



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE PUNCHANA DE MAYNAS DE LA REGIÓN LORETO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

CARLOS ALBERTO ANTUNEZ CORREA

JOSE LUIS PANDURO DEL AGUILA

MONICA LUZ RIOS TORRES

LUISA CHUNG ACOSTA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	6
1.1. Descripción de la situación problemática	6
1.2. Formulación del problema.....	8
1.3. Objetivo general	8
1.4. Tareas de investigación	8
1.5. Justificación de la investigación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes nacionales:.....	10
2.1.2. Antecedentes internacionales:.....	11
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. El compromiso organizacional	12
2.2.2. Características del compromiso organizacional.....	12
2.2.3. Importancia del compromiso organizacional.....	13
2.2.4. Componentes del compromiso organizacional	13
2.2.5. Factores que influyen en el compromiso organizacional	15
2.2.6. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.	15
2.3. Definición de términos básicos.....	17

2.4. Variables	18
2.4.1. Definición conceptual.....	18
2.4.2. Operacionalización	18
3.1. Tipo y nivel de investigación	19
3.2. Diseño de investigación	19
3.3. Población y muestra.....	20
3.3.1. Población.....	20
3.3.2. Muestra.....	20
3.4. Técnicas de recolección de datos	20
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
3.6. Administración del proyecto	21
3.6.1. Cronograma de actividades	21
3.6.2. Presupuesto.....	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS.....	26

Introducción

Hoy en día, los grandes cambios de la sociedad, influyen en la diversificación del sistema educativo. Lo cual ha originado preocupación en la calidad de los procesos y resultados en los niveles de logro de los estudiantes, lo que ha obligado a las instituciones públicas y privadas, a identificar y desarrollar estrategias innovadoras para obtener ventajas competitivas en el mercado educativo.

En ese sentido, el compromiso de los docentes es de suma importancia para la mejora del proceso enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, y por ende de la calidad educativa. Por ello, se considera que el compromiso de los docentes involucra tres dimensiones, tales como: compromiso con los estudiantes, compromiso con la profesión (docencia) y, compromiso con la organización (lugar de trabajo); éste último el más estudiado.

Ante esto, Bolívar (2010) manifiesta que el compromiso con la organización es comúnmente llamado organizacional y se refiere a la identidad del profesor con los valores de la escuela, formar parte de un grupo (comunidad), deseo de continuar o permanecer en el ámbito.

En consecuencia, la importancia del compromiso radica, en que es un indicador de actitudes laborales y de resultados organizacionales como del desempeño, el ausentismo, la rotación de personal, entre otros. Por lo tanto, el conocimiento de la influencia de esas variables sobre el compromiso es un punto importante para obtener información útil para fomentar actitudes favorables en los profesores.

En tal sentido, el estudio se limita conceptualmente al compromiso organizacional, desde una perspectiva integradora, que incluye varios aspectos

como los compromisos: afectivo, normativo y de continuidad. La población estudiada corresponde a los profesores que laboran en una institución pública localizada en el distrito Punchana, departamento de Loreto.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción de la situación problemática

La presente investigación busca coadyuvar y dar soporte a un tema vinculado a la mejora de la educación desde el punto de vista del manejo organizacional; el mismo que tiene a los gerentes educativos como actores-promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz.

Una de las formas de lograr el cumplimiento de los objetivos se genera a través del “compromiso organizacional”, un tema de gestión muy importante que los directivos deben saber fomentar entre sus colaboradores, generando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, y en este caso los docentes, se comprometan con su institución aún en situaciones difíciles.

Desde el punto de vista teórico, el tema de compromiso organizacional en la escuela fue abordado por Capellas y Veciana (2004), García y Casiano (2007), Hernández y Guerrero (2006). Alles (2007) y Bayona, C. y Goñi S. (2007).

Ante esto, el Proyecto Educativo Nacional (2006), establece políticas de revalorización de la profesión docente, así como una formación integral de quiénes. El Diseño Curricular Nacional (2009) enfatiza que los docentes deben aplicar pedagogías que ubiquen a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo, asegurando buena educación para todos los niños y adolescentes, y entonces se quiere que los maestros estén bien motivados y comprometidos con la profesión docente. En los últimos tres años en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), hace referencia a la exigencia de replantear la

naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente. Otros documentos de importancia son La Rutas de Aprendizaje (2013) exhorta a los maestros asumir su compromiso para cambiar la educación del país, porque los docentes son los factores claves en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la transformación de la educación del país. Más todavía el documento del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), plantea que el docente debe acoger conscientemente los Compromisos Fundamentales que el Ministerio de Educación, propone: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Uso pedagógico del tiempo y acompañamiento. Aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige, de manera concertada, colaborativa y sostenida. Se espera que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia de fortalecer el compromiso organizacional del docente en la escuela, sin embargo, mediante el diagnóstico efectuado a los resultados de las fichas de observación de monitoreo y acompañamiento pedagógico al iniciar esta investigación, se evidencia que los docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipondo” del Distrito de Punchana–2016, no tienen compromiso y motivación personal, su desempeño no es reconocido 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.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016?

1.3. Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos que explican los alcances del compromiso organizacional de los docentes en el proceso educativo de las instituciones públicas de Educación Básica Regular.
- Diagnóstico del estado actual del nivel de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de las Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.

1.5. Justificación de la investigación

El compromiso de los docentes refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su institución educativa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los docentes comprometidos comparten serie de creencias y

actitudes que vistas en conjunto reflejan el aspecto clave de una institución educativa con éxito.

Por tal motivo, el desarrollo del presente proyecto de investigación descriptiva, permitirá determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121.

El proyecto de Investigación es importante en la medida que realiza un análisis crítico y ordenado de los niveles de compromiso organizacional de los docentes y sus resultados obtenidos servirán para que futuros investigadores, tanto de la Psicología como de Educación, generen nuevas investigaciones relacionándola con el compromiso organizacional. Su valor teórico, estriba en ello, en cuanto aportará información descriptiva del compromiso organizacional de los docentes en una Institución Educativa Pública de Educación Básica Regular.

Desde el punto de vista práctico, aportará evidencias sobre el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121, que sirvan de sustento de propuestas y estrategias que contribuyan en el desarrollo del compromiso organizacional, asimismo dar a conocer a los docentes sobre la importancia del trabajo comprometido para mejorar el nivel educativo e imagen institucional.

Desde el punto de vista metodológico, busca aportar con un conjunto de directrices que permitirían orientar el desarrollo del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

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

2.1.1. Antecedentes nacionales:

Rivera (2010) realizó un estudio acerca el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Diseño de investigación correlacional. La muestra estuvo constituida por 43 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, concluye que las damas tienen mayor compromiso que los varones en todos los factores de compromiso con su organización.

Montoya (2014) desarrolló un trabajo de investigación para validar la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Diseño psicométrico. Muestra conformada por 642 trabajadores y el instrumento utilizado fue de Meyer y Allen. "Compromiso Organizacional". Los resultados obtenidos muestran una efectividad del 100% al no encontrarse datos faltantes en ninguna encuesta. Para el análisis de fiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos da una medida de fiabilidad para las variables que están relacionadas a un constructor, en este caso tenemos el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y el compromiso en general. Los resultados demuestran que las variables del test tienen una alta correlación, ya que se relacionan entre ellas.

2.1.2. Antecedentes internacionales:

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

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

Flores (2014) investigó acerca del compromiso organizacional y clima laboral en docentes universitarios con el fin de examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 96 docentes. A quienes se les aplicó el cuestionario de Allen y Meyer (1997). La encuesta se calculó con el coeficiente de Alpha Cronbach. Los resultados mostraron que existe relación y que el docente mantiene y desarrolla buena

relación con sus compañeros y demás personas de su entorno laboral, siendo una fortaleza dentro de su ambiente de trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El compromiso organizacional

Según Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales desafíos en la actualidad para las organizaciones modernas, debido a que genera en el personal que lo integra temor por la disminución de personal, inseguridad laboral, modernización de tecnología y la tensión del aumento de trabajo; en tal sentido los que lideran una organización, deben promover espacios de trabajo estimulantes para potencializar el compromiso de sus trabajadores, para desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización.

Sin embargo, Belausteguigoitia (2000), manifiesta que el compromiso organizacional es el grado en que una persona demuestra identificación e involucramiento con una organización, lo cual le permite tomar decisiones de continuar en la organización o dejarla.

Así mismo, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

2.2.2. Características del compromiso organizacional

Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional como actitud tiene las siguientes características:

- Deseo de pertenencia a la organización en particular.
- Disposición por todo en beneficio de la organización.
- Reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización.

En consecuencia, ésta es una actitud que refleja la identidad 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.

2.2.3. Importancia del compromiso organizacional

Betanzos y Paz (2007) mencionan que la importancia del compromiso organizacional radica en la estabilidad laboral y el impacto que puede tener en los servicios y beneficios sociales de la organización y sus integrantes, cubriendo necesidades psicológicas y que además impacta directamente en el desempeño de los empleados, lo que mejora la productividad en las organizaciones disminuyendo el ausentismo y la rotación de los empleados.

Rivera (2010) expone que el compromiso organizacional es de suma importancia permite alcanzar el éxito en la productiva de los colaboradores de la organización y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional.

Rodas (2013) explica que la importancia del compromiso organizacional, tiene un impacto directo en actitudes y conductas; como aceptación de metas, valores y cultura de los empleados y la organización, y esto a su vez genera 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.

2.2.4. Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) crearon el modelo de tres componentes del compromiso organizacional que identifica al empleado con su organización: El compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Estas tres

formas de compromiso (afectivo, continuidad y normativo) pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad.

2.2.4.1. El compromiso afectivo

Ramos Madrigal (2005) se refiere a la identificación de un empleado con la organización, así como una fuerte vinculación emocional; 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. El compromiso afectivo se integra de nueve elementos.

2.2.4.2. Compromiso de continuidad

Loli y Cuba (2007) manifiestan que el componente de continuidad se refiere a la necesidad de permanecer en la empresa. Este empleado se caracteriza por tener antigüedad en la empresa, por lo tanto, 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. Dejarla sería perder algo.

2.2.4.3. Compromiso normativo

Meyer y Allen (1997) manifiestan que el compromiso normativo se parece en parte al compromiso afectivo, en las emociones y la lealtad. Se originan en los valores del hogar o la escuela. Este trabajador siente deuda con la organización que le dio la oportunidad de trabajar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Es pues, este tipo de colaborador, el trabajador incondicional.

2.2.5. Factores que influyen en el compromiso organizacional

Mowday, Porters y Steers (1982) enfatizan tres factores que se relacionan con el compromiso organizacional: Fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de una organización. Fuerte motivación a realizar un esfuerzo considerable para la organización. Fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

Greenberg y Baron (1995) sugieren los siguientes factores que influyen en el compromiso organizacional:

- En la manera en que los empleados tengan oportunidades de un mejor empleo, mayor será la tendencia a dejar la empresa, por lo tanto, tendrá menores niveles de compromiso con la organización.
- Los empleados es imposible desarrollar altos niveles de compromiso y motivación, si no sienten que son tratados con respeto, consideración y valorados o apreciados por los supervisores de la organización.
- Comunicación de supervisores a empleados acerca de la actividad a realizar y como tiene que ser hecha, y las expectativas que los supervisores tienen con respecto a los empleados y al trabajo a realizar.
- Los empleados utilicen sus propias aptitudes, conocimientos y opiniones significativas, contribuyen al compromiso de los empleados con la organización.
- Finalmente, el compromiso organizacional es afectado por la percepción de los empleados por la manera en que la empresa administra sus recursos.

2.2.6. Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.

Históricamente el Compromiso Organizacional fue desarrollado por Steers (1977), quien define al Compromiso Organizacional como la fuerza relativa de

identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”, es decir, la identificación de un sujeto que podría tener la connotación afectiva que a la postre podría generar actitudes de amor por la organización.

En 1991, Meyer y Allen definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron la división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo.

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

A su vez, Zamora (2009), define el compromiso organizacional, como el grado en que un sujeto internaliza los valores, objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo.

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

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

adhesión de todos sus miembros para lograr las metas propuestas.

El Proyecto Educativo Nacional (2012), señala: la necesidad de revalorar al docente replanteando el proyecto de la docencia y 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.

2.3. Definición de términos básicos

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

Organizacional. Se recurre al término 'organizacional' como adjetivo calificativo de cualquier tipo de elemento o situación relacionada con las organizaciones de diverso tipo. Es posible utilizar esta palabra en infinitas situaciones o para numerosos fenómenos, pudiendo tales variar de una organización a la otra y adquiriendo diferentes significados en cada caso. (Reyes, 2001)

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. (Reyes, 2001)

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).

2.4. Variables

2.4.1. Definición conceptual

Compromiso Organizacional

Es el puntaje obtenido según el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014), cuyas dimensiones son: compromiso afectivo, continuidad y normativo. Este trabajo de investigación quiere mostrar cuál es la relación existente entre cada una de estas dimensiones.

2.4.2. Operacionalización

La operacionalización de la variable se presenta a continuación en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicador
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo Deseo del trabajador de permanecer en la institución porque ha creado lazos emocionales con la misma.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por permanencia en la Institución. ▪ Identificación con la problemática de la institución ▪ Sentimiento de pertenencia hacia la organización.
	Compromiso de Continuidad Es la necesidad del trabajador de permanecer en la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ella.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad y deseo de permanencia en la organización. ▪ Reconocimiento por labor realizada. ▪ Confianza depositada en la organización.
	Compromiso Normativo Es el deber moral del trabajador de permanecer en la institución por haberle dado una oportunidad o recompensa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación interna y moral para permanecer en la institución. ▪ Sentimiento de lealtad hacia la organización. ▪ Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) por el enfoque de investigación es cuantitativo por cuanto: Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). En este caso, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

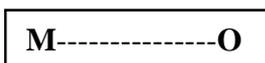
Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

Es también un estudio descriptivo. Los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014).

Sirven para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo simples según, Sánchez y Reyes (2005, p. 102) “Puede ser diagramado de la siguiente forma:



Donde;

M = Representa la muestra de estudio (17 docentes)

O = Representa la observación (Instrumento con el que se recogerá los datos sobre la variable de estudio de la muestra”

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estará conformada por 17 docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.

3.3.2. Muestra

Hernández Sampieri et al. (2010) denominan muestra a un subgrupo de la población, por lo que se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. En el presente estudio se hará uso de toda la información poblacional, ya que la población es pequeña y se asumirá en su totalidad, también, como muestra de estudio de grupo intacto.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Se recogió la información relevante del estudio a través de la técnica de observación y su instrumento: Cuestionario de compromiso institucional para docentes

Tabla 2

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 valo de 0.822		

3.6.2. Presupuesto

Tabla 4

Presupuesto del proyecto

CONCEPTOS	TOTAL S/.
PERSONAL	
- Asesor	1500.00
- Secretaria	500.00
- Estadístico	500.00
- Investigador	1000.00
BIENES	
- Material de escritorio	200.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	100.00
SERVICIOS	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
TOTAL	5200.00

REFERENCIAS

- 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>
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Arias, G. Valera, L. Loli, P. & Quintana, O. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú. *Revista Liberabit*, 8, 11-24. Lima, Perú.
- 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_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf
- Belausteguigoitia, R. I. (2000). La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, Facultad de Contaduría y Administración Betanzos

- 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.
- Díaz, J. (2014). Los problemas que existen en el sector de educación en el Perú hoy. Artículo del Diario el Comercio, 07 de marzo de 2014. Lima, Perú. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/novedadesacademicas/2014/03/19/per-los-tres-problemas-que-existen-en-el-sector-educaci-n-del-per/>
- 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>
- García y Casiano (2007). *Compromiso organizacional*. Edit. Grijalbo. Lima-Perú.

- 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.
- 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.
- 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>
<http://es.slideshare.net/tellinos/diseo-curricular-nacional-2009-presentation>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales. Pág. 56-57. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Ministerio de Educación (2013). Rutas de aprendizaje VI Ciclo Primer y Segundo grado de Educación Secundaria. Pág. 3. Recuperado de <http://www2.minedu.gob.pe/minedu/03-bibliografia-para-ebr/40-fasciculo-secundaria-comunicacion-vi.pdf>
- Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. (Tesis de licenciatura en Psicología). Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TE SIS+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.
- 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.
- Reyes P. Agustín (2001). *Administración de Empresas –Teoría y práctica: segunda parte*. Editorial Limusa . Buenos Aires.
- 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/RIV>

ERA_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.

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

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

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>

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.

Problema	Objetivos	Tarea	Variable	Metodología
<p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016?</p>	<p>Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematización de los fundamentos teóricos que explican los alcances del compromiso organizacional de los docentes en el proceso educativo de las instituciones educativas básicas regulares. ▪ Diagnóstico del estado actual del desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de las Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016. 	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Tipo y nivel de investigación El presente proyecto de investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, tipo de estudio sustantivo, nivel descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación M-----O₁</p> <p>Población. La población del presente estudio estará conformada por 17 docentes de la Institución Educativa N° 6010121 “Juan José Bardales Chuquipiondo” del Distrito de Punchana – 2016.</p> <p>Muestra se hará uso de toda la información poblacional, ya que la población es pequeña y se asumirá en su totalidad, también, como muestra de estudio de grupo intacto.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta - Cuestionario de compromiso institucional para docentes.</p>

ANEXO 2

Ficha técnica de instrumento

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

Nº	Ítems	Escala de medición				
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 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 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

ANEXO 3

Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación

Punchana, 03 de octubre del 2016

Señores:

ANTÚNEZ CORREA, Carlos Alberto

RÍOS TORRES, Mónica Luz

CHUNG ACOSTA, Luisa

Me es grato dirigirme a Uds. Para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo hacerles de su conocimiento que la Dirección de la Institución Educativa Inicial N° 165 “República Federal de Alemania “, autoriza a sus personas para realizar el proyecto de investigación titulada: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6010121 “JUAN JOSÉ BARDALES CHUQUIPIONDO” DEL DISTRITO DE PUNCHANA – 2016”**

Cabe indicar que la presente investigación es conducida por el coordinador del grupo investigador Prof. Carlos Alberto Antúnez Correa, estudiante de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es determinar si existe un nivel bueno de compromiso organizacional de los docentes del nivel primario y secundario de tres instituciones educativas del distrito de Punchana.

Así mismo, el presente proyecto se aplicará en la institución educativa del 3 de octubre del presente año hasta que culmine las acciones programadas y coordinadas con esta dirección.

Sin otro particular me suscribo de Uds. no sin antes expresarles las muestras de estima personal.

Atentamente,

Panduro Del Águila, José Luis