



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL SECUNDARIA DE LOS OLIVOS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

IVONNE BRICEÑO BARTRA

BLANCA MARISOL CHAVEZ DIAZ

FREDESVINDO VASQUEZ TAN

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	6
1.1. Descripción del problema	6
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Objetivo de investigación	8
1.4. Tarea de investigación.....	8
1.5. Justificación de la investigación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	9
2.1. Bases teóricas	9
2.1.6. Características personales demográficas del individuo	17
2.1.8. Características del puesto y condiciones laborales	18
2.1.9. Incremento de la productividad de los colaboradores gracias al compromiso organizacional.....	19
2.1.10. El compromiso institucional docente	20
2.1.10.1. Fundamentos teóricos del compromiso docente	22
2.1.10.2. Dimensiones del compromiso docente	23
2.2. Definición de términos básicos	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Variable	¡Error! Marcador no definido.
Tabla nº 1	¡Error! Marcador no definido.
Fuente: elaboración propia	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	37
3.1. Tipo y nivel de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Población y muestra	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
Para el análisis de los datos se utilizará la herramienta de Excel a fin de determinar tendencias y promedios relativos.	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

DEDICATORIA

Con el cariño de siempre, el presente trabajo, va dedicado a la comunidad educativa de la Institución Educativa Nivel secundario “Los Olivos” en especial a los estudiantes, la razón de ser de toda institución y por quienes los maestros, en especial, Los Directivos, día a día nos sacrificamos con el único anhelo de brindarles un mejor servicio y hacer de la niñez y la juventud ciudadanos de bien y forjadores del desarrollo de sus pueblos.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de investigación, para optar el Grado de Bachiller, no hubiese sido posible, sin el involucramiento y el compromiso asumido por cada uno de los directores, integrantes del grupo de investigación, así como por el sacrificio asumido por cada los familiares de quienes forman parte del grupo, a quienes expresamos nuestro profundo reconocimiento.

Mención honrosa al asesor de tesis, Dr. Luis Aliaga Márquez, por el asesoramiento desinteresado y sobre todo por su persistencia y por la voz de aliento de tras de cada comunicación con el grupo, a fin de que no desmayemos y sobre todo para cumplir con los plazos propuestos.

Finalmente, el agradecimiento y reconocimiento a los docentes de la Institución Educativa “Los Olivos” del Distrito de Nueva Cajamarca, por su apoyo y sobre todo por permitirnos conocer sus aspiraciones y sus las realizaciones del presente trabajo de investigación

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca” se ha planteado como objetivo de investigación determinar las características del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca. Dicha investigación busca contribuir al mejoramiento de la gestión en instituciones educativas de educación inicial, primaria y secundaria en el Distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, desde la perspectiva del compromiso organizacional.

La investigación planteada resulta importante porque en ella se planteó a partir de la constatación de uno de los problemas que más ha venido afectando la calidad de la educación en nuestro medio y a nivel nacional: la falta de compromiso organizacional de los docentes. Para el desarrollo del tema se han revisado distintas fuentes bibliográficas de las cuales se han extraído las citas pertinentes en el desarrollo del marco teórico de la variable en estudio.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se realizó el planteamiento y formulación del problema, incluye los objetivos y la justificación e importancia del trabajo de investigación; en el capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, los antecedentes bibliográficos, las bases teóricas y el glosario de términos técnicos; en el capítulo III se describe la metodología de la investigación, se formula la hipótesis general, hipótesis específicas, la matriz de coherencia y la matriz de operacionalización de variables, así como el diseño de investigación, la población y la muestra de estudio, también se menciona los instrumentos que se emplearon, el procedimiento de la investigación y las técnicas de procesamiento y análisis de datos; en el capítulo IV, se reportan los resultados de la investigación, se desarrolla la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente están las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema científico

1.1. Descripción del problema:

La Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos”, es una institución que se encuentra ubicada en el Sector “Las Flores” del Distrito de Nueva Cajamarca, fue creada en el año 1998 como ampliación de la IE N° 00884 Nivel Primario, desde entonces funcionó integrada a ésta, hasta el año 2014, fecha en que se independizó.

El haber funcionado integrado al nivel primario, compartiendo la misma infraestructura y la misma administración ha generado divisionismo entre los trabajadores, haciendo que los docentes no se sientan identificados ni mucho menos comprometidos con la institución. Actualmente se puede afirmar que de los 32 docentes, existen diversos tipos de comportamientos, entre los cuales se puede destacar que existen un grupo de docentes comprometidos con la Institución Educativa; sin embargo existen otros que demuestran actitudes divisionistas, individualistas, docentes con prácticas tradicionales y reacios al cambio y que sólo se dedican a cumplir con su jornada en el aula, dejando de lado los compromisos extracurriculares que necesita la Institución Educativa, para salir adelante, a esto se suma que el 37.5 % de los docentes son contratados y se renueva cada año.

La falta de voluntad organizacional por parte de los docentes, influye de manera negativa, en el resultado de aprendizaje de los estudiantes, hecho que se puede evidenciar en la ECE 2015, aplicado a los estudiantes en el Segundo Grado, donde los resultados no son nada favorables, el 8% en Comprensión Lectora y el 1% en Matemática.

Por todo lo antes señalado, resulta imprescindible trabajar en el fortalecimiento del nivel organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos” con la finalidad de asumir compromisos, trabajar con objetivos y metas claras que nos ayuden a revertir los resultados obtenidos.

La educación es importante porque gracias a ella despierta el espíritu crítico y reflexivo de los ciudadanos, lo cual hará que el futuro ciudadano nuevo cajamarquino sea un ciudadano comprometido con la problemática

de su distrito, región y país y así contribuya en la consolidación de un país próspero, seguro y sobre todo solidario.

La Educación juega un papel fundamental en el cambio de la sociedad; sin embargo, está sujeto al nivel organizacional que demuestren los docentes en cada Institución Educativa, por consiguiente, se deduce que mientras mejor sea el nivel organizacional en la escuela, los niveles de desarrollo y aprobación de la institución será mucho mejor. Siendo así resulta de vital importancia que los actores de la Institución Educativa, principalmente los docentes obtengan por fortalecer el nivel organizacional a fin de que en conjunto se planifique y se establezca las metas y cuyo cumplimiento dependerá de la labor minuciosa que desarrolle cada docente, como pieza fundamental de la organización. Si esto sucede, estamos seguros que la Institución Educativa, no sólo cumplirá sus metas, sino que se convertirá en una institución sólida, donde los actores se sientan orgullosos de pertenecer a ella.

El compromiso organizacional es concebido como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”. Además, es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución. (Allen y Meyer.)

Existen otras definiciones que establecen que el compromiso organizacional conservando el sentido del vínculo y la afectividad como elemento fundamental.

En el campo educativo el compromiso organizacional no cuenta con bases teóricas bien definidas, sin embargo, consideramos que el nivel organizacional sí influye en el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

La Institución Educativa “Los Olivos” actualmente cuenta con 48 trabajadores, 478 estudiantes y 400 padres de familia; sin embargo, la falta de identificación y de organización de los docentes hace que existan dificultades relacionadas, principalmente con el Rendimiento Académico y la disciplina de los estudiantes.

La Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos” se perfila a constituirse en un referente educativo en el distrito de Nueva Cajamarca, donde sus docentes demuestren un alto grado de identificación con la

institución, comprometidos con el cambio y la mejora de los aprendizajes; sin embargo la institución actualmente cuenta con docentes que no asumen su rol protagónico de agente de cambio, poco comprometidos con las necesidades institucionales y en muchas veces desmotivados.

1.2. Formulación del problema:

¿Cuáles son las características del compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa nivel secundario “los olivos” del distrito de Nueva Cajamarca?

1.3. Objetivo de investigación:

Determinar las características del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Nivel Secundario “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca.

1.4. Tarea de investigación:

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional de los docentes de la I.E. “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca.

1.5. Justificación de la investigación:

El anhelo de toda Institución Educativa es el de constituirse en un referente en el espacio donde se desenvuelve, para cuyo efecto los docentes son la pieza fundamental para promover el cambio esperado; en ese sentido resulta indispensable conocer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Los Olivos” del distrito de Nueva Cajamarca y en función a los resultados obtenidos que sirvan para impulsar el logro de la visión de la Institución Educativa

Justificación Teórica:

Desde el punto de vista teórico, el estudio es importante porque el problema, objetivos y tareas de investigación nos inducen a revisar las teorías, modelos, y enfoques que existen en la actualidad sobre el compromiso organizacional de los docentes.

Metodológicamente es importante por cuanto las técnicas y procedimientos seguidos aquí para recopilar y analizar la información pueden ser aplicados a otros estudios similares.

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Definición de Compromiso Organizacional:

Existen varios intentos por definir al compromiso organizacional, entre los cuales podemos señalar los siguientes:

El compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de la tecnología y la tensión de tener que hacer más, con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que presentamos a continuación".(Luthans 2008)

El Compromiso organizacional es el grado de identificación que tiene un empleado con la organización a la que pertenece cuánto de comprometido se encuentra en el cumplimiento de metas. En ese sentido:

El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009, p. 79)

Por otra parte, el compromiso organizacional es la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas y teniendo voluntad de ejercer un

esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma (Porter, Steers, Mowday y Boulain 1974). Sobre lo mismo (Robbins, 1998) indica que el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. 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.

En fin, como indica Hellriegel (1999), el Compromiso organizacional, es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

2.1.2. Características del Compromiso Organizacional:

2.1.2.1. El compromiso nace de la libertad, no de la imposición

Para pasar del cumplimiento al compromiso, las personas han de tomar la decisión de hacerlo, los líderes deben de manejar habilidades para influir en ellos. Se trata de tomar conciencia, no de obediencia. La imposición no genera compromiso, genera resentimientos. La imposición lleva a las personas a tomar tres posibles actitudes: **rebelarse, someterse o evadirse.**

2.1.2.2. El compromiso se gestiona en la cercanía de las relaciones.

Los líderes tienen la llave para ello, es en la relación entre los miembros del equipo y el líder en donde se mantiene y desarrolla la llama del compromiso.

2.1.2.3. El compromiso es sobre todo emocional, se siente.

Más allá de que la razón nos provea de argumentos para el compromiso o no, es el sentimiento el que finalmente decide. Es el compromiso emocional el que hace que las personas aporten más.

2.1.2.4. El compromiso se basa en la congruencia y en la honestidad.

Si los líderes no son congruentes en lo que dicen y lo que hacen, inspirarán desconfianza en sus equipos, y por tanto, no habrá compromiso.

Más allá de nuestros roles y funciones en la institución, somos seres humanos, estamos sujetos a cambios. No somos estáticos. Vivimos entre contradicciones e incongruencias. Lo importante es aceptar que podemos tener errores y en ese caso, ser honestos con nosotros mismos y con nuestros equipos.

2.1.2.5. El compromiso comienza por uno mismo.

Si quieres que tu equipo se comprometa, has de comprometerte tú primero. Es como si hubieras contraído una enfermedad que se llama compromiso. Inevitablemente, irás contagiando a los de tu alrededor.

2.1.3. Desarrollo Histórico del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, como es de entender, por la misma naturaleza de pretender explicar a una serie de elementos que contribuyen con la consecución de metas y sobre todo con el clima laboral dentro de una institución, ha hecho que sea materia de investigación por muchos investigadores y desde mucho tiempo atrás, a fin de establecer con precisión cual es el papel que juega el compromiso organizacional en la consecución de resultados y/o metas; sin embargo así como son de diversos los investigadores, también son las diversas las conclusiones a las que se han llegado, destacándose entre los aportes más importantes los siguientes:

Tabla 1

Resumen de definiciones

AUTORES	VARIABLES	RESULTADOS
Porter et al (1974)	Satisfacción (global, compañeros, compañeros, supervisión, trabajo, remuneración y promoción)	Muestran una relación positiva entre el compromiso y todas las sub escalas de la satisfacción, aunque con mayor intensidad con respecto a la satisfacción con el trabajo.
Mowday et al (1979)	Job Involvement, career satisfaction, Job satisfaction	Relación positiva con Job Involvement y en menor grado con Career Satisfaction.

Morris y Sherman (1981)	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Características personales, edad, nivel de estudios, sentido de capacidad. -Características relacionadas con los roles: conflicto de roles, ambigüedad de roles. <p>Experiencias laborales: Consideración, estructura inicial.</p>	Explicativas del nivel de compromiso, excepto ambigüedad de roles. Positiva con sentido de capacidad, estructura inicial, edad, consideración, negativa: conflicto de roles, nivel de estudios.
Hunt, Chonko, Wood (1985)	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Atributos personales: Ingresos, edad, nivel de estudios. -Características del trabajo (JCI) variedad, autonomía, identidad y feedback -Consecuencias, satisfacción: sueldo, seguridad en el trabajo, global, carrera. 	<p>Los atributos personales son determinantes del nivel de compromiso, edad e ingresos positivamente y nivel de estudios negativamente. Los resultados muestran una relación positiva entre las características del trabajo y el compromiso.</p> <p>El estudio muestra que el compromiso es un predictor consistente de la satisfacción (Relación positiva)</p>
Brooke, Russell, Price (1988)	Ingresos, rutinización, centralización, justicia distributiva, conflicto roles, Work Involvement. Responsabilidad familiar	Positivamente relacionado con justicia distributiva, Work Involvement. Responsabilidad familiar e ingresos.
Sager y Johnston (1989)	<p>Antecedentes: Edad, nivel de estudios, ingresos, socialización previa, alternativas percibidas de trabajo, comportamiento de búsqueda de trabajo, satisfacción laboral, satisfacción con el sistema de promoción, satisfacción con la dirección.</p> <p>Consecuencias: esfuerzo percibido.</p>	Los resultados obtenidos muestran que la satisfacción con la dirección, la socialización previa y satisfacción laboral, presentan una vinculación positiva con el compromiso, mientras que el comportamiento de búsqueda de empleo lo hace negativamente. El compromiso aparece como variable explicativa del esfuerzo percibido.

FUENTE: Enma Juaneda Ayensa y Leonor Gonzales Menorca, Universidad de la Rioja.

2.1.4. Perspectivas Sobre el Compromiso Organizacional

En los últimos años, con el avance de la ciencia y la tecnología, si bien es cierto que las industrias, las fábricas o cualquiera otra organización cuenta con la tecnología a su alcance; sin embargo, es cierto también que existe una población de usuarios que cada vez son mucho más exigentes, lo cual hace que las organizaciones, cualquiera que fuese su finalidad, se encuentran en la necesidad de perfeccionar el servicio que brindan a fin de satisfacer las expectativas de los usuarios.

Con la finalidad de cumplir con las exigencias de los usuarios, los directivos se ven en la necesidad de encontrar en sus trabajadores las respuestas a las demandas de calidad y prontitud y en muchas de las veces las estrategias utilizadas en vez de mejorar han terminado malogrando la relación entre trabajadores y directivos, es en estas circunstancias que aparecen diversas investigaciones sobre el impacto que tiene el compromiso organizacional en el logro de las metas de las organizaciones cualquiera sea su naturaleza, de tal manera que el compromiso organizacional es uno de los elementos claves para el desarrollo, lo cual implica que quienes dirigen cualquier tipo de organización están obligados a conocer, las características de sus trabajadores a fin de generar un clima agradable y sobre todo de compromiso con la organización para la cual prestan sus servicios.

2.1.5. El Modelo Meyer y Allen sobre Compromiso Organizacional

En la actualidad son diversos los investigadores que han tratado de explicar sus fundamentos respecto al compromiso organizacional, siendo uno de los modelos multidimensionales más difundido el de Meyer y Allen (1991), quienes sostienen que el compromiso se divide en tres componentes claramente diferenciados unos de otros:

2.1.5.1. Compromiso Afectivo. Este compromiso trata de explicar el apego emocional del trabajador hacia la empresa, como producto de una relación satisfactoria por parte de la organización de las necesidades y las expectativas que el trabajador siente.

2.1.5.2. Compromiso de Continuación. Este compromiso se contrae a consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que el trabajador tiene

debido a la permanencia en la empresa, el mismo que lo perdería en caso de abandonar el trabajo.

2.1.5.3. Compromiso normativo. Conocido también como deber moral o gratitud que el trabajador siente que debe corresponder a la empresa por los beneficios prestados hacia él.

2.1.6. Importancia del Compromiso Organizacional:

El compromiso organizacional resulta ser de suma importancia por las siguientes razones:

- Va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel y Colbs, 1999)
- El compromiso con la organización suele ser un mejor indicador de la identificación y puntualidad puesta de manifiesto por el trabajador.
- La conducta de apego e involucramiento del trabajador hacia su institución hacen que los logros de sus metas sean más eficaces y oportunas.
- El compromiso con la organización trae como resultado la puesta en marcha de un mejor desempeño, el mismo que redundará en mejores resultados para la organización.
- Se evidencia que en las organizaciones donde sus integrantes poseen altos niveles de compromiso, éstas registran altos niveles de desempeño y productividad.
- El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas institucionales, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución. (Davis y Newstrom, 1999)

- Contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins 1999)
- A mayor identificación con los objetivos organizacionales, lealtad y vinculación de los empleados con la organización, mejores serán los resultados que se reflejarán en el cumplimiento de metas y por lo consiguiente mejores serán también las probabilidades de permanecer en la organización.

2.1.7. Factores Del Compromiso Organizacional

2.1.7.1. Apego Emocional:

Según una encuesta realizada por Scarlett “el compromiso del empleado es un grado medible de apego emocional negativo o positivo a su empleo, colegas y organización lo cual influencia profundamente su voluntad para aprender y mejorar en el trabajo”. Así el trabajo es distintivamente diferente de la satisfacción del empleado, motivación y la cultura organizacional.

Actualmente los empleados más que recibir una remuneración por los servicios que presta necesitan sentirse bien en su centro de trabajo.

2.1.7.2. Grado de Participación:

Según Katz y Kahn, 1986, Un factor importante del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo, al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones

que lo afectan como miembro de la misma. En verdad tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema.

2.1.7.3. Relación entre Compromiso Organizacional y Rotación:

Según, (Hellriegel y Colbs, 1999), sostiene que la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, mientras más intenso es el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. Un compromiso firme se correlaciona con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los trabajadores con compromiso organizacional fuerte. Las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo

2.1.7.4. Decisión de Permanecer:

Según Becker (1960), considera que, en la decisión de permanecer, se realizan cálculos de las pequeñas inversiones – *side bets*-, realizadas por el trabajador a lo largo del tiempo que lleva en la organización. Los *side bets* son las inversiones valoradas por la persona que serían perdidas si ésta dejaría la organización. Esta perspectiva tiene relación con el compromiso calculativo que plantea Etzioni (1961), quien sostiene que en la decisión de permanencia operan cálculos del costo que significaría al trabajador el abandono, producto tanto de lo que deja como de lo que obtendría en una nueva alternativa.

Sin embargo, según March y Simón (1977), el decidir la permanencia no siempre puede tomar la forma de un cálculo ampliamente informado, sostienen que este tipo de decisión no sólo requiere de amplia información, sino también de una amplitud de tiempo que haga posible reunir esta información y deliberar en forma detenida cada alternativa.

2.1.7.5. Decisión Satisfactoria:

Como una alternativa distinta de las decisiones calculativas, los autores plantean la intención de permanencia como una “decisión satisfactoria”. En ésta, a diferencia de la decisión calculativa, no se dispone de una amplia gama de alternativas, ni se hacen exhaustivas evaluaciones entre unas y otras; sino

más bien, la persona “se contenta con...”, sin plantearse lo óptimo o lo máximo, como sucede en la decisión calculativa. Bajo esta perspectiva, la persona decide su intención de permanencia porque le es suficientemente satisfactorio seguir trabajando ahí, sin mayores consideraciones evaluativas del mercado laboral y las posibles consecuencias del cambio. Asimismo, bajo este esquema, la intención de abandono deviene cuando la persona deja de “contentarse con...”, es decir, cuando la organización ya no le es “suficientemente buena”

De acuerdo a lo anterior, la decisión satisfactoria está menos abierta al mercado y más atenta al vínculo afectivo que establece directamente el trabajador con su organización.

Según Meyer y Alien (1984, 1990) consideran que en la decisión de permanencia se presentan elementos afectivos, normativos y calculativos. Cada uno de ellos configura un tipo de compromiso hacia la organización, así:

- . El compromiso organizacional afectivo releva consideraciones de apego emocional hacia el lugar de trabajo.
- . El normativo releva la obligación moral que significa el permanecer.
- . El calculativo releva el coste del abandono y consideraciones evaluativas del mercado laboral.

Existe coincidencia, entre diversas investigaciones, en considerar que el COA es de los tres compromisos el más determinante para decidir permanecer en una organización (Meyer, Alien, y Smith 1993; Jaros 1997; Zamora 2005).

2.1.8. Características Personales Demográficas del Individuo

Para efectos del presente trabajo, se recogerá la opinión de diferentes investigadores en cuanto a las características demográficas del individuo, entre las cuales tenemos las siguientes:

N	FUENTE	AÑO	CARACTERÍSTICAS
	Kim y Rowley	2005	Edad y sexo
	Angle y Perry	1983	
	Martín Magenau Peterson	1986	Nivel de educación

	Kim Rowley	2005	Estado civil Si tiene hijos o no
	Martín et al.	1986	

La influencia que ejerce en el rendimiento, según las características del individuo, también difieren en la apreciación de diversos investigadores, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

N	CARACTERÍSTICAS	FUENTE	EFEECTO
	Edad	Gema Álvarez Llorente: Cuadernos de Estudios Empresariales 2008	Trabajadores de mayor edad, llevan mayor tiempo en la empresa
	Sexo	Baugh 1990	No hay estudios
		Jacobsen 2000	No hay diferencias
	Educación	Mowday Potter Steers	Justifican una relación negativa, basándose en que las personas con mayor nivel educativo, tienen mayores expectativas que la empresa no es capaz de cubrir.
	Estado civil Tener hijos	Martín et. al. 1986	Son más comprometidos y responsables

2.1.9. Características del puesto y condiciones laborales

En cuanto a las características del puesto y a las condiciones laborales, también existen diversas opiniones entre los investigadores, tal como se presenta en el siguiente cuadro.

N	INVESTIGADOR	AÑO	CARACTERÍSTICA Y/O CONDIC. LABORALES
	Kim Rowley	2005	Antigüedad en el puesto de trabajo
	Morris Sherman	1981	
	Tilly	1996	El Tipo de puesto de trabajo
	Tansky Gallagher Wetzel	1997	Número de horas trabajadas

2.1.9. Incremento de la Productividad de los Colaboradores Gracias al Compromiso Organizacional.

Según las investigaciones realizadas sobre el incremento de la productividad, gracias al compromiso organizacional se tienen las siguientes apreciaciones

N	FUENTE	AÑO	RESULTADO
	Tilly	1996	A mayor antigüedad en la empresa, mayor grado de compromiso. En cuanto al tipo de puesto, los que ocupan los cargos más altos demuestran mayor disposición que los que están por debajo.
	Gema Álvarez Llorente: Cuadernos de Estudios Empresariales	2008	En cuanto al número de horas, se tiene que mientras más horas dedica al trabajo, mayor será su compromiso
	Barling Wade Fullagar	1990	Los trabajadores más satisfechos, son los que están más comprometidos
	Sherer Morishima	1989	

	Tansky Cohen	2001	Las oportunidades de hacer carrera incentiva el compromiso del trabajador dentro de la empresa.
	Arnold Mackenzie Davey	1999	

Además, según **Aon Hewitt** (199) mediante la aplicación de una encuesta a los trabajadores de una empresa, ha identificado los siguientes beneficios clave de un alto nivel de compromiso del empleado:

- Baja rotación
- Menos ausentismo y menor cantidad de días perdidos por enfermedades.
- Alto semillero de talento de donde elegir empleados.
- Mayor productividad del empleado
- Altos niveles de satisfacción del empleado
- Altos retornos económicos y beneficios
- Gran sustentabilidad.

Finalmente, teniendo en cuenta que el grado de compromiso viene a ser la identificación del trabajador con la organización, se infiere que mientras más alto sea el grado de compromiso mayor será la productividad que éste retribuya a la organización.

2.1.10. El Compromiso Institucional Docente

La palabra compromiso, según la Real Academia Española, se desprende del latín "Compromissum" que a su vez se refiere a varios significados, entre algunos de ellos podemos mencionar los siguientes:

- El compromiso es una obligación contraída con algo o alguien que se tiene que cumplir.
- Es la palabra dada o empeñada, en base al cual se tiene que cumplir algo acordado.
- Es la dificultad, embarazo o empeño en el cual uno se encuentra.

- Delegación que para proveer ciertos cargos eclesiásticos o civiles hacen los electores en uno o más de ellos a fin de que designen el que haya de ser nombrado.

Para efectos del presente trabajo, se define al compromiso como la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de sus funciones dentro del plazo estipulado. El mismo que debe ser asumido con profesionalismo, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr el mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y satisfacer las expectativas de los usuarios.

El cumplimiento del compromiso supone un esfuerzo permanente a fin de cumplir con los objetivos o la visión de la Institución Educativa, lo cual implica un alto grado de responsabilidad y entrega tanto física, emocional e intelectual a fin de conseguir la meta propuesta.

- **Un docente comprometido con su institución se refleja en los siguientes aspectos:**

- Hace suyos las metas institucionales y trabaja para el cumplimiento de las mismas.
- Apoya e incentiva a los demás para el logro de los objetivos comunes.
- Previene y supera obstáculos que interfieren con el logro de las metas institucionales.
- Ejecuta los planes y/o acuerdos institucionales que contribuyan al logro de los objetivos.
- Es motivador, integrador y predispuesto para aportar en la solución de las dificultades que se presenta en la implementación de los objetivos.
- Está pendiente de los problemas y/o necesidades institucionales.

Como se puede apreciar, el término compromiso es utilizado para referirse a todo tipo de convenio en el cual se asumen determinadas obligaciones, por lo que se podría decir que el compromiso es un contrato que no necesariamente tiene que estar escrito.

Para que se adopte un compromiso es necesario que las personas conozcan, los objetivos, metas y/o la visión institucional, no puede haber un

compromiso serio si se desconoce hacia donde se quiere llegar o qué es lo que se busca; por lo tanto se considera que una persona está realmente comprometida con un proyecto cuando sus acciones están orientadas a alcanzar los objetivos propuestos.

Se puede afirmar que el término compromiso va más allá de cumplir, supone poner en juego nuestras capacidades, es implicarse al máximo en una labor, dar un poco más, porque realmente nos importa y motiva lo que está en juego.

Se podría decir que el cumplimiento es como la base del compromiso, el cumplimiento es más racional y el compromiso más emocional y para pasar de uno al otro es necesario poner fuerza, intención.

El compromiso es también un balance entre lo que se da y se recibe. Las personas se comprometen y ponen de su parte cuando confían en que van a recibir. Supone un balance entre dar y recibir.

Finalmente, si bien es cierto, el compromiso depende de las ganas, la perseverancia y la buena actitud que la pongan cada una de las personas; sin embargo no podemos dejar de reconocer que el desarrollo institucional, o personal depende de cuánto estamos comprometidos con los objetivos o la visión institucional o personal, mientras más altos sean nuestros compromisos y más sean los involucrados, mejores serán nuestros resultados.

2.1.10.1. Fundamentos Teóricos Del Compromiso Docente

En los tiempos actuales resulta fundamental para la mejora de la educación, el compromiso docente, de lo contrario las instituciones educativas no podrán alcanzar sus metas propuestas, en ese sentido a continuación se plantean algunos fundamentos teóricos del compromiso docente.

El desarrollo social, cognitivo y afectivo de niños y adolescentes están en manos de profesores, que la sociedad los delega y los hace exclusivos responsables de su formación. Ante este panorama de demanda social, el profesor de hoy en día, se ve en la necesidad de firmar un “contrato moral” con el mundo de la educación en particular y con la sociedad en general. (Esteban 2001)

Según Esteban, el docente se desarrolla en tres ámbitos:

1. Gestor de la Información, es decir el docente debe tener dominio de conocimientos, pero sobre todo que debe saber optimizar y adecuar, según las necesidades.
2. Guía del proceso de Enseñanza Aprendizaje, el docente además de los conocimientos disciplinares que tienen que tener, tiene que saber cómo enseñar y sobre todo tiene que conocer como aprenden los estudiantes.
3. Compromiso ético, es decir ser un modelo a seguir, teniendo en cuenta que la tarea educativa ocurre en un contexto social; se educa, entre otras cosas, para socializar al alumno por lo que las educaciones tienen eminentemente un fin social.

El compromiso organizacional es, al igual que el liderazgo y motivación, uno de los conceptos en los que es más difícil llegar a una definición unánime. Es probable que la definición más aceptada sea la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p.79)

En un principio, Becker (1960, p. 63) definió el compromiso con la organización, desde la teoría del intercambio social, como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones, realizadas a lo largo del tiempo. Según lo cual la persona continua en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

El compromiso del docente con su ser, saber y saber hacer tiene que ver con las cualidades morales y compromiso de servicio a lo largo de toda la carrera, de la práctica docente y compromiso ético que implica estar por encima de cualquier compromiso de tipo contractual. Tiene que ver también con el compromiso con la comunidad, la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, debido a que ellos son figuras públicas que lo responsabiliza públicamente, presentándose el conflicto entre la autonomía y su responsabilidad social.

2.1.10.2. Dimensiones del compromiso docente

El compromiso docente es la acción práctica y concreta mediante el cual el docente se identifica con la visión y las metas planteadas por la Institución Educativa. En ese sentido las dimensiones del compromiso docente abarcan tres dimensiones

2.1.10.2.1. Dimensión de compromiso ético.

La ética, es uno de los comportamientos básicos exigidos en toda profesión y con mayor razón en quienes desempeñan una labor educativa, de tal manera que el docente se convierta en el modelo en el cual debería inspirarse sus alumnos, tal como lo advierte Altarejos (1998), en su libro sobre Ética Docente sostiene “Todo acto de enseñanza es intrínsecamente ético” (p.62) por tanto cada acto o discurso del docente debe procurar el beneficio de sus alumnos. Su responsabilidad es tal, que no puede suspender su actividad, ni abstenerse utilizando determinadas justificaciones para no caer en la falta ética, como lo puede hacer un profesional de otra área.

El desafío del docente no sólo es transmitir conocimientos, sino sobre todo un desafío de trascendencia moral: formar ciudadanos libres, autónomos y con la capacidad de rechazar todo acto que denigre la condición humana o que atente contra los intereses del Estado. Asimismo, el compromiso ético implica también la formación consciente a fin de responder a las necesidades de los estudiantes, según sus necesidades, puesto que es su deber desarrollar capacidades para hacer frente al contexto en el que se desarrolla el estudiante.

2.1.10.2.2. Dimensión compromiso con los alumnos

Por función el docente tiene la responsabilidad de lograr que sus alumnos aprendan, lo cual implica que tiene que tener un dominio profundo del área a su cargo; sin embargo el compromiso docente va mucho más allá de la mera enseñanza aprendizaje en condiciones normales, sino que tiene que estar preparado para desarrollar capacidades y competencias en situaciones diversas de aprendizaje, lo que significa que el docente tiene que estar preparado no sólo en el área a su cargo sino que tiene que fortalecerse con el conocimiento de otras áreas y de otras metodologías para aplicar una enseñanza diferenciada, de acuerdo a las diversas necesidades que tienen los estudiantes en el aula.

Un docente comprometido es quien distingue y diferencia contextos, conoce los barrios, sus habitantes, la composición de las familias, la relación con la comunidad, la cuestión multicultural, la diversidad sociocultural, el mundo globalizado. Cómo si nuevas situaciones poblacionales, o directamente, nuevos campos del saber, inspirados en conquistas sociales dieran forma a lo que debe ser enseñado. La maniobra es elocuente: alrededor de la educación sexual, la educación vial, la educación alimentaria, y vaya a saber uno lo que sigue. (Esteban, 2001 p.46)

2.1.10.2.3. Dimensión compromiso social

La educación es un fenómeno complejo, con sus propios problemas e influido por el contexto social, el cual, a la vez, le demanda respuestas que van más allá de la sola tarea de transmitir conocimientos. Si la escuela tiene como fin el desarrollo integral del educando, esto implica la formación de valores, la cual debe permear todo el proceso educativo, así como los elementos que la componen". (Esteban; 2001; p. 62)

Según el autor la educación es un proceso social, influido por el entorno, por lo que al educando se le debe brindar un desarrollo integral, incluido la enseñanza de valores, lo cual implica el manejo de aspectos psicopedagógicos y del conocimiento disciplinar, en el marco de un contexto social.

El compromiso social, es el compromiso que el docente asume intrínsecamente para transformar la sociedad, mediante la educación de los niños y adolescentes a quienes los deberá formar en conocimientos y valores que contribuyan en el cambio que necesita la sociedad.

2.1.11. Posición que Asume el Investigador Frente a los Enfoques y Teorías sobre Compromiso Organizacional

El Compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado en diversos campos y por diversos investigadores y por consiguiente se ha llegado, también a diversas definiciones, destacando entre ellas la de Allen y Meyer (1996) quienes definen al compromiso organizacional como: "un vínculo psicológico entre el empleado y su organización que hace que sea menos probable que el empleado voluntariamente abandone la organización" (p.252).

2.112. Potencialidades de Desarrollo del Compromiso Organizacional en el Proceso Educativo de EBR.

En la Educación Básica Regular el compromiso organizacional es fundamental, debido a que el trabajo se hace en equipo y además se trabaja para cumplir con la visión y las metas institucionales. La falta de compromiso por parte de algunos de los docentes impide el cumplimiento de las metas.

2.2. Definición de términos

2.2.1. Organización:

La palabra organización deriva del griego “organon” que significa instrumento, utensilio, órgano o aquello con lo que se trabaja.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, define a la organización como:

- Acción y efecto de organizar u organizarse.
- Disposición de los órganos de la vida, o manera de estar organizado el cuerpo animal o vegetal.
- Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- Disposición, arreglo, orden.

Para fines del presente trabajo de investigación se puede definir a la organización como un sistema social, debido a que está constituido por personas que interactúan entre sí, dependiendo unos de otros para lograr el cumplimiento de metas y objetivos encaminados a cumplir la visión institucional.

La organización se constituye por la necesidad de integración entre individuos, con la finalidad de lograr un propósito que sea beneficioso para todos los integrantes de la misma. Por lo consiguiente una organización sólo puede existir cuando existen personas que sean capaces de llevar adelante una comunicación asertiva y sobre todo que estén dispuestas a actuar en forma conjunta para obtener los objetivos propuestos que serán de utilidad a todos los que forman parte de la organización y a un conjunto de elementos que

están directamente asociados a la organización, tales como alumnos, padres de familia, trabajadores, comunidad, etc.

Se puede afirmar que en las organizaciones, sus integrantes se desempeñan en actividades determinadas, actuando en forma coordinada, creando expectativas fijas entre sus integrantes.

Toda organización, tiene personas que desempeñan un papel clave en los roles de liderazgo, planificación, control de recursos humanos, entre otros.

En el caso de las instituciones educativas, el rol de liderazgo lo asume el Director y el Equipo Directivo quienes son el motor clave de liderazgo y motivación hacia los demás.

2.2.1.1. Características de las Organizaciones:

- Dan trabajo y generan empleo
- Crean y satisfacen necesidades
- Crean y elaboran productos y servicios
- Producen y transmiten tecnología.
- Crean, transmiten y reciben manifestaciones culturales
- Distribuyen y redistribuyen recursos
- Generan, poseen y distribuyen poder
- Permiten que las personas y los grupos interactúen entre sí
- Permiten alcanzar objetivos generales y particulares.
- Son espacios de desarrollo personal y profesional.

2.2.1.2. Clasificación de la Organización

Las organizaciones se clasifican atendiendo a diversos criterios, entre los cuales mencionaremos los siguientes:

2.2.1.2.1. Por su Finalidad:

- a. **Sin Fines de Lucro.** Su fin principal no es la obtención de un beneficio económico. Estas organizaciones trabajan con la finalidad de mejorar la calidad de vida de una determinada sociedad o grupo social.
- b. **Con Fines de Lucro.** Son organizaciones, instituciones o industrias dedicadas a desarrollar actividades cuyos fines son

la obtención de un beneficio económico. En este rubro se encuentran las empresas.

2.2.1.2.2. Por su Estructura:

- a. **Organización Formal.** Son aquellas en las que la organización para un correcto funcionamiento diseña áreas, sectores y departamentos en los que se concentrarán funciones y tareas. Cada uno de ellos se vincula con los demás a través de canales de comunicación, conformando una estructura planificada con distintos niveles de jerarquía, autoridad y responsabilidad.
- b. **Organización Informal.** Este tipo de organizaciones surge como consecuencia de relaciones personales y de amistad entre sus integrantes, caracterizado por la presencia de intereses comunes y la existencia de líderes naturales.

2.2.1.2.3. Por su Objeto:

- a. **Organizaciones Públicas.** Conformadas por un conjunto de organizaciones e instituciones que se encargan de gestionar los recursos del Estado en tres niveles: nacional, provincial y municipal. Su principal objetivo es el bienestar de la sociedad.
- b. **Organizaciones Privadas.** Están representadas por particulares y los objetivos pueden ser de diversa índole, o sea que sus actividades pueden ser de lo más variadas. (Industriales, extractivas, de servicios, etc.)

2.2.1.2.4. Por su Localización:

Pueden ser locales, nacionales, multinacionales, globales e internacionales.

No obstante, de la clasificación líneas arriba descritas existen otro tipo de clasificación que obedecen a criterios más generales entre los cuales destacan las siguientes:

2.2.1.2.5. Organización Social

Son vistas como un conjunto de personas unidas entre sí, que presentan ideas en común, lo cual les permite trabajar por un mismo objetivo o proyecto, dentro de este tipo de organización se encuentran la familia, la comunidad, grupos religiosos, universidad, escuela, entre otros.

2.2.1.2.6. Organización Política

Es la asociación o movimiento político que tiene como función expresar las ideologías de un pueblo en determinados asuntos públicos de interés.

2.2.1.2.7. Institución Educativa:

La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada.

Según el Art. 66 Ley General de Educación, es finalidad de la Institución Educativa el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El proyecto educativo Institucional orienta su gestión.

La Institución Educativa como ámbito físico y social, establece vínculos con los diferentes organismos de su entorno y pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional” –

2.2.2. Educación Básica Regular:

Según el Art. 36 Ley General de Educación N° 28044 la Educación Básica Regular, es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento”

2.2.3. Nivel de Educación Secundaria

Según la Ley General de Educación Artículo N°36, literal “c” Ley 28044, la Educación secundaria constituye el tercer nivel de la Educación Básica Regular y dura cinco años. Ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica. Afianza su identidad personal y social. Profundiza el aprendizaje hecho en el nivel de Educación Primaria. Está orientada al

desarrollo de competencias que permitan al educando acceder a conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos en permanente cambio. Forma para la vida, el trabajo, la convivencia democrática, el ejercicio de la ciudadanía y para acceder a niveles superiores de estudio. Tiene en cuenta las características, necesidades y derechos de los púberes y adolescentes.”

2.2.4. Comunidad Educativa

La comunidad educativa está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local. Sus representantes integran el Consejo educativo Institucional y participan en la formulación y ejecución del Proyecto Educativo Institucional, en lo que respectivamente les corresponda.

La participación de los integrantes de la comunidad educativa se realiza mediante formas democráticas de asociación, a través de la elección libre, universal y secreta de sus representantes.

2.2.5. Estudiante:

El estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo. Le corresponde:

- a. Contar con un sistema educativo eficiente con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral.
- b. Asumir con responsabilidad su proceso de aprendizaje, así como practicar la tolerancia, la solidaridad, el diálogo y la convivencia armónica en la relación con sus compañeros, profesores y comunidad.
- c. Organizar en Municipios Escolares, u otras formas de organización estudiantil, a fin de ejercer sus derechos y participar responsablemente en la Institución Educativa y la comunidad.
- d. Opinar sobre la calidad del servicio educativo que recibe.
- e. Los demás derechos y deberes que le otorgan la ley y los tratados internacionales.

2.2.6. La Familia:

Según el Art. N°54, Ley General de Educación, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, responsable en primer lugar de la educación integral de los hijos. A los padres de familia o a quienes hacen sus veces, les corresponde:

- a. Educar a sus hijos y proporcionarles en el hogar un trato respetuoso de sus derechos como personas, adecuado para el desarrollo de sus capacidades y asegurarles la culminación de su educación.
- b. Informarse sobre la calidad del servicio educativo y velar por ella y por el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos.
- c. Participar y colaborar en el proceso educativo de sus hijos.
- d. Organizarse en Asociaciones de padres de Familia, comités u otras instancias de representación a fin de contribuir al mejoramiento de los servicios que brinda la correspondiente Institución Educativa.
- e. Apoyar la gestión educativa y colaborar para el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de la correspondiente Institución educativa, de acuerdo a sus posibilidades.

2.2.7. Director:

Es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

- a. Conducir la Institución Educativa, de conformidad con el Art. 68 de la Ley N°28044, Ley General de Educación.
- b. Presidir el Consejo Educativo institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c. Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.
- d. Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

2.2.8 El Profesor:

Es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde:

- a. Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro de aprendizajes de los estudiantes.
- b. Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
- c. Percibir remuneraciones justas y adecuadas y las bonificaciones establecidas por ley.
- d. Participar en los programas de capacitación y actualización profesional.
- e. Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa.

Al profesor también se le conoce como docente y se le atribuye la responsabilidad de enseñar. La palabra docente deriva del término latino “docens” que traducido al español significa “enseñar”. Además de los términos antes señalados también se le utiliza como sinónimo de “maestro”, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente o profesor, es la persona que imparte conocimiento enmarcados en una determinada ciencia o arte; sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De tal manera, un docente puede no ser un maestro y un maestro puede no ser un docente.

Es necesario precisar que existen docentes para todos los niveles, inicial, primaria y secundaria, los mismos que pueden ejercer su función de enseñanza en las instituciones públicas o privadas.

Así como existen docentes para los diversos niveles, es necesario precisar que en el nivel secundario, los docentes se especializan en determinadas áreas, de tal forma que existen docentes de Matemática, Comunicación, Historia, geografía y economía, entre otras áreas.

Cabe destacar que el docente cumple un papel fundamental en la vida de cualquier persona, pues es el que aporta una serie de valores y de conocimientos importantes para la trayectoria personal y profesional del nuevo ciudadano en formación

2.2.9. Visión:

Es la expectativa que una organización se plantea alcanzar a largo plazo, es decir cómo se plantea ser en el futuro, una expectativa ideal de lo que desea alcanzar, no obstante, de ser ideal; sin embargo, la visión debe ser realista, sin que esto implique que deje de ser ambiciosa, sino que sea realizable en el tiempo que se plantee y que se factible de ser medible para verificar su avance. La visión tiene como función motivar y guiar al grupo a fin de comprometerlos en el trabajo y lograr concretizarlo en el plazo establecido.

La visión marca una meta final de hacia dónde quiere llegar la organización en el futuro

2.2.9.1 Importancia de la Visión:

- Es una fuente de inspiración para los que forman parte de la organización.
- Representa la esencia que guía la iniciativa y es la que mueve a los integrantes de la organización en casos de dificultades.
- Direcciona el trabajo en base a una razón y en la misma dirección a todos los integrantes de la organización.

- Es fundamental que la visión esté bien planteada a fin de de que los integrantes de la organización lo entiendan y trabajen en el logro de lo planteado

2.2.9.2. Ventajas que tiene el Establecer una Visión:

- Promueve el entusiasmo de todos los integrantes de la organización.
- Incentiva a que desde el más alto cargo jerárquicamente establecido, hasta el último trabajador se involucre en el trabajo para conseguir lo planteado en la visión.
- Una visión bien formulada evita modificaciones que cambie el rumbo de la organización

2.2.9.3. Características de la Visión:

- Contiene metas ambiciosas que lleven a la organización a conseguir un buen éxito.
- Debe ser estable, sin modificaciones en lo esencial.
- Los recursos de la organización deben estar involucrados totalmente en la búsqueda de la visión.
- Debe ser realista, es decir que se factible de lograrlo en el tiempo propuesto
- Es a largo plazo
- Debe ser evaluable y medible durante el tiempo de su ejecución.

Para efectos del presente trabajo la visión apuntala principalmente a la mejora de los aprendizajes, buscando que la educación que se imparte sea de calidad y sobre todo que los usuarios sean los beneficiados con una educación que satisfaga sus expectativas y que los prepare para enfrentar a los constantes cambios que se dan en los diversos aspectos.

2.2.10. Meta:

Proviene del latín “Meta” Término señalado a una carrera Fin a la que se dirigen las acciones o deseos de alguien Jugador que defiende la portería, etcétera.

Proviene del griego “Meta” que significa “más allá” “después de”, “junto a”, “entre” o “con”

La meta es el fin hacia donde se dirigen las acciones o deseos personales o institucionales, sólo que son más específicas que la visión y pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

2.2.11. Objetivo:

Es el punto hacia donde se pretende alcanzar como resultado de una serie de acciones realizadas. Se dice que la persona después de haber alcanzado un objetivo, cuyo logro considere importante, tiene que ser capaz de describir las acciones que representan el logro del objetivo.

Habitualmente tanto meta como objetivo son términos que se utilizan de manera intercambiable para referirse a un fin que se persigue al que van orientadas las acciones de una persona o de una organización. En ocasiones la palabra meta como pequeños pasos para alcanzar un objetivo final.

La palabra objetivo está más extendida o es más amplia, razón por la cual se utilizan expresiones como objetivos generales y objetivos específicos.

2.3. Variable:

Deriva del término latín “variabilis” la variable es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. Una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo.

Es la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado, comprendido en un conjunto. Se llama así porque varían y esa variación es observable y medible.

Las variables pueden ser cuantitativas, cuando se expresan en números o cualitativas cuando expresan las cualidades de los elementos materia de estudio.

2.3.2. Clases de Variables:

2.3.2.1. Variables Dependientes. Son aquellas que dependen del valor que se le asigne a otros fenómenos o variables.

2.3.2.2. Variables Independientes. Son aquellas cuyos cambios en los valores influyen en los valores de otra.

2.3.2.3. Variables Cualitativas: Expresan distintas cualidades, características o modalidades.

2.3.2.4. Variables Cuantitativas. Se enuncian mediante cantidades numéricas.

CAPÍTULO III: Metodología

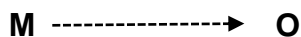
3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación

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 interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría)” En este caso, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

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

3.2. Diseño de investigación

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



Dónde:

M = es la muestra conformada por 16 docentes de la Institución Educativa “Juan Guerra”

O = representa la observación (Instrumento de regojo de información)

3.3. Población y muestra

Población: La población del presente estudio está conformada 48 docentes.

Muestra: La muestra del presente estudio es igual a la población.

3.4. Técnicas de recolección de datos

1 0	Aprobación con Resolución de proyectos de investigación.									X
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

3.7. Presupuesto

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

Referencias

- ALLEN, N. J. y MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, p. 1-18.
- ANGLE, H. L. y PERRY, J. L. Organizational commitment: individual and organizational influences. *Work and Occupations*, Vol. 10, 1983, p. 123-146.
- Betanzos, Díaz Norma. . (2011). El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década., Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Diccionario de la Real Academia Española.
- Gema Álvarez Llorente Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores... 86 Cuadernos de Estudios Empresariales 2008, vol. 18, 73-88
- Ley General de Educación N°28044-Perú
- Marcos, S.A., Cirera, J.V., & Saballs, J.T. (2009). La acogida al profesorado de nueva incorporación: EDITORIAL GRAO.
- MEYER, J. P. y ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 1991, p. 61-89.
- MINAYA CANALES, MANUEL SEGUNDO Liderazgo Transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso Organizacional en la Institución educativa N°5084 “Carlos Philips Privi”- Callao 2010-2011.
- MORRIS, J. y SHERMAN, J. D. Generalizability of an organization commitment model. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1981, p. 512-526.