



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PRIMARIA DEL
DISTRITO DE YARINACocha, PUCALLPA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JONATAN PAREDES VASQUEZ

ALFREDO QUIO CHOSHNA

RABINDRANATH RIOS GIPA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	3
1.1. Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema científico.....	5
1.3. Objetivo de la investigación.....	5
1.4. Tareas de investigación	5
1.5. Justificación de la investigación	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Bases teóricas.....	7
2.2. Definición de términos básicos.....	18
2.3. Variable	20
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y nivel de investigación	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Población y muestra.....	23
3.4. Técnicas de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	23
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

Es fundamental que en toda institución de servicio educativo pueda existir una visión de mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje para lograr óptimos resultados, por lo que induce a contar con profesionales en la educación que tengan el sólido compromiso de coadyuvar al logro de mejores resultados cognitivos y actitudinales de sus alumnos puesto que el compromiso de los docentes es un factor crítico para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y, por consecuencia para aumentar la calidad de la educación.

El Compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrado N°64789 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa, es un estudio de tipo descriptivo, que permitirá conocer los aspectos y compromisos organizacionales de los docentes hacia la institución.

Este trabajo servirá a los directivos para orientar sus trabajos con visión en la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa, además el propósito de este trabajo será también de transmitir como los docentes van resolviendo o más bien abordando sus desafíos que se presentan en el contexto escolar y en sus aulas de clase.

El trabajo de investigación se organizó en tres capítulos, el Capítulo I aborda el planteamiento del problema científico, el Capítulo II trata el Marco Teórico y el Capítulo III sobre la metodología a emplear para la obtención de lo deseado.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción del problema

La educación es un derecho de todas las personas desde el nacimiento y debe ser valorizada como la mejor inversión para asegurar un desarrollo humano sostenible; en ella los docentes son uno de los factores más importantes en la organización y entrega de los servicios educativos.

El compromiso organizacional tiene una estrecha relación con la gestión ya que permite cumplir con los objetivos propuestos y, que todos aquellos quienes lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus colaboradores, generando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador se comprometa con su institución aún en situaciones adversas (Rivera, 2010).

Para Klassen y Ming (2010) el compromiso docente implica muchas facetas que incluyen diversos objetivos relacionados con el trabajo, entre ellos: con la organización, la ocupación, los pares, entre otros.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] basado en los datos de 64 países participantes en el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA), señala que el Perú se encuentran entre los diez países cuyos estudiantes tienen un nivel más bajo en áreas como las matemáticas, la ciencia y la lectura (British Broadcasting Corporation [BBC], Febrero 2016).

En ese sentido, considerando que el compromiso organizacional de los docentes es un factor que incide en el nivel de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo mediante el diagnóstico exploratorio se evidencia

que en los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada José Faustino Sánchez Carrión no existe un adecuado nivel de compromiso organizacional; por cuanto el Sistema de Consultas de Resultados de Evaluaciones (SICRECE) muestra del 2012 al 2014 la baja progresiva y significativa del rendimiento de los estudiantes, evidenciando progresos mínimos al 2015.

1.2. Formulación del problema científico

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada N°64789 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2016?

1.3. Objetivo de la investigación

Establecer el grado de compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada N°64789 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2016.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional en instituciones educativas.
- Diagnóstico actual del compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en la I.E.I. José Faustino Sánchez Carrión.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se enfocará en estudiar el compromiso organizacional que hasta la fecha ha sido poco estudiada en el campo de la educación. El compromiso con la organización educativa se refiere a la identificación que el docente tiene con los valores de la escuela, sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito; así el presente trabajo permitirá mostrar a partir de la profundización de los conocimientos teóricos la importancia del compromiso organizacional.

Consideramos que el diagnóstico exploratorio del compromiso organizacional del docente de nivel primaria de la Institución Educativa Integrado N°64789 José Faustino Sánchez Carrión es escasa.

En lo teórico, la investigación generará reflexión y discusión sobre lo importante que es el compromiso organizacional que muestra el docente para con los aspectos pedagógicos y de gestión educativa de su institución. En lo práctico, los datos obtenidos servirán para que los directivos en esta institución educativa analicen y tomen las acciones metodológicas prudentes para superar las debilidades y/o fortalecer las buenas prácticas relacionadas al compromiso organizacional de la plana docente. Los resultados sirven como referencia para incursionar en el análisis de las instituciones educativas con características similares a esta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Compromiso organizacional

2.1.1.1. Definición del compromiso organizacional

Chiavenato (1992) nos indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, esto implica que los trabajadores también asimilen la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización. No se busca la alienación del empleado, sino el compromiso del mismo.

Cuando un empleado se identifica con la organización en la que trabaja e identifica sus metas y objetivos como suyos, estamos hablando de compromiso organizacional. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia (Robbins, 1998).

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) conceptualizan al compromiso organizacional como la fuerza de la participación de un empleado y su filiación con la organización; caracterizándose por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un trabajo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a ella.

Compromiso organizacional es: “Fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p.79).

Según Luthans (2008) el compromiso organizacional se ha convertido en uno de los principales retos modernos, debido a que el miedo a la pérdida del trabajo, aunado con los cambios constantes en la tecnología, riesgos en la seguridad laboral subsisten en toda organización; por ello, los administradores, o los líderes, deben buscar un ambiente que propicie el compromiso de los trabajadores con su empresa.

2.1.1.2. Evolución del compromiso organizacional

Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) indican que los trabajadores que se sienten comprometidos con su empresa, es porque han visto que sus metas personales se relacionan con las de la organización

En relación a este tema hay muchos estudios que se han realizado como, Steers y otros, (citado por Arias 2001: p.8) definen al compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Más adelante, Mowday y otros (1979) aseveraron que existe un relación estrecha entre los objetivos de la organización y de lo que el trabajador busca en dicha entidad. Años después, Mathieu y Zajac (1990) nos dicen que hay una conexión

del individuo con la empresa, mientras que Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es algo psicológico. Ellos proponen dividir el compromiso organizacional en tres aspectos que miden su grado: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Otra opinión al respecto, la propone Robbins (1998) quien nos indica que el compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación. Recordemos que tomamos al compromiso y a la satisfacción laboral son actitudes que el empleado demuestra en su entorno laboral. Finalmente tenemos a , Hellriegel y otros (citados por Edel y García 2007: p.52) indicaron que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

Es imperante analizar el ambiente de trabajo del individuo, ya que éste tendrá una influencia buena o mala en relación al compromiso que presente el trabajador. Hay que tener en cuenta que el compromiso organizacional no significa actuar obsesivamente al tratar cumplir los objetivos establecidos de manera categórica; de ello nos ilustra, Schermerhorn y otros (2004) al referirse sobre “el compromiso sin límites”, el cual puede ser dañino para la organización, porque sólo les interesa cumplir con los objetivos sin ponerse a pensar si necesitan o no replantearlos.

La autodisciplina es muy importante en estos casos ya que con ella podremos admitir alguna equivocación y buscar otro rumbo. Es necesario, si queremos tener una buena gestión, desarrollar un alto grado de compromiso

organizacional, Chiavenato (2004) nos indica que si tenemos voluntad para liderar grandes cambios en nuestra empresa, también tendremos un alto grado de compromiso organizacional. A decir del autor, fomentar lo que llama “ciudadanía organizacional”.

Weber (citado por Ramos, 2005: p.38) indica que hablar de racionalidad es hablar del diseño y construcción de una organización administrativa que implique la división equitativa del trabajo y la realización de actividades que conlleven a lograr una mejor productividad.

Podemos señalar también, conceptualizaciones más actuales como la de Allen (2007) que busca lograr una propuesta que genere un compromiso de los trabajadores, ya que, según sus investigaciones, el compromiso está ligado a la labor del trabajador, el cual siente como propios los objetivos de la empresa. Es el trabajador que busca prevenir y esquivar obstáculos para conseguir los objetivos de su empresa

Tenemos también a Felfe y Liepmann (2008) que nos indican que hay muchos movimientos en el mercado laboral, que han conllevado a nuevas formas de empleo: la mayoría tiene empleos temporales o son generadores de sus propios, estas nuevas formas influyen en la forma en la que el trabajador asume el compromiso frente a su organización. El Perú también es influenciado por esta nueva tendencia, ya que al existir un alto costo laboral, las empresas son algo

reacias a tener más trabajadores estables. Existe más compromiso organizacional, cuando tanto empleador como empleado se identifican más con su entidad.

Por ello, Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007: p.52) indicaban que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella”. Esto se basará en la forma de cómo los trabajadores se involucran con el quehacer de su empresa, asumiendo sus objetivos como suyos también. No olvidemos que esto tiene que ir de la mano de una adecuada gestión que motive dicho involucramiento de sus trabajadores con la organización que él lidera.

2.1.1.3. Componentes del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se compone de tres aspectos: afectivo o actitudinal, calculativo o de continuidad y el normativo.

1. Compromiso actitudinal , según Mowday, Steers y Porter (1979) lo definen como la fuerza de identificación de un individuo con una organización , dicha identificación está ligada a un importante participación en la misma.

Comprende de tres factores:

a) Una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización.

b) La disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.

c) El fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

2. Compromiso de continuidad, es la segunda más estudiada del compromiso organizacional y aparece en la década de los 60, a partir de la teoría del “side-bet” de Becker que son las inversiones valoradas por el individuo que serían perdidas si dejara la organización, a lo que se le conoce también como compromiso calculativo según Morrou (1993) , para lo cual el individuo es consciente de que existen unos costes asociados a dejar la organización en la que trabaja (Meyer y Allen.)

3. Compromiso normativo, que, tiene que ver con el sentimiento de obligación a permanecer en la organización, según (Morrow 1993) es un sentimiento de lealtad del individuo con la organización, por presión de tipo cultural o familiar Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

2.1.1.4 Enfoques sobre compromiso organizacional

Es posible identificar dos enfoques conceptuales: compromisos múltiples y el multidimensional.

En el enfoque conceptual de compromisos múltiples, I puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes

grupos que integran una organización", tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes. (Reichers 1985, en Varona 1993). Esta perspectiva de compromisos múltiples se fundamenta en tres teorías. La primera califica a las organizaciones como coaliciones de entidades, la segunda como grupos de referencia, y la tercera como lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles. Al no ser este el enfoque conceptual que se adopta en la presente investigación no se profundizará en el mismo.

En el enfoque conceptual multidimensional se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

La primera, es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

La tercera es la perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Dentro de esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual de Meyer y Allen (1991). Estos autores le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas.

Estas tres perspectivas han sido validadas estadísticamente a través del modelo de tres factores relacionados (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998); en este modelo se plantea que las dimensiones afectiva, normativa y calculada constituyen tres factores distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de costo beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad.

2.1.1 Compromiso docente

Definición del compromiso docente

El compromiso docente es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo que Choi y Tang (2009) definen como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el

comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en profesores que están dispuestos voluntariamente a entregar recursos a favor del ejercicio de la docencia. Gupta y Kulshreshtha (2009) complementan lo ya mencionado enfatizando que el compromiso alude, entre otras cosas, a dedicación a la tarea, adhesión a los objetivos de la educación, una profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de la responsabilidad y del rol docente y, finalmente, un alto grado de profesionalismo.

A fin de precisar el término, Nias (1981) concluye que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones fuera de la escuela. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos profesores que "se entregan" de "quienes no evidencian una preocupación por sus estudiantes".

Dimensiones del compromiso docente

A continuación, se presenta tres formas de compromiso que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente:

Dimensión compromiso ético

Esta dimensión se relaciona con los principios y valores personales y los de la institución educativa. El compromiso ético del docente consiste en disponer de un proyecto educativo que deberá aplicar en la institución educativa donde labora, el cual apunte a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Lipovetsky (2000, p. 20), la ética, para que pueda atender a las necesidades del ser humano, ha de ser flexible y abierta para que se adecue a las situaciones complejas y cambiantes. Desaparecida la fe en la mano invisible, disipada la creencia en las leyes escatológicas de la historia, debemos abogar por éticas inteligentes y aplicadas que estén menos preocupadas por las intenciones puras que por los resultados benéficos para el hombre, menos idealistas que reformadoras y menos adeptas a lo absoluto que a los cambios realistas.

El docente debe demostrar en todo momento no solo su capacidad, sino una sólida formación en valores, ya que estos son la fuente, el modelo y el fin que sustentan un proyecto educativo. Además, se debe tomar en cuenta que el maestro predica con el ejemplo (“saber ser”).

Dimensión compromiso con los alumnos

Más allá de la inversión económica, los docentes deben tener claro cuáles son las competencias que alcanzarán y los compromisos que deben asumir en relación con los estudiantes.

Un docente que tiene compromiso con la labor que desempeña trata de considerar el contexto particular de cada estudiante, para luego atender sus necesidades. En ese sentido, lo más importante para el docente no es el reconocimiento de los demás, sino el sentir que realizan una labor que les agrada y que, además, es gratificante ver los resultados o logros obtenidos.

Debe encontrar para cada alumno sus posibilidades de aprender, acompañarlo en su progreso, llevar a cabo una adaptación curricular, si es necesario, trabajar en equipo, motivar y dar sentido al aprendizaje de los alumnos, mantener relaciones constantes con los padres. (Minaya, 2014, p. 89).

En ese sentido, el Manual del buen desempeño docente (2016, pp. 18-19) propone los siguientes dominios: a) preparación para el aprendizaje de los estudiantes; b) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; c) participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, y d) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los dos primeros se relacionan con la dimensión relacionada con los estudiantes. La primera se refiere a la elaboración del contenido de las sesiones: preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones del aprendizaje.

El segundo comprende el enfoque que se utilizará para el desarrollo de las sesiones de clases, el manejo de los contenidos, asimismo, el ambiente apropiado que debe se debe generar para impartir los conocimientos a los alumnos.

Dimensión compromiso social

El compromiso social puede ser considerado desde dos perspectivas. Una de ellas es el interno, que se orienta en desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje

adecuado a los objetivos que se desea lograr en la institución. Otro aspecto que también toma en cuenta es el externo, el cual permite una enseñanza realista y contextualizada.

Esteban (2001, p. 62) sostiene que la educación es un proceso social que está bajo la influencia del entorno, la educación debe brindar un desarrollo integral al educando, incluido la enseñanza de valores, aspecto necesario para validar a un proceso educativo.

Además, para alcanzar los objetivos planteados es vital concientizar acerca de la labor que realiza el docente y lo que esta implica, ya que solo si existe una verdadera vocación de servicio, se podrá ejercer la profesión y enfrentar las posibles dificultades que se presenten en el aula de clases cuando se interactúa con los estudiantes en sus diversos contextos.

La vocación es un compromiso apasionado con el trabajo por su valía. Las personas con vocación tienen interiorizado de que su labor contribuye al bien en general, algo que va más allá del individuo (Minaya, 2014, p. 94).

2.2. Definición de términos básicos

a. 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).

- b. 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).
- c. Compromiso continuo:** Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización (Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982).
- d. Compromiso normativo:** Se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización, en función a sus normas y valores (Meyer y Allen, 1990).
- e. Desarrollo de la organización.** - Enfoque gerencial que ayuda a los gerentes a prepararse para administrar el cambio dentro de un mundo cambiante (Ardila, 2009, p.19).
- f. Motivación.** - Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona o en un grupo (Ardila, 2009, p.39).

g. Organización. - Las organizaciones son sistemas diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas (Ardila, 2009).

2.3. Variable

- Variable atributiva: Compromiso organizacional
- Variable de control: edad, condición, nivel de escala magisterial, experiencia laboral
- Variables controladas: Condiciones medio-ambientales y deseabilidad laboral

2.3.1. Definición conceptual de la variable

“Fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p.79).

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional de la medida
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

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.

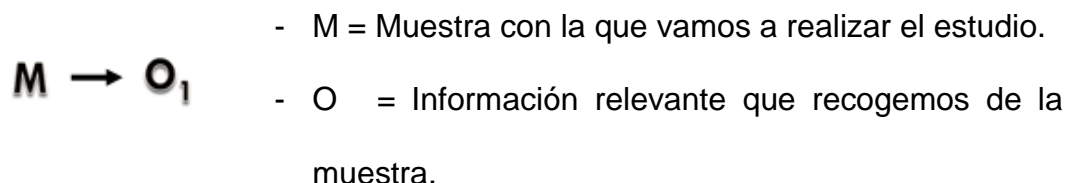
Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio “... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

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

La investigación corresponde al diseño de investigación no experimental descriptivo simple ya que los datos se recolectaron en un solo momento, en

un tiempo único con el propósito de describir las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El diseño está representado en el siguiente esquema:



Dónde:

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Conformada por el 100% de docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada N°64789 “José Faustino Sánchez Carrión”.

3.3.2. Muestra

Conformada por el 100% de la población, es decir 18 docentes del nivel primaria.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica a emplear para la recolección de los datos en la investigación será la encuesta para obtener información sobre El instrumento será el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Los datos obtenidos serán tabulados y procesados en el programa Microsoft Excel

Presupuesto

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

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 DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrado N°64789

José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2016

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODOS Y TÉCNICAS
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada N°64789 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2016?	Establecer el grado de compromiso organizacional de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Integrada N°64789 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa – 2016.	<p>Variable 1 Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso calculado 3. Compromiso normativo 	<p>Investigación de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo y nivel descriptivo.</p> <p>Diseño no experimental de tipo descriptivo simple</p> <p style="text-align: center;">M → O₁</p> <p>D M : Muestra O₁: Observación de la muestra</p>	<p>Población: 100% de docentes de la I.E.I. José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Muestra: 18 docentes</p> <p>Selección de muestra: No probabilístico de tipo conveniencia.</p>	<p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: - Cuestionario</p>

Anexo 2
FICHA TECNICA

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 valor de 0.822

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

INFORMACIÓN GENERAL

Edad:

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

Condición:

Nombrado	()	Contratado	()
----------	-----	------------	-----

Grado académico:

Bachiller	()	Magister	()
Profesora	()	Doctor	()
Licenciado	()		

Tiempo de servicio:

Menos de 5 años	()	De 15 a 20	()
De 5 a 10	()	De 20 a 25	()
De 10 a 15	()	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 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