



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PAMASHTO  
DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN  
MARTÍN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

HUDSON SEGUNDO HIDALGO DAVILA

GILMA LOPEZ RIOS

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO .....	4
1.1. Descripción del problema .....	4
1.2. Formulación del problema .....	5
1.3. Objetivo de investigación .....	5
1.4. Tarea de investigación.....	5
1.5. Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	7
2.1. Bases teóricas .....	7
2.2. Definición de términos básicos .....	11
2.3. Variable .....	11
2.4. Operacionalización .....	11
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	13
3.2. Diseño de investigación.....	13
3.3. Población y muestra .....	13
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	14
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	14
3.6. Cronograma.....	14
3.7. Presupuesto.....	15
REFERENCIAS.....	16
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCIÓN

Los recursos financieros, tecnológicos, materiales son muy importantes en una institución, pero son las personas las que marcan la diferencia.

Las habilidades, las virtudes, los valores que desarrollan los trabajadores en la institución ayudan o son cargas para el desarrollo de la organización.

La permanencia de los docentes en los establecimientos escolares es un fenómeno social extraño y peculiar. Desde que se es miembro de una institución, las posibilidades de abandono, renuncia y despido, son infinitas. El presente trabajo se dirige justamente a comprender la extraña vinculación que se desarrolla entre el docente y la escuela.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO**

### **1.1. Descripción del problema**

Una de las preocupaciones de los directivos de las instituciones educativas, además de elevar el rendimiento académico y el logro de aprendizajes, ha sido, cómo lograr que sus docentes y trabajadores eleven su nivel de compromiso con la institución educativa para desarrollar logros de aprendizaje.

Revisar la literatura nos indica que es difícil encontrar una investigación que nos afirme que un docente satisfecho esté comprometido con su institución, por el contrario, podemos encontrar docentes satisfechos pero muy poco comprometidos.

En las últimas décadas, el compromiso organizacional, ha sido objeto de un estudio extenso debido a su importancia en las instituciones. Fueron abordadas por los siguientes estudiosos: Meyer y Allen (1991), (Meyer y Herscovitch, 2001), (Cohen 2 003, 2 009), (Aranda y Ormeno, 2003; Cedeño, 2003; Ramos, 2005; y Regnault, 1995), (Aranda y Ormeno, 2003; Littlewood, 2000; y Ramos, 2005), (Loli, 2006), (Cedeño, 2003; Ramos, 2005; y Regnault, 1995), (Barraza, 2008), (Loli y Cuba, 2007).

Normativamente el Sistema Educativo peruano hace referencia al Compromiso Organizacional en las Instituciones Educativas en normas como: Ley General de Educación N° 28044, Ley De Reforma Magisterial N° 29944, Marco del Buen Desempeño Directivo, Marco del Buen Desempeño Docente y compromisos de gestión escolar. Estos documentos establecen la importancia y la imperiosa necesidad de que en las Escuelas todos los actores educativos, especialmente los docentes deben mostrar un alto compromiso institucional

que van a redundar en un buen desempeño docente y por lo tanto en mejores aprendizajes de los estudiantes.

¿En los trabajos teóricos y normativos señalados anteriormente se evidencia la importancia del compromiso organizacional sin embargo los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín? Presentan niveles deficientes de compromiso con la Institución Educativa.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín?

## **1.3. Objetivo de investigación**

Identificar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín.

## **1.4. Tarea de investigación**

1. Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional en las instituciones educativas.
2. Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín.

## **1.5. Justificación de la investigación**

A partir de este estudio se generará reflexión y debate académico sobre las características del compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N°

0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín, con los de otras instituciones educativas en la provincia.

El desarrollo de este estudio es importante por cuanto aportará información descriptiva sobre el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín. Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, eventualmente, enriquecerán al cuerpo teórico del tema de investigación y, por lo mismo, servirá como referente a futuras investigaciones explicativas.

## CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. Compromiso organizacional

En la literatura científica se encuentran diversas propuestas sobre la definición del compromiso organizacional debido a su naturaleza multidisciplinaria y a la existencia de distintos tipos de compromiso. Siendo desde un punto de vista convencional la definición de Meyer y Allen (1991) la más aceptada y citada por la comunidad académica desde la perspectiva multidimensional, donde ambos autores definen al compromiso institucional “como un estado psicológico que caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (p. 67).

#### 2.1.2. Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1997) nos indican tres dimensiones del compromiso organizacional:

**El compromiso afectivo** es el lazo emocional de los trabajadores hacia su organización, obtenido por la satisfacción de que la empresa da a sus trabajadores según sus necesidades e intereses del mismo.

**El compromiso continuo** viene hacer el apego que siente el empleado hacia la organización por el aspecto financiero y económico, manteniendo los beneficios que brinda la organización.

**El compromiso normativo**, es lo que el trabajador siente para permanecer en la organización, un sentimiento de obligación.

### **2.1.3. Fundamentos teóricos del compromiso docente**

El compromiso con el trabajo que se realiza en una institución educativa es fundamental para sentirse motivado con las diversas actividades pedagógicas que se presentan como un reto constante, ya que el aula de clases cuenta con estudiantes con diferentes características provenientes de diferentes entornos, es decir, con mucha diversidad.

El Compromiso institucional se da efectivamente entre el individuo y la organización. El compromiso institucional se refiere al valor de la fidelidad entre el empleado con su institución para comprometerse y poder desarrollar un trabajo en equipo efectivo. (Minaya, 2014, p. 70)

Una actitud positiva frente a la labor que se realiza en un salón de clase es indispensable, ya que este factor permitirá transmitir, transferir (y también contagiar) a los estudiantes que tienen o comparten el entusiasmo del docente por aprender nuevos conocimientos y ponerlos en práctica en su vida cotidiana.

El objetivo fundamental de la educación permanece. El desarrollo de los miembros jóvenes de nuestra comunidad queda pues en manos de profesores. (Minaya, 2014, p. 71)

Uno de los objetivos que desea alcanzar un docente es instruir un alumno íntegro, es decir que tenga una formación sólida en valores, con capacidades y sensible frente a los problemas que presenta la sociedad actual, asimismo, un estudiante crítico y que brinde soluciones a diversos problemas que se le puedan plantear.



#### **2.1.4. Determinantes del compromiso organizacional**

En la clasificación de Álvarez(2008), podemos clasificar a los determinantes del compromiso organizacional: *demográficas y personales del individuo; del puesto y condiciones laborales y a las experiencias y/o apreciaciones de carácter más subjetivo que el trabajador percibe en su ámbito laboral.*

Siguiendo esta clasificación la edad, género, raza y años de servicio del empleado en una organización son algunos de los atributos que marcan la diferencia en relación con el desempeño de estos en una institución.

En las siguientes líneas se desarrollarán los 3 aspectos que todo individuo presenta al formar parte en una organización.

##### **Demográficas y personales del individuo**

Uno de los rasgos que guarda relación con el desempeño en el trabajo es la edad, ya que se conoce que, con el transcurso del tiempo, que implica el paso de los años en una persona (al menos, esto se mantiene o debe entenderse como una creencia), el desempeño ya no es el mismo y, por ende, el compromiso con la institución donde se labora desemboca en la pérdida de interés por continuar con las divergentes actividades que se presenten.

La edad muestra un efecto positivo sobre el grado de compromiso; principalmente afectivo y calculado.

Asimismo, los trabajadores pueden sentirse disuadidos por el tema de la edad, debido a que, como es de conocimiento público, y de acuerdo a la ley, en 65 años se mantiene la edad límite para el cese de profesores de la Carrera Pública Magisterial, lo cual genera cierta inestabilidad laboral (y emocional) y el desgano en cuanto a sus labores al interior de la institución educativa de la cual forman parte.

Por otro lado, el efecto del sexo no es significativo. Siguiendo a Modway et al. (1979), Sauco (2014) sostiene que hay una relación negativa en cuanto a la educación. En cuanto al estado civil y al número de hijos, el mismo estudio señala que existen argumentos no definidos ni probados.

En ese sentido, no se puede afirmar que exista una diferencia, entre un hombre y una mujer, en cuanto al cumplimiento de las funciones en una institución o a la solución de problemas, aptitudes analíticas, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje.

Aunque en el caso de las empleadas que son madres, sobre todo, si tienen niños en edad preescolar, prefieren buscar o tener un trabajo en el cual la programación de este sea de media jornada, con un horario flexible o trabajar a distancia con la finalidad de cumplir debidamente con sus responsabilidades con su familia.

### **Del puesto y condiciones laborales**

Es importante tener en cuenta que un profesional debe sentirse valorado en el lugar donde labora, no solo por el reconocimiento que le puedan otorgar por su buen desempeño, sino también que debe lograr un ascenso que materialice dicho reconocimiento.

Por la satisfacción laboral en tendido por el salario que percibe en trabajador, arroja resultados favorables cuando cumple con sus requerimientos; necesidades e intereses (Saucó Hernández, 2014).

Además, el empleador siempre debe considerar que todo buen profesional tiene una gama de posibilidades en lo que a trabajo respecta, motivo por el cual aquel buscará y/o aceptará una mejor alternativa en cuanto le sea posible,

con los beneficios y las proyecciones que espera tener, ya que reconoce su valor.

### **Características del puesto y condiciones laborales**

El trabajador debe conocer la misión institucional, tratar de involucrar a los demás con ésta, generar un clima laboral apropiado y concientizar acerca del tema de los valores de las personas; ya que estos son importantes para que todo funcione de forma que exista apoyo mutuo entre trabajadores.

El tiempo que pasa el trabajador en su organización hará crecer su compromiso y entrega. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de actuación, y responsabilidad en la concretización de una actividad determinada (Saucó, 2014, p. 86).

## **2.2. Definición de términos básicos**

**Compromiso organizacional.** Meyer y Allen (1991) indican que es la identificación de un trabajador con su organización donde labora.

**Docentes.** - Persona que se dedica a enseñar y realiza acciones referentes a la enseñanza. Deriva del término latino docens, que procede de docēre (traducido al español como “enseñar”). Es sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

## **2.3. Variable**

### **2.3.1. Definición conceptual de la variable: Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1991) lo definen como el estado psicológico que caracteriza las relaciones de los empleados con la organización.

### **2.3.2. Operacionalización**

**Tabla 1:** operacionalización de la variable

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional de la medida</b>
Compromiso organizacional	Escala del Compromiso Organizacional, construido por Meyer & Allen (1991), que tiene por objetivo medir los tres tipos de compromiso: afectivo, de continuación y normativo, es una escala tipo Likert conformada por 18 reactivos, cada uno con cinco posibles respuesta que iban desde "Totalmente de Acuerdo" hasta "Totalmente en desacuerdo".

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

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

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, tipo sustantiva y nivel descriptivo.

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

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

### **3.2. Diseño de investigación**

La presente investigación obedece al diseño descriptivo simple y puede ser diagramado de la siguiente forma:

M --- O

Donde **M** representa la muestra de estudio y **O** representa la observación o información relevante o de interés que recogeremos de la muestra

### **3.3. Población y muestra**

La población está constituida por veinticuatro (24) docentes de la I.E N° 0271 de Pamashto, provincia de Lamas y los diecinueve (19) docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo.

La muestra estará conformada por



### 3.7. Presupuesto

<b>CONCEPTOS</b>	<b>TOTAL S/.</b>
<b>A. PERSONAL</b>	
- Asesor	1500.00
- Digitador	500.00
- Estadístico	500.00
<b>B. BIENES</b>	
- Material de escritorio	200.00
- Materiales de impresión	200.00
- Libros y revistas	100.00
<b>C. SERVICIOS</b>	
- Movilidad y viáticos	500.00
- Servicios de impresión/empaste	200.00
- Servicios de computación	200.00
- Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
<b>TOTAL</b>	

## REFERENCIAS

- Álvarez Llorente, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Cuadernos de Estudios Empresariales, 18, 73–88.
- Bayona, C., & Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional. México D.F.
- Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño* (Universidad Juárez del Estado de Durango). México.
- Esteban, F. (2001). El contrato moral del docente”, en., p. 62. *Programa de Educación en Valores*.
- LIPOVETSKY, G. (2000). Instaurar una ética del tercer tipo permite reactivar la moral. En *La Jornada de enmedio*. México D.F.
- Lodahl, J., & Kejner, M. (1965). The definition of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, (49), 24–33.
- MacNeil, I. (1985). Relational Contracts: What We Do and Do Not Know. *Wisconsin Law Review*, (5), 483–525.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Caracas. Recuperado a partir de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Minaya Canales, M. S. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084“Carlos Philips Previ” Callao 2010-2011*



(Para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima. Recuperado a partir de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>

Rivera Carrascal, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima. Recuperado a partir de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

Sauco Hernández, F. de M. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur, 2014* (Tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Administración Educativa). Recuperado a partir de <http://revistas.inapl.gob.ar/index.php/cuadernos/article/view/278>

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 0756 DEL DISTRITO DE PINTO RECODO Y DE LA I.E. N° 0271 DE PAMASHTO DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN.**

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Tratamiento técnico
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín?	Identificar el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo y de la I.E. N° 0271 de Pamashto del distrito y provincia de Lamas, Región San Martín.	Compromiso Organizacional	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso de Continuidad</p> <p>Compromiso Normativo</p>	<p><b>Enfoque, tipo y nivel de investigación</b>                      La investigación será mediante el enfoque cuantitativo, el tipo sustantiva y el nivel de investigación descriptivo.</p> <p><b>Diseño de investigación</b>                      Descriptivo simple                      Esquema del diseño:                      M → O                      M = Muestra de estudio (Docentes de la I.E. N° 64263)                      O = Compromiso organizacional</p> <p><b>Población</b>                      La población está constituida por veinticuatro (24) docentes de la I.E N° 0271 de Pamashto, provincia de Lamas y los diecinueve (19) docentes de la I.E. N° 0756 del distrito de Pinto Recodo.</p> <p><b>Muestra</b>                      Total, de docentes del nivel</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b>                      La encuesta</p> <p><b>Instrumento</b>                      Cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos</b>                      Datos cuantitativos, tendencias centrales (media mediana, moda) y datos de desviación típica y el coeficiente de variación.</p>

## ANEXO 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 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

### ANEXO 3

## 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 años ( ) De 15 a 20  
( ) De 20 a 25 años ( ) 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 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 abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5