presupuesto .....	17
Referencias.....	18
Apéndices .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## I. Planteamiento del problema

### 1.1. Descripción del problema

En la actualidad, dada la precariedad de la educación pública, se busca contribuir con el presente estudio sobre el rumbo adecuado de una organización educativa de calidad que afiance el compromiso organizacional de sus actores.

Por un lado, el *Proyecto Educativo Nacional* (2006), establece políticas de revalorización de la profesión docente, así como una formación integral. Por otro lado, el *Diseño Curricular Nacional* (2009) enfatiza que los docentes deben aplicar pedagogías que ubiquen al educando como centro y agente fundamental del proceso educativo. Y el *Marco del Buen Desempeño Docente* (2012) plantea que el docente debe acoger conscientemente los compromisos fundamentales que el Ministerio de Educación propone. Esto es, que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

Que los maestros brinden mejores servicios no está nada más alejado de la realidad del día su día. Por esto, exigirles compromiso es un asunto utópico. Pero tampoco abandonar su compromiso y motivación personal sería peor que la enfermedad. Por tal, dado que no es reconocido como tal por la dirección y padres de familia, no se identifican con los objetivos, metas y valores de la escuela, ya que no participan activamente en la vida institucional de la escuela de manera eficiente, no buscan estrategias para

mejorar su desempeño y por ende el de sus niños, no cuidan los materiales e infraestructura del plantel y poco o nada les interesa cumplir sus obligaciones de manera adecuada en el aula e institución educativa, es decir, presentan deficientes niveles de compromiso organizacional. Motivados por dicha situación problemática en el presente estudio se busca conocer descriptivamente el estado actual de desarrollo en el que se encuentra esta variable.

Los bajos índices en comprensión lectora y resolución de problemas matemáticos no son gratuitos. Sino que también obedece a cuanta importancia se da al compromiso organizacional que un servidor público debe de tener.

Desde un punto de vista pedagógico, el estudiante debe ser el protagonista o constructor del conocimiento bajo la dirección de su maestro. Pero, desde un enfoque orgánico, esto no sería posible si el docente tiene un bajo o ningún compromiso con su institución, menos con sus estudiantes. Puesto que este es uno de los principales factores a la hora de fomentar un compromiso organizacional a los alumnos hacia su institución o su propia formación.

Entre los diversos factores que influyen en la calidad educativa de un colegio, particularmente el de la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, el compromiso organizacional docente puede afectar el clima educativo dejando de lado el cumplimiento de los objetivos institucionales y nacionales. En consecuencia, el bajo o alto compromiso

organizacional influye en el bajo o alto grado de desempeño de los docentes de una institución educativa. Lo mismo que en la calidad educativa de esta.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el grado de compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?

¿Cuál es el grado de compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?

¿Cuál es el grado de compromiso normativo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?

### **1.3. Objetivo**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el grado de compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar el grado de compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.

Determinar el grado de compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.

Determinar el grado de compromiso normativo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.

### **1.4. Justificación**

Conocer valorativamente de cuanto está comprometido un docente con su institución educativa puede proporcionarnos luces sobre el clima organizacional de su institución. Y este, a su vez, proporcionar indicios sobre la calidad educativa institucional. Partiendo de esto, este estudio tendrá consecuencias prácticas que darán luces sobre un factor que debe ser

tomado en cuenta para una mejora seria de la calidad de una institución educativa.

Por tal, dado el descuido y la importancia que en la actualidad tiene el compromiso organizacional para la mejora óptima de una institución educativa; esta investigación busca generar consecuencias prácticas sobre el clima institucional. Lo cual repercutirá en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y la relación con los padres de familia. Así, en esta perspectiva, los resultados permitirán tomar decisiones como también adoptar las medidas pertinentes para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **2.1.1. Compromiso organizacional**

Aunque el compromiso organizacional podría ser definido de muchas ópticas Según para Luthans (2008) el compromiso organizacional es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso que se sigue de manera continua a través del cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, el éxito y bienestar continuos de éstas.

### **2.1.2. Importancia del compromiso organizacional**

Sobre la importancia del compromiso organizacional indican los autores Betanzos y Paz (2007) que la importancia del compromiso organizacional radica, claro vista esto, desde el punto de vista de los trabajadores, ya que permite estabilidad laboral, por el esperable impacto que aquel puede tener en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, cubriendo necesidades psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades) y que además impacta directamente en las actitudes y conductas de los empleados (aceptación de metas, valores, cultura), lo que mejora la productividad en las organizaciones disminuyendo el ausentismo y la rotación de los empleados.

Por su parte, Rivera (2010) expone que el compromiso organizacional es de suma importancia para que la organización alcance el éxito esperado basado en la productividad de los colaboradores y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional.

Rodas (2013) explica que la importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Así como la capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

### **2.1.3. Componentes del compromiso organizacional**

Sobre los componentes del compromiso organizacional, en este estudio se asumen los trabajados por Meyer y Allen (1997) quienes distingue 3

componentes del compromiso organizacional que son identificables en quienes pertenecen a una organización: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente con mayor o menor intensidad.

#### **2.1.3.1. El compromiso afectivo**

El compromiso afectivo es el grado de vinculación emocional de un empleado respecto a la organización donde labora. Representa el apego emocional de los empleados con la organización y sus objetivos, y se produce cuando hay sincronización entre los valores, los objetivos individuales y organizacionales. Una característica que a menudo se presenta en los empleados que tienen el compromiso afectivo es que le gustaría continuar como miembros de la organización a medida que desarrollan su pertenencia con la misma.

#### **2.1.3.2. Compromiso de continuidad**

Según Loli y Cuba (2007), el compromiso de continuidad es la necesidad de un empleado de permanecer en su centro de labor. Este trabajador se caracteriza por su antigüedad laboral; por tal, su compromiso está relacionado con la inversión de tiempo y esfuerzo que ha realizado y los privilegios que perdería si dejara ésta en la búsqueda de un mejor empleo.

#### **2.1.3.3. Compromiso normativo**

El compromiso normativo es una dimensión del compromiso afectivo cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Este sentimiento tiene su origen en la formación de valores en el hogar o en otras organizaciones como es la

escuela. Así, este trabajador siente deuda con la organización que le dio la oportunidad de trabajar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Esto es resultado del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista más atractiva que otras, y por lo tanto el deseo de permanecer en ella es una obligación

#### **2.1.4. El compromiso organizacional docente**

Kwan (2012) afirmó que el compromiso docente e la compleja articulación de relaciones que el maestro establece la enseñanza, sus estudiantes, la profesión, la escuela, con su ética. De esta forma su construcción y consolidación dependen de las relaciones interpersonales que se configuran en un contexto particular. Así, Nias (1993) sostiene que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones dentro y fuera de la escuela. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos profesores que "se entregan" de "quienes no evidencian preocupación por sus estudiantes". Esta afirmación es igualmente validada por los propios alumnos, quienes identifican en la base de una buena enseñanza a aquellos docentes que se preocupan por ellos y que comparten su ejercicio profesional con auténtica inquietud por quienes les son confiados, en tanto bienestar general y orientación al logro académico.

Gupta (2009) afirma que este compromiso refiere, 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.

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

## **2.2. Definición de términos básicos o marco conceptual**

### **Compromiso organizacional**

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla. (Meyer y Allen, 1991)

### **Compromiso afectivo**

Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers y Porter, 1979)

### **Compromiso continuó**

Es la toma de conciencia del trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982)

### **Compromiso normativo**

Es obligación que el trabajador siente en relación a la organización, en función a sus normas y valores (Allen y Meyer, 1990)

### **III. Variables**

Dado que esta investigación busca medir el grado de compromiso organizacional de los docentes hacia su labor institucional; la variable de análisis de este estudio es el compromiso organizacional.

#### **3.1. Definición conceptual**

El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en la empresa o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

#### **3.2. Definición operacional**

El compromiso organizacional es el puntaje obtenido según el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014), cuyas dimensiones son el compromiso afectivo, continuidad y normativo.

## **IV. Metodología**

### **4.1. Tipo de investigación**

Metodológicamente, esta investigación es descriptiva de enfoque cuantitativo. Descriptiva porque busca especificar las características del compromiso organizacional de los docentes hacia su institución educativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5). Y cuantitativa, ya que busca medir el grado de compromiso organizacional de estos respecto a su labor institucional (Hernández et al., 2014).

### **4.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es descriptivo simple (Sánchez y Reyes, 2005).

Su diagrama es de la siguiente forma:

M -----> O

Dónde:

**M:** representa a la muestra de estudio

**O:** representa la observación o el instrumento con el que se recogen los datos de la muestra.

### **4.3. Población y muestra**

#### **4.3.1. Población**

La población de estudio está compuesta por los 42 docentes y administrativos que componen la Institución Educativa N.º 0292 Tabalosos.

### **4.3.2. Muestra**

La muestra está constituida por los 42 docentes y administrativos de la población por tratarse de un universo pequeño.

## **4.4. Instrumentos**

### **4.4.1. Cuestionario**

Se aplicará el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Cuyas preguntas están relacionadas a las variables de acuerdo al propósito esperado en el estudio.

### **4.4.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizará la herramienta de *Excel* a fin de determinar tendencias y promedios relativos sobre compromiso organizacional.



#### 4.2. Presupuesto

RECURSOS	PRECIO UNITARIO/ POR HORAS	COSTO TOTAL
<b>I. RECURSOS HUMANOS</b>		
Asesor metodológico	S/. 100.00 x 5 horas	S/. 500.00
Asesor temático	S/. 100.00 x 5 horas	S/. 500.00
Digitador	S/. 300.00 x 1 hora	S/. 300.00
	Subtotal	S/. 1300.00
<b>II. RECURSOS MATERIALES</b>		
Papel Bond A4 80 gr.	S/. 26.00 x 1 paquete	S/. 26.00
Bolígrafo	S/. 1.50 x 12 unidades	S/. 18.00
Lápiz	S/. 0.50 x 12 unidades	S/. 6.00
Corrector	S/. 4.00 x 2 unidades	S/. 8.00
Fólder manila	S/. 0.70 x 12 unidades	S/. 8.40
Resaltador	S/. 3.00 x 2 unidades	S/. 6.00
Tinta de impresión	S/. 75.00 + S/. 50.00 x 1 unidad c/u	S/. 125.00
	Subtotal	S/. 197.40
<b>III. OTROS GASTOS</b>		
Calculadora	S/. 30.00 x 2 unidades	S/. 60.00
Dispositivo USB	S/. 50.00 x 3 unidades	S/. 150.00
Internet	S/. 1.00 x 30 horas	S/. 30.00
Impresión	S/. 0.30 x 150 unidades	S/. 45.00
Fotocopiado	S/. 0.10 x 350 unidades	S/. 35.00
Anillado	S/. 4.00 x 10 unidades	S/. 40.00
	Subtotal	S/. 360.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 1857.40</b>

## Referencias

- Aldana Guadalupe, E. W. (2013). *La gestión y el clima laboral en la I. E. "Francisco Bolognesi y Nuestra señora de Fátima" de la Oroya*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Marcos, Perú.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, volumen #63.
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Bellosó Chacín-Venezuela. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Barraza, M. & Acosta, CH. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Instituto Policlínico Nacional del distrito Federal de México*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bayona, C. Goñi, S. & M, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicación para la gestión de recursos humanos*. Artículo. 31/02/2000. Universidad de Pública de Navarra, España. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Cristina\\_Bayona/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestin\\_estratgica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estratgica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf)

- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* 23(2), 207-215.
- Böhrt, R. Romero, C. & Díaz, B. (2014). *Un compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas. Investigación.* Universidad Católica Boliviana, San Pablo, La Paz, Bolivia. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>
- Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. *Una revisión actual, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, volumen #8, No.2.
- Capellas, J. y Veciana, J. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, *Esic Market*, No. 119.
- Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología* V3 N1. Recuperado de [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista\\_de\\_investigacion\\_en\\_psicolog%C3%ADa01v3n1\\_2000.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf)
- Casassus, J. (Octubre de 2000). *UNESCO*. Recuperado el 06 de marzo de 2016, de [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/gestion\\_problemas\\_gestion\\_educativa\\_casassus.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/gestion_problemas_gestion_educativa_casassus.pdf) Cedano
- Díaz, J. (2014). Los problemas que existen en el sector de educación en el Perú hoy. Artículo del Diario el Comercio, 07 de marzo de 2014. Lima, Perú.

Recuperado de

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/novedadesacademicas/2014/03/19/per-los-tres-problemas-que-existen-en-el-sector-educacion-del-per/>

Edel R. y García A. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2017. Texto completo en <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=dW5tc20uZWR1LnBlfHB1cmFodWF8Z3g6MTlhN2Y3N2E2ZGI3NDYyNw>

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

Griffin, R. W. (2011). Administración (10ª ed.). México: Cengage Learning.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación científica. Mc Graw-Hill, México

Hernández, Y. y Guerrero, M.T. (2006). Clima y Compromiso a la organización de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Conciencia Tecnológica, Núm. 32.

<http://concepto.de/compromiso/#ixzz4P31pVPMS>. Recuperado el 04-11-2016

<http://www.definicionabc.com/social/organizacional.php>. Recuperado el 04-11-2016.

Katz, D. y Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York. Wiley.

Koontz et al., 1983; Chiavenato, 1999; Amaraté, 2000

Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, vol.15, n.2, 117-139.

Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003). Liderazgo escolar revisado el 14 de agosto del 2016. [http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo\\_Escolar](http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_Escolar)

Loli Pineda, A. E. y Cuba Bernedo, E. I. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1), 103-108.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.

Manual de gestión para directores de Instituciones educativas (2011), UNESCO

Mathieu, J. Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*. Volumen 108, N°2.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 01, pp. 61-89.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.

Ministerio de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional. Revalorización de la profesión docente. Pág. 82. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Oficial.pdf>

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular y sus fundamentos. Pág. 19. Recuperado de <http://es.slideshare.net/tellinos/diseo-curricular-nacional-2009-presentation>

Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales. P.56-57. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)

Ministerio de Educación (2013). Rutas de aprendizaje VI Ciclo Primer y Segundo grado de Educación Secundaria. P. 3. Recuperado de <http://www2.minedu.gob.pe/minedu/03-bibliografia-para-ebr/40-fasciculo-secundaria-comunicacion-vi.pdf>

Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. (Tesis de licenciatura en Psicología). Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL\\_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf)

Mowday, R. Porter L. & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Volumen 14, Issue 2, April 1979, Pages 224-247. Nueva York. Academic Press.

Ortiz Ocaña, A., (2001). El liderazgo educacional. Universidad Pedagógica "José de la Luz y Caballero" Holguín. Cuba. Revisado el 14 de marzo del 2016.  
<http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered.shtml>

Pérez, T. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ\\_TAPIA\\_RAQUEL\\_MOTIVACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1) PUCP.

PRONAFCAP (2009) Perfil del docente. II Seminario. MED. Lima-Perú.

Quintero Romero, N., y Rentería Ramírez, L., (2009). Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Ramos Madrigal, 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 de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima.

Rivera, C. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis magistral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVER>

A\_CARRASCAL\_OSCAR\_COMPROMISO\_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

Rodas Girón, A. S. (2013). Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa. Tesis de Licenciatura Universidad de Guatemala Rafael Landívar Facultad de Humanidades del Departamento de Psicología.

Rossi Valverde R., (2009). Liderazgo Directivo: Una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana. Junín.

Ruiz de la Cruz, G., (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte". Universidad Mayor de San Marcos. Lima.

Sánchez, C. Reyes, M. (2015). "Metodología y diseño de la investigación científica". Publicada por Business Support Aneth SRL. Quinta Edición, Lima, Perú.

Sayles, Leonard R. (1982). Liderazgo. Mc Graw-Hill, México,

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. Vol. 22, No. 1, pp. 46-56. Nueva York. Academic

Zamora, P. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Revista Latinoamericana de Psicología. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Apéndice A

MATRIZ DE CONSISTENCIA: **EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 0292 TABALOSOS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2017**

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	MÉTODO
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es el grado de compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es el grado de compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?</p> <p>¿Cuál es el grado de compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?</p> <p>¿Cuál es el grado de compromiso normativo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar el grado de compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar el grado de compromiso afectivo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.</p> <p>Determinar el grado de compromiso de continuidad docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.</p> <p>Determinar el grado de compromiso normativo docente en la Institución Educativa Primaria de Menores N.º 0292 Tabalosos, provincia de Lamas, región San Martín.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Descriptiva-cuantitativa</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Descriptivo simple</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>42 profesores y trabajadores</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>

## Apéndice B

### FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

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

## Apéndice C

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

#### Información General

**Edad**

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

**Condición** Nombrado

Contratado

**Grado**

**académico** Bachiller  Profesor(a)  Licenciado  Magister  Doctor

**Tiempo de**

**servicios** - 5  5 – 10  10 – 15  15 – 20  20– 25  + 25   
(años)

**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

N.º	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
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 intuición 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 intuición educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonararía 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