



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA DE  
LA PROVINCIA CORONEL PORTILLO DE PUCALLPA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

**CARLIN RENGIFO BALAREZO**

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.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	6
2.1. Bases teóricas .....	6
2.2. Definición de términos básicos .....	18
2.3. Variable .....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	20
3.2. Diseño de investigación .....	20
3.3. Población y muestra .....	20
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	21
3.6. Cronograma.....	22
3.7. Presupuesto.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones grandes o pequeñas han evolucionado en el transcurso del tiempo por diferentes motivos, sean estos económicos, culturales o sociales, la globalización y el desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación marcan nuevos retos a empresarios por mantenerse y liderar la competitividad frente a sus adversarios, y valorar más el recurso humano con que cuenta y su grado de identificación , con su trabajo, con su empresa y sus propias expectativas personales.

Nace así el compromiso organizacional con la preocupación de muchos empresarios, directivos y académicos, ante la inquietud de incrementar la responsabilidad en los trabajadores.

En tal sentido, este estudio pretende entender y comprender mejor el compromiso organizacional no solo en las empresas sino también en las instituciones educativas preguntándonos qué es el compromiso docente y cuál es el tipo de compromiso que asume y si esto permite mejorar el avance de los estudiantes en sus aprendizajes. La literatura científica revisada permite una adecuada comprensión del compromiso organizacional.

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

### **1.1. Descripción del problema**

En el contexto global de la educación, que tiene como meta la formación integral de la persona; las instituciones educativas en la actualidad cumplen un rol determinante para el logro de este objetivo, por lo tanto, éstas deben estar al nivel y altura de la complejidad social del siglo XXI.

El compromiso organizacional en las escuelas, es fundamental porque los directivos (indirectamente) y los docentes (directamente), van a contribuir decisivamente en el desarrollo organizacional de éstas, haciendo posible el logro de su visión a través de metas y objetivos concretos y viables, además con el recurso humano comprometido, las instituciones educativas tendrán mayores oportunidades de obtener en sus estudiantes mejores aprendizajes.

En las últimas décadas, se ha realizado diversos estudios, debido a su importancia en las instituciones. Fueron abordadas por los siguientes estudiosos: Meyer y Allen (1991), donde sostienen que el compromiso organizacional es un elemento de mucha importancia para que las organizaciones logren sus objetivos a corto y a largo plazo; de la misma manera Meyer y Herscovitch (2001), consideran que el compromiso institucional por parte de los trabajadores es una fortaleza organizacional que las empresas u organizaciones deben aprovechar. En el mismo orden de ideas Cohen (2009); Aranda y Ormeno (2003), sostienen que el compromiso organizacional es una actitud positiva de los empleados con la finalidad de ser más productivos para la organización.

Normativamente el sistema educativo peruano sustenta la importancia del 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 y Marco del Buen Desempeño Docente. Estos documentos normativos 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 calidad de los estudiantes, sin embargo después de un diagnóstico exploratorio se evidencia un deficiente nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.

## **1.2. Formulación del problema**

Las consideraciones expuestas nos llevan a plantear la siguiente interrogante:  
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa?

## **1.3. Objetivo de investigación**

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.

## **1.4. Tarea de investigación**

1. Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.

2. Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.

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

El presente trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes nos va a permitir comprender con mayor concreción y alcance desde el punto de vista teórico los vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, busca profundizar también una faceta descriptiva en las instituciones educativas

Las investigaciones y la experiencia han evidenciado la importancia del compromiso organizacional en las instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros.

El presente estudio ayudará a determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes, para trabajar las carencias en este campo y lograr un mayor compromiso con la institución, que beneficiará directamente al aprendizaje de nuestros estudiantes.

Asimismo, el presente trabajo de investigación ayudará a elevar el nivel de aprendizaje en el plantel, cuya población estudiantil tendrá mayores oportunidades para mejorar su estatus social y toda la comunidad educativa en general.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **2.1.1. El compromiso organizacional**

Un aspecto importante para el desarrollo de las empresas es el compromiso organizacional, por ello, ha sido objeto de extensas investigaciones. En esta

investigación se ha realizado un estudio exhaustivo del bagaje literario relevante para absolver la siguiente interrogante: ¿Cómo lo definimos el compromiso organizacional y cuántos tipos de compromisos existen?

Para ayudar a responder dicha inquietud se tomará como base, el enfoque tridimensional del compromiso, que a decir de Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional podría definirse como un estado psicológico, o también según Mathieu y Zage (1990) como un nexo del empleado con la institución.

En este contexto, 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 una importante participación en la misma.

Comprenden tres elementos:

- a). Evidencia y aprobación de los objetivos y valores de la institución.
- b). Disponibilidad de tomar constante conciencia por el beneficio de la organización.
- c). Fuerte deseo y convicción de integrarse a la organización.

2. **Responsabilidad y permanencia**, es una de las variables más estudiadas a fondo en lo que concierne al compromiso en las organizaciones. y aparece en la década de los 60, a partir de la teoría del "side-bet" de Becker que son las transformaciones valoradas como inversiones por el trabajador y estos serían como pérdidas si se abandonara la institución, a lo que se le conoce también como compromiso calculativo según Morrou (1993), para lo cual la

persona toma conciencia de que demandan importes o valías mancomunadas a dejar de lado la empresa o institución donde labora (Meyer y Allen, 2001). Es por esta razón que el compromiso organizacional es un estado activo y dinámico que tiene el trabajador frente a la labor que realiza a diario.

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 carácter familiar o sociocultural. Cabe indicar que el indicado estudio estará centrado primero y segundo compromisos más investigados y en los aportes de Meyer y Allen (1984) y Mathieu y Zagee (1990).

### **El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional**

Aunque los investigadores mantengan discrepancias en relación a su definición, los investigadores llegaron a un consenso a la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) atribuyen al compromiso organizacional un estado psicológico el cual “caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (1991, p. 67). En dicho planteamiento coincidían con el “vínculo psicológico” de O’Reilly y Chatman (1984) pero divergían en la naturaleza de dicho estado psicológico; pues Meyer y Allen (1991) distinguen tres dimensiones para este estado: la continuidad, la afectividad y la normatividad, mientras que O’Reilly y Chatman (1984) planteaban tres formas para este vínculo: conformidad, identificación e interiorización.

En este sentido, coinciden con el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) ya que también plantearon tres vínculos: compromiso de continuidad



(continuancecommitment), afectivo (affectivecommitment) y normativo (normativecommitment). Esta clasificación posteriormente ha sido fundamentada teóricamente a partir de los elementos racionales de la tradición ética aristotélica por González y Guillén (2008). Al respecto, estos autores plantean un paralelismo entre la clasificación de bienes que hace Aristóteles y la categorización de las tipologías de compromisos estudiadas por Meyer y Allen (1991). Por ende, proponen que los bienes útiles vendrían ser los que accederían la responsabilidad: conductas de continuar o dejar de lado la organización en base al costo de ser oportuno que le admite permanecer en ella.

Meyer y Allen (1991), estos autores sostienen referente al compromiso moral o normativo, el propósito no son sólo los bienes espirituales. Así también ingresarían en placenteros juegos al estar inmersos de lo normativo y placentero y que esto a su vez promueva un alto grado de responsabilidad (González y Guillen, 2008), algo muy relevante para que las personas que laboran en una organización.

En un primer nivel, el compromiso organizacional por dimensión económica y utilitarista del “vinculo psicológico”. En 1984, tomando como referencia el estudio de Becker (1960), conceptualizaron al primer elemento como compromiso de continuidad (o alienante para algunos autores). Esta dimensión llegaría a ser un nivel de compromiso por debajo tomando en cuenta el costo de oportunidad que los individuos asocian a la decisión de “abandonar la organización” si no se comprometiera. Posteriormente, McGee y Ford (1987) obtuvieron dos dimensiones dentro de este tipo de compromiso a partir de los hallazgos de su estudio factorial: 1) la dimensión agrupada al coste de los

recursos humanos al dejar y desperdiciar su inversión en la institución que se designó costoso.

; y, 2) la variable denominada bajas opciones, que personificaba las bajas opciones de labores existentes en el mercado. Posteriormente se hicieron investigaciones realizadas por (Hackett et al, 1994); (Meyer et al, 1990); (Powell y Meyer, 2004) y (Somers, 1995). De igual forma corroboraron este hecho, lo que trajo como consecuencia el fraccionamiento de la dimensión de permanencia (Fuentes, 2009). El nivel de medida de este compromiso es denominado con la CCS (“ContinuanceCommitmentScale”).

En un segundo nivel, propusieron la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Basándose en el Buchanan (1974), definieron el compromiso afectivo como los sentimientos positivos de pertenencia, identificación, lealtad (la unión emocional) que los empleados sienten hacia la organización. En el nivel anterior el individuo “tiene” que estar, mientras que en este nivel “quiere” estar (Alba, 2013). Posteriormente, Johnson y Chang (2006) verificaron que los individuos que posean este tipo de compromiso acrecientan la productividad y bien de la entidad. Además, cabe destacar que es la dimensión que más estudiada por teóricos y investigadores, tales como (Mathieu y Zajac, 1990); (Meyer y Allen, 1997), estos investigadores demuestran por su parte fundamentando la idea en el desenvolvimiento y desarrollo modeladores multidimensionales del grado de responsabilidad y compromiso y en los grados de medida acordes, por otra parte, planificando un efectivo compromiso como una de “las forma más deseable de compromiso y que las organizaciones están, probablemente, más dispuestas a inculcar a sus trabajadores” (1997, p. 67).

En el tercer nivel de compromiso se da una caracterización con los planes y metas de la institución. Muchos teóricos lo conocen como “compromiso moral” (Penley y Gould, 1988). Por su parte Jaros et al, (1993), considera que el grado de relación desarrollado por el nivel anterior es simplemente emotivo, razón por lo cual esta tipificación es racional, que por consiguiente los trabajadores obtengan mayor nivel de compromiso moral que incluyan valores organizacionales y personales y con objetivos y metas claras de la organización. En otro orden de ideas otros investigadores como Jaros, Meyer y otros (1993), sostienen que el compromiso moral es la continuidad del compromiso afectivo y en algunos casos se da una razonada aceptación, de tal manera que ambos compromisos no deberían ser absolutistas o excluyentes entre sí. Esto admite una aprobación mentalización de los valores y metas organizacionales, tomando con mucho énfasis el sentir de todos los trabajadores hacia su organización.

Meyer y Allen (1990), adicionaron una tercera dimensión a este modelo a lo que lo dieron el nombre de compromiso normativo. Como lo registra Bergman (2006), donde menciona como “la última incorporada y a la vez la que se estudió menos.

Allen (2003), menciona que su definición ha ido variando desde sus comienzos. En un principio se fundamentaba en la internalización de imposiciones normativas con la finalidad de poder actuar de acuerdo a las conveniencias de la organización y esto basado en los trabajos de Wiener (1982); a través de los años, se concentró en el sentir como si fuera impuesto permanecer en la organización sin tomar en cuenta referencias a condiciones

enmarcadas en la lealtad y que estos a su vez tengan un efecto social (Meyer y Allen, 1996).

Últimamente y de manera moderada, las obligaciones cambiaron apuntando a la correlación de costo beneficio (Meyer et al., 2002). Por su parte Bergman (2006), la particularidad de este compromiso reside en el sentir de obligación de los trabajadores. Esta dimensión es conocida también como compromiso moral porque hace hincapié a la obligación moral de los trabajadores a continuar en la empresa. Por tanto, esto pone de manifiesto el importante contraste o diferenciación entre el vínculo racional, el compromiso normativo, afectivo y emocional, todo ello para dar restringida visión de a moralidad, de tal manera que se reduce a bloque de normas sociales (Gonzales y Guillen, 2008). Esta dimensión fue medida aplicando la escala NCS ("NormativeCommitmentScale").

En síntesis, estas tres dimensiones según el modelo de Meyer y Allen, incorporan tres diferentes formas de permanecer a una empresa u organización. Dicho de otra manera, los empleados se sienten comprometidos en permanecer en la empresa porque ellos mismos lo deciden y se sienten complacidos a pesar de las limitantes que pudieran experimentar (afectivo), porque necesitan trabajar y muchas veces no hay otras opciones para poder sacar adelante a su familia (continuidad) y finalmente porque tienen que hacerlo de la mejor manera para el bien de la organización (normativo).

### 2.1.2. **Determinantes del compromiso organizacional**

Alvares (2008) afirma que los que determinan el compromiso organizacional se pueden clasificar bajo tres características:

## **1.- Características personales demográficas del individuo**

La edad es un rasgo que está relacionado con el desempeño. Existe la creencia de que a

mayor edad, disminuye el desempeño, aminorando también el compromiso.

Haciendo que el trabajador pierda interés por participar en las diversas actividades de su organización.

Así mismo, la edad puede ser un elemento disuasivo para los trabajadores ya que, de acuerdo a la ley, en 65 años se mantiene la edad límite para el cese de profesores de la Carrera Pública Magisterial, esto podría contribuir a generar cierta inestabilidad laboral (y emocional) y la apatía en cuanto a sus labores al interior de la institución educativa a la cual pertenece.

Además, es conveniente aclarar, que la variable del sexo no posee mucha implicancia en este tema.

Por otro lado, Modway et al. (1979), Saucó (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.

Un acápite especial sería el caso de las empleadas que son madres, sobre todo, si tienen niños en edad preescolar, ya que ellas prefieren buscar o tener un trabajo que les permita cumplir con su rol de mujer trabajadora y también de mamá, sin perjudicar ambos. Por ello, los aspectos de tiempo, flexibilidad en

los horarios, jornada laboral y distancia, juegan un papel importante a la hora de decidir por un futuro laboral.

## **2. Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral**

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.

Hernandez, S. (2014), menciona que la satisfacción laboral percibida por un buen salario, da favorables resultados o logros en el trabajador. En consecuencia cuando se percibe que la satisfacción es elevada frente los salarios y que estos a su vez le permite mejorar su calidad de vida, el trabajador se aferra más a su organización y si esto va acompañada de promociones, posibilidad de ascender con lo que aspira; genera motivación, adicionando al medio el buen clima organizacional, las relaciones transparentes y con un buen sistema de comunicación horizontal y vertical, todo este contexto representa un alto grado de satisfacción generando en el empleado un alto grado de compromiso con la organización donde labora.

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.

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

El trabajador debe conocer la misión institucional, tratar de involucrar a los demás con esta, asimismo, avalar el trato justo en la organización, propiciar un

buen 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. Así, Saucó (2014), sostiene que las horas laboradas por los empleados en las empresas incrementa la interacción entre pares o compañeros y esto hace que el compromiso se incremente, permitiendo que cada trabajador tenga autonomía en el área donde labora.

### **2.1.3. Incremento de la productividad de los colaboradores gracias al compromiso organizacional.**

En un mundo laboral cambiante y competitivo cuando hacemos mención de productividad es hablar de satisfacción laboral creando ambientes favorables y motivantes que permitan alcanzar los objetivos organizacionales, un aspecto importante es motivar a los mejores trabajadores de la organización y deben tener todas las garantías necesarias que las permitan realizar siempre su trabajo de forma excepcional y se sientan valorado por sus superiores.

Según varias investigaciones, el compromiso organizacional se manifiesta en tres actitudes (Stephen P. Robbins, 1998) que son: compromiso con el trabajo; satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Así mismo los principales factores que determinan la satisfacción laboral según (Robbins, 1998) son: satisfacción con el trabajo-reto del trabajo; sistema de recompensas justas, satisfacción con el salario, promociones y ascensos, condiciones favorables de trabajo, compatibilidad entre la persona y el puesto.

#### **2.1. 4. El compromiso institucional docente**

Los profesores y profesoras que hacen de la escuela como propia, y no solamente tomando en cuenta su aula, son aquellos profesionales de la educación que hacen de las instituciones educativas mejores lugares de aprendizajes. Con valores como la implicancia, compromiso y el gran sentimiento de pertenecer a una organización se relaciona, de esta manera los elementos previos sirven para lograr mejores aprendizajes a lo largo del proceso.

El compromiso laboral como lo nombra Arias (2001), ha sido estudiado profundamente en los países desarrollados, no así en los países latinoamericanos.

Arias (1991) señala que el compromiso institucional puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución. Hellriegel, Slocum y Woodman (1999:56) definen compromiso institucional como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”.

#### **2.1.5. Dimensiones del compromiso docente.**

Los docentes deben contemplar cuatro dimensiones principales:

##### **1. Dimensión reflexiva**

Los docentes confirman su identidad profesional en su labor diaria. Recapacita desde una perspectiva social. Considera, se apropia desde un enfoque crítico, toma diferentes tipos de decisiones, lo hace parte reflexivamente las diferentes



habilidades y saberes de los educandos. Las permanentes revisiones de sus prácticas pedagógicas conforman la herramienta fundamental de su trabajo.

En el trabajo de los docentes, la conducción de los conocimientos psicopedagógicos y las particularidades de los educandos y en su entorno, conllevan a meditación seria y ordenada referente a los procesos didácticos. Por tal motivo el profesional en educación está obligado a tomar conciencia de los juicios críticos sobre la labor docente de sus compañeros de trabajo.

## **2. Dimensión relacional**

La práctica docente es fundamentalmente una interacción entre los estudiantes que acuden al proceso de aprendizaje y enseñanza de forma planificada, organizada, dirigida y controlada por los docentes. De tal manera que en este proceso se reconstruyen vínculos cognoscitivos, sociales y afectivos que hacen de la práctica docente una labor profesional de naturaleza intrínseca, cultural y ética.

En el Perú, una gran mayoría de docentes disfrutan estas características especiales, una de ellas el impartir conocimiento y que éstos impacten a los estudiantes en sus relaciones interpersonales, logrando alcanzar relaciones significativas entre docentes y estudiantes.

## **3. Dimensión colegiada**

El profesional de la educación conduce primordialmente su trabajo dentro de una sana planificación y organización cuyo propósito fundamental es estar seguro que sus beneficiarios principales, en este caso los estudiantes que son la razón de ser de todo este proceso, aprendan y se posicionen de diversas capacidades, habilidades y competencias para estos a su vez sean competitivos y sobresalientes.

La labor docente es de carácter institucional y social y esto a su vez es una constante interacción entre compañeros, directivos y docentes con el propósito de trabajar coordinadamente los diferentes procesos administrativos aplicados a los procesos pedagógicos en las instituciones educativas. De tal manera que el trabajo se realice de manera colectiva, reflexiva con el fin de que las prácticas de aprendizaje y enseñanza sea más eficiente y eficaz.

#### **4. Dimensión ética**

Esta dimensión se hace evidente fundamentalmente con el alto grado de responsabilidad y compromiso genuino y moral con todos los estudiantes, los aprendizajes que adquieren a diario para alcanzar una verdadera formación humana.

Cabe resaltar que la ética en este contexto, se manifiesta en la afirmación y respeto por sus diferencias que puede existir dentro de una misma aula, eligiendo todos los medios y recursos para emplearlos adecuadamente. De tal manera que los docentes pongan especial atención en los diferentes grupos de estudiantes, responsabilizándose por todos tomando decisiones oportunas y acertadas, seleccionando las estrategias más idóneas de acuerdo a la particularidad de cada estudiante en concordancia con el sistema educativo vigente en el país.

En resumen, esta dimensión es de mucha importancia que los docentes desechen las malas prácticas como la violencia, discriminación y la corrupción, y que esto a su vez forme un referente de sana conducta dentro de la ética social.

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

##### **2.2.1. Compromiso.**

El compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Steers (1977)

### **2.2.2. Organización.**

Es una unidad social, dentro de la cual existe una relación estable (no necesariamente personal) entre los integrantes, con el fin de facilitar la obtención de una serie de objetivos o metas. Litterer (1965).

### **2.2.3. Compromiso organizacional.**

Es una fase de carácter psicológico que determina la interacción entre una organización y la persona, lo cual muestra resultados positivos, referente a las decisiones de continuar o salir de la organización (Meyer y Allen, 1991).

## **2.3. Variable**

Variable: Compromiso organizacional

### **2.3.1. Definición conceptual de la variable**

Kinicki, A. y Kreitner, R. citado por Cámara (2012). Considera que el compromiso organizacional simboliza el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos.

### **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 presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo y nivel descriptivo.

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 prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

El estudio es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir 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 representada por todos los docentes de Institución Educativa Coronel Pedro Portillo, tanto del nivel primario y secundario.

**La muestra** está representada por la totalidad de docentes siendo 40 docentes de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo, tanto del nivel primario y secundario.

#### **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**

Para procesar y analizar los datos de esta investigación utilizaremos la técnica de tendencias centrales: la media, mediana y moda utilizando para ello la herramienta Excel



### 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 EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL PEDRO PORTILLO DE PUCALLPA.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Tratamiento técnico</b>
¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa?	Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo  Compromiso de Continuidad  Compromiso Normativo	<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 <math>\longrightarrow</math> O M = Muestra de estudio (Docentes de la I.E. N° 64263) O = Compromiso organizacional</p> <p><b>Población</b> Docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo de Pucallpa.</p> <p><b>Muestra</b> Total, de docentes</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 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

### 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

## CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLARÁ LA INVESTIGACIÓN.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA – "CORONEL PEDRO PORTILLO"  
CREADO R.S. N° 1158-21-05-1947; R.D.Z. N° 0444-21-05-1980  
R.M. N° 318-2010-ED-26-10-2010



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

### AUTORIZACIÓN

*El Director de la Institución Educativa Emblemática "Coronel Pedro Portillo" de la ciudad de Pucallpa: AUTORIZA a los siguientes Profesores:*

- 01.- *Dávila Hidalgo, Hernando.*
- 02.- *Rengifo Balarezo, Carlín*
- 03.- *Cárdenas de Barbarán, Carmen Julia.*
- 04.- *Martínez Salcedo, Jorge Enrique.*

*A realizar el trabajo de Investigación denominado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL PEDRO PORTILLO DE PUCALLPA"; alumnos de la Universidad Marcelino Champanat, para optar el Grado de Bachiller en Educación con mención en Ciencias de la Educación.*

*Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que consideren necesario.*

*Pucallpa, 09 de Noviembre del 2 016*

  

 D.E. - CORONEL PEDRO PORTILLO  
 DIRECCIÓN  
 PUCALLPA  
 Prof. Joaquín Paez La Serrío  
 C.I.F. 100085670  
 DIRECTOR