



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA ZONA URBANA DE PUCALLPA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JOEL CORDOVA BARDALES

CLOTILDE DORIS GUEVARA TUESTA

LUDY ROSMERY MEJICO CABALLERO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

	Pág.
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	7
1.3. Objetivo general	7
1.4. Tareas de Investigación	7
1.5. Justificación de la Investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Bases Teóricas	9
2.2. Definición de Términos	12
2.3. Variable	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y nivel de Investigación	17
3.2. Diseño de la Investigación	17
3.3. Población y Muestra	18
3.4. Técnicas de recolección de datos	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	18
4. Administrativo del Proyecto	19
4.1. Cronograma de actividades	19
4.2. Presupuesto de la Investigación	19
Referencias bibliográficas	20
Anexos	22

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema científico:

1.1. Descripción del Problema:

El tema Compromiso Organizacional ha sido poco tratado en América Latina a nivel de investigaciones y también con poco sustento bibliográfico como tema exclusivo en idioma español. El antecedente más cercano se concentra en el estudio de Edel y García (2007), en el que se investiga las implicancias del clima laboral en la actitud de compromiso organizacional de los docentes mexicanos de una institución educativa de nivel superior.

Los estudios del presente tema pretenden coadyuvar a que la acción directoral/gerencial siga comprometiendo a su personal en el fortalecimiento de climas coyunturales en que lo material tiene una enorme incidencia. Por lo tanto, sorprende que, pese a la importancia del tema, éste haya sido investigado de manera muy escasa, por lo menos en Latinoamérica. Sin embargo, Arias (2001), señala que, en los países desarrollados, el tema de compromiso organizacional ha sido estudiado profundamente, a diferencia de los países subdesarrollados.

Hoy, somos testigos de que, gracias a las buenas prácticas educativas, muchos países han alcanzado niveles de desarrollo y alta calidad de vida de sus habitantes con índices positivamente significativos. El Perú, está tratando de enrumbarse por ese derrotero en el que muchos de sus vecinos, como Chile o Colombia, también lo están haciendo con resultados muy alentadores.

Si entendemos que el compromiso organizacional es la conciencia colectiva que es expresado y compartido por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros. Tales significados y comportamientos son determinados por el tipo de líder que tiene la organización, la estructura, el sistema organizacional y el clima de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre otros.

También es importante y relevante estar actualizados, ya que en algunas organizaciones actuales existen muchos directivos que no conocen profundamente la teoría de las organizaciones. Los mismos que han llegado a los cargos directivos, por concurso público de mérito, sin embargo existen motivos o asuntos no relacionados con su preparación profesional.

Para promover y consolidar el compromiso organizacional en la escuela, tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una organización, a través de una objetivación social. No existe una organización sin un compromiso y cultura organizacional, que la identifique, la distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus usuarios tengan de ella.

Por ello, que, en la actualidad, el compromiso organizacional en las Instituciones u organizaciones tiene importancia dentro del ámbito organizacional, una vez que se ha comprendido lo determinante que resulta para una organización contar con una organización sólida y ampliamente difundida entre sus actores. Asimismo, se ha logrado entender que las organizaciones fuertes y solidas no se crean y se mantienen por sí mismas, sino que la organización y los actores organizacionales tienen encomendada la tarea de conservar, transmitir e incluso modificar dicha cultura cuando sea necesario.

Es fundamental entonces favorecer y estimular el desarrollo del compromiso afectivo, de continuidad y normativo entre los trabajadores debido a sus consecuencias positivas tanto para la organización como para la profesión. El docente con compromiso afectivo se vuelve un recurso valioso y singular para el éxito de la organización.

En vista de la importancia que tiene el compromiso organizacional en las instituciones educativas, es pertinente y oportuno abordar el problema, y así contribuir en la mejora del desempeño de los actores educativos en especial de los docentes y directores/gerentes con la finalidad de lograr

instituciones educativas de calidad y organizaciones de buena competencia en el mercado local, nacional e internacional.

Finalmente, podemos decir todas las instituciones/organizaciones deben actualizarse para poder enfrentar los nuevos retos que presenta la sociedad. En toda organización debe existir un líder capaz de enfrentar las situaciones con las personas que laboran en la institución, tratando de llevarlas hacia el cambio. En toda organización debe existir un control de calidad que pueda monitorear, supervisar y vigilar todo el sistema de la institución, con la finalidad de crecer y no de criticar. Ejecutar políticas y estrategias que tiendan a preservar los recursos naturales y el medio ambiente, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo y futuro de la humanidad.

Las instituciones educativas y, en especial la que estamos interviniendo deben tener en cuenta que el compromiso organizacional, también deben enfocarse en el desarrollo del personal. En ese sentido, debemos dar mayor importancia a la capacitación de nuestro personal y a cubrir las necesidades de éstos, entonces tendremos servicios de calidad con mayores resultados en las metas y objetivos institucionales.

La Institución Educativa N° 65012, William Dyer Ampudia, de la ciudad de Pucallpa, viene pasando por un proceso de fortalecimiento del compromiso y cultura organizacional, con la finalidad de lograr objetivos y metas institucionales relacionados con los aprendizajes significativos y satisfactorios de los estudiantes en las áreas curriculares básicas en todos los grados y niveles de estudios, de acuerdo como están establecidas en las herramientas pedagógicas (mapas de progresos y las rutas de aprendizajes) Asimismo se considera como uno de los factores propuesto por el Ministerio de Educación, de Perú, es trabajar en el fortalecimiento del compromiso y cultura organizacional.

Sin embargo, en la actualidad en la Institución Educativa N° 65012, de la ciudad de Pucallpa, se percibe un clima no favorable en cuanto al compromiso organizacional, porque cuando se trata de trabajar de

manera coordinada y colaborativa, existe rechazo y ausentismo en el cumplimiento de acuerdos en las reuniones llevadas a cabo por los docentes y padres de familia. Esto demuestra que existe intereses de grupo que definitivamente debilitan todos los propósitos de fortalecimiento del trabajo organizacional en la institución educativa.

Ésta actitud de indiferencia y falta de compromiso de la mayoría de actores educativos dificulta el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, también se puede observar que la gran parte de ausencia de docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia a las reuniones de coordinación y en los trabajos de equipo, esto hace suponer la falta de interés por asumir compromisos y responsabilidades en la vida de la gestión escolar. El comportamiento que demuestran estos actores educativos da entender que no se practica una adecuada cultura organizacional. Por otra parte, los pocos actores educativos que asisten a las reuniones manifiestan, que no se observa una eficiente organización entre las diferentes comisiones, comités y consejos de apoyo a la gestión, porque no demuestran un trabajo coordinado, colaborativo, cooperativo y de equipo, cada uno hace por separado las cosas.

Finalmente, el grupo investigador ha decidido tratar el problema más sentido y notorio que en estos momentos tiene la Institución Educativa de estudio, como es una deficiente o débil compromiso organizacional por parte de los actores educativos, especialmente los docentes el mismo que viene dificultando en el logro de metas y objetivos planteados. En tal sentido el grupo formuló el problema de la siguiente manera.

1.2 Formulación del Problema Científico:

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa pública de la zona urbana de Pucallpa en el año 2017?

1.3 Objetivo de la Investigación:

Determinar el grado de compromiso organizacional docente en una institución educativa pública de la zona urbana de Pucallpa en el año 2017.

1.4 Tareas de Investigación:

Sistematizar los diferentes fundamentos teóricos sobre el desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012, Pucallpa, 2017.

Diagnosticar el estado actual del grado de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012 Pucallpa, 2017.

1.5 Justificación de la Investigación:

El trabajo de investigación se justifica, porque en la I.E. en estudio, existe un débil/deficiente compromiso organizacional de los docentes, por ello es importante trabajar en el fortalecimiento del compromiso y la cultura organizativa, con la finalidad de contribuir a que las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación horizontal y la toma de decisiones sean de manera consensuadas, fuertes y sólidas. Asimismo, los resultados de la investigación permitirían mejorar el trabajo de manera coordinada y colaborativa, y terminar con el rechazo y el cumplimiento de acuerdos y tareas encomendadas, quedando atrás las actitudes o intereses negativos de los docentes y padres de familia en la gestión escolar.

Así mismo se justifica por la necesidad de garantizar un buen clima institucional, que sirva de base para el logro de los objetivos y metas

institucionales, consolidando de esa manera clima y la cultura escolar en la Institución Educativa en referencia.

Esta investigación, estará orientado bajo orientaciones e informaciones teóricas relacionadas con la variable de estudio, por ello consideramos que los portes teóricos en la que sustentaremos nuestro estudio, serán muy confiables y sostenibles; de igual manera, por su naturaleza y nivel de estudio, existe mucha posibilidad de su ejecución por ser práctica y fácil de ejecutarla. En ese sentido, es factible contar con los dos factores que consolidarán la información válida y científica de los resultados, los mismos que servirán para mejorar así el compromiso organizacional y convertirse en una de las I.E. exitosas en logros de aprendizajes de sus estudiantes

Finalmente podemos afirmar que este trabajo de investigación tiene una importancia enorme, porque trata de un problema muy sentido en la gestión escolar y creemos que, al concluir la investigación, se pueda aportar y brindar abundante información, recomendaciones y sugerencias que permitirá el tratamiento del problema y encontrar la solución. Asimismo, los resultados de la investigación beneficiarán a la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 65012 de Pucallpa, y servirá como antecedente de cualquier estudio que se pueda realizar en Instituciones Educativas de otros contextos con problemas similares.

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1 Bases Teóricas:

Para efectos de bases teóricas para el presente estudio, nos basaremos en algunos antecedentes de estudios y también nos apoyaremos en los enfoques de las teorías más relacionados con la variable de estudio “compromiso organizacional”. En ese sentido, existe muchas antecedentes y teorías que sostienen información sobre la variable; sin embargo, algunas de ellas no se ajustan a la realidad del momento en vivimos en las instituciones educativas, por ello seleccionamos los más pertinentes a nuestro estudio y son los siguientes:

Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007, p.52) sostienen que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella”. Dicha identificación coadyuvara en la consecución de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

Chiavenato (2004), señala que el compromiso organizacional es la voluntad o prácticas para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea.

Ramos (2005), vincula su estudio de compromiso organizacional con el desempeño docente, concluyendo que el modelo de administración bajo el sistema de valores influirá positivamente en el compromiso afectivo, el cual es considerado como el superior de todos los componentes del compromiso organizacional.

Teoría de las Relaciones Humanas:

La teoría de las Relaciones Humanas desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores en una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Electric Company, entre 1927 y 1932. Esta

teoría de las relaciones humanas busca mayor flujo de comunicación, sobresaliendo la importancia del factor humano permitiendo su participación en la toma de decisiones y en la comunicación interna dando más confianza a todos los miembros de la organización. La intención es realizar juntas y reuniones de trabajo más frecuentes con el personal de la organización, teniendo como consecuencia la participación de los empleados, logrando la identidad en los trabajadores.

Teoría del Desarrollo Organizacional:

Esta teoría busca introducir una nueva mentalidad, abierta, democrática y eminentemente participativa, orientada mucho más hacia la administración de personas que hacia la administración de bienes y técnicas. (Shepard y Beckhard 1960).

Decidimos seleccionar estas dos Teorías de las Relaciones Humanas y Teoría del Desarrollo Organizacional, porque justamente nuestro interés es trabajar con los actores educativos, específicamente con los docentes porque consideramos que son las piezas claves para iniciar o desarrollar cualquier cambio posible dentro de la Institución Educativa, y según el enfoque que sostienen cada una de las teorías, contienen muchos aspectos que necesitamos trabajar para lograr mejorar el compromiso organizacional en la institución en estudio.

También es importante resaltar que las teorías seleccionadas, tienen aspectos que en la actualidad se necesita desarrollar en las instituciones a fin de puedan crecer y lograr calidad en el servicio educativo, a la par tienen enfoques que las exigencias del momento se necesita reforzar y consolidar para mejorar en principio la comunicación, la participación, trabajo en equipo, participación en la toma decisiones consensuadas, el mismo que compromete e involucre a todos los miembros o actores de una institución a asumir tareas, responsabilidades y compromisos hacia el cumplimiento y logro de metas y objetivos institucionales.

Asimismo los aportes de estas teorías, tienen relación con aspectos del Marco de Buen Desempeño Docente, en la que se considera que el docente debe participar en la planificación, en toma de decisiones, en el trabajo en equipo en los distintas comisiones, comités y consejos de trabajo y apoyo a la gestión escolar, es el eje catalizador que le permite a identificarse y estar implicados en la institución donde trabajan, lo que hace que las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia sean mayores, es decir, la labor del maestro adquiere mayor sentido cuando contribuye a los propósitos, objetivos, metas y consolidar un clima y cultura organizacional institucional sólido y fuerte.

En ese sentido, es sumamente urgente poner en práctica un modelo organizacional orientado al compromiso en todas las instituciones educativas para fortalecer el desarrollo interno de los actores educativos en donde se logre una comunicación abierta e intensiva entre directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, la participación de los actores en la toma de decisiones y el reconocimiento explícito de la coordinación, colaboración y cooperación de los actores son vitales para la gestión del sistema escolar.

Asimismo, existen muchos estudios y teorías relacionadas con la variable de estudio, con las cuales estamos de acuerdo debido a que sus conclusiones nos dan pautas para contribuir a la solución parcial del problema planteado en este trabajo. En ese sentido, estamos de acuerdo con el estudio de los modelos de organización del trabajo orientados al compromiso y a la flexibilidad, cuanto mayor es el grado de flexibilidad, mayor es el efecto positivo del capital humano basado en el compromiso de los empleados sobre los resultados.

Finalmente las teorías que fueron seleccionadas por el grupo investigador, es por el enfoque que contiene cada uno de ellas, ya que ambos centran su accionar con los factores humanos y las personas y, si nosotros estamos buscando, mejorar o cambiar comportamientos y actitudes de los actores de la institución educativa, nos resultada más

pertinente apoyarnos en sus fuentes para desarrollar nuestra investigación, el mismo que nos va a permitir contribuir a la solución parcial al problema de un deficiente compromiso organizacional de los docentes de la institución en estudio.

Sin embargo, que quede claro y expreso que no son las dos únicas teorías, que tiene relación con nuestra variable de estudio “compromiso organizacional” por el contrario existen muchas más, pero para efectos de nuestra investigación son las más pertinentes.

2.2 Definición de términos básicos:

Organización:

Según Daft (2005), Las organizaciones son entidades sociales, dirigidas a metas, diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo.

Compromiso:

En Steers y otros, (1977), (citado por Arias 2001, p.8) definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Compromiso organizacional:

Según Robbins (2009, p. 79) “sostiene que 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.”

Institución educativa:

Es un escenario organizado para la construcción del conocimiento, contextualizado a las necesidades insatisfechas, proyecciones, de una comunidad, sin desconocer su conocimiento social, su cultura, sus experiencias, su económica, su política, su religión, su organización, su tradición. Echeverry (2008).

Clima organizacional:

Según Shepard (1960), sostiene que el clima organizacional está íntimamente ligado a la moral y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros, es el sentimiento y percepción que tienen los participantes con respecto a la organización.

Cultura organizacional:

Es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización, es el modo de vida propio que cada organización desarrolla en sus miembros. (Trejo, 2008)

Cambio organizacional:

El cambio organizacional es demasiado dinámico, y les exige una elevada capacidad de adaptación como base de supervivencia. Para una organización pueda cambiar la cultura y el clima organizacional, necesita tener capacidad innovadora. (Trejo, 2008).

Conducta organizacional:

Se define como una disciplina académica que se ocupa de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional. Cuando se aplica a individuos dentro de una organización, comprende normas, valores, excepciones y actitudes. (Hodgetts, Altman, 1985).

Comportamiento Organizacional.

Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como, por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional. (Davis y Newstrom, 1990)

Desarrollo Organizacional:

El desarrollo organizacional es todo cambio planeado tiene sus raíces en la idea de una organización y un sistema social. También abarca el sistema total de una organización y la modificación planeada, para aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización, toda organización interactúa con el medio ambiente: influye en el ambiente y recibe sus influencias. (Trejo,2008).

Compromiso afectivo.

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y expectativas, es el disfrute de su permanencia en la organización. (Villafranca, 2010).

Compromiso de continuidad.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (Flores, 2014).

Compromiso normativo.

Señalan que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para

actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. Bayona y Goñi(2000)

2.3 Variable.

El “Compromiso Organizacional”, según Meyer y Allen (1991) en que se aprecia una categorización y caracterización de cada uno de los componentes del tema en estudio como son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Es de esta base teórica, la obtención de las tres variables y a partir de cada una de sus características obtuvimos los indicadores.

Componentes de la variable.

Compromiso afectivo.

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y expectativas, es el disfrute de su permanencia en la organización. (Villafranca, 2010).

Compromiso de continuidad.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (Flores, 2014).

Compromiso normativo.

Señala que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. Bayona, Goñi (2000).

Importancia del compromiso organizacional:

Según Bayona y Goñi (2007), la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores preponderantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando. El compromiso organizacional educativo, es importante porque tiene que retroalimentarse periódicamente y tener las respuestas propositivas que mantengan la esencia educativa y por consiguiente el actuar de la organización tenga como principio fundamental el formar integralmente a los niños y jóvenes estudiantes para que coadyuven de manera efectiva con el desarrollo sostenible de la sociedad.

CAPÍTULO III: Metodología

3.1 Tipo y nivel de investigación:

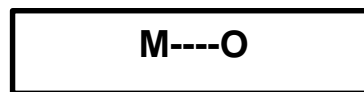
El tipo de estudio al que corresponde, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) "... es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad... y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa".

El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo de tipo sustantivo y nivel descriptivo.

Según el enfoque son cuantitativos. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) sostienen: "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, se trata de un estudio descriptivo simple, se prescinden de las hipótesis y se realizará el análisis a la luz de las bases teóricas.

3.2 Diseño de Investigación:

El estudio de nivel descriptivo tiene un diseño de investigación descriptiva simple, según Sánchez y Reyes (2005, p. 102): "Puede ser diagramado de la siguiente forma:



Donde M representa la muestra de estudio de docentes, y O representa la observación (Instrumento con el que se recogerá los datos sobre la variable de estudio de la muestra).

3.3 Población y Muestra:

Nuestra investigación tuvo como muestra a la población total de 32 docentes de la Institución Educativa N° 650012. Dicha población y a la

vez muestra, hace un total de 17 docentes de primaria y 15 docentes de secundaria.

3.4 Técnicas de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos a emplear será la encuesta, utilizando para ello como instrumento un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. En ese sentido, la validez de dicho instrumento será sujeta al juicio de connotados especialistas en educación de la Universidad Marcelino Champagnat. El instrumento será proporcionado por la Universidad Marcelino Champagnat.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Las técnicas de procesamiento de datos que se emplearan en la investigación serán las medidas de tendencias centrales: media, mediana, moda de desviación típica, el coeficiente de variación, así como los puntajes mínimo y máximo obtenidos, siempre en cuando fueran necesarios.

La Universidad Marcelino Champagnat, proporcionara al grupo investigador los formatos y procedimientos para recolectar, procesar y presentar los resultados del trabajo de campo.

CAPÍTULO IV: Administrativo del proyecto

4.1 Cronograma de actividades:

Actividades	Año: 2016				Año: 2017		
	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
Proyecto de Tesis	20 al 11						
Marco Teórico		12 al 26					
Trabajo de campo y Resultados		27 oct. al 01 dic.					
Primer Informe				2 al 16			
Revisión de Metodología			Hasta el 31 dic				
Corrección de Estilo					1 al 31		
Segundo Informe						Hasta 07	
Sustentación						01 al 21	
Empaste de la tesis							05
Graduación							20

4.2 Presupuesto de la Investigación:

Aspectos	Rubro de gastos	Costo unitario	Tiempo	Costo total
Recursos humanos	Investigadores	S/. 200.00	7 meses	S/. 1400.00
	Asesor estadístico	S/. 500.00	2 mes	S/. 1000.00
Recursos materiales: bienes	Impresión	S/. 300.00	Pagos únicos	S/. 300.00
	Pruebas /cuestionarios	S/. 300.00	Pagos únicos	S/. 300.00
	Materiales de	S/. 280.00	Pagos	S/. 280.00

	oficina		únicos	
	Adquisición bibliografía	S/. 150.00	Pagos únicos	S/. 150.00
Recursos materiales: servicios	Fotocopias	S/. 200.00	Pagos únicos	S/. 200.00
	Movilidad	S/. 150.00	7 meses	S/. 1050.00
	Internet y Teléfono	S/. 200.00	7 meses	S/. 1400.00
	Refrigerios	S/. 200.00	general	S/. 200.00
	Viáticos	S/. 200.00	general	S/. 200.00
Otros	Gastos imprevistos.	S/. 500.00		S/. 500.00
			TOTAL	S/. 7180.00

Referencias

- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008. México.
- Bayona, C. Goñi, S y Modarrán, C. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*, Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra, disponible en URL:
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *La eficacia organizacional y consecución de los objetivos organizacionales*. Consulta: 11 de febrero de 2009.
- Consejo Nacional de Educación (2012). *Proyecto Educativo Nacional en políticas educativas la necesidad de revalorar la carrera docente*.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson.
- Daft, R. (2005) *Teoría y diseño organizacional*, México, Thomson, 8va Edición, p. 11.
- Davis y Newstrom, (1990). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*, México, Mc Graw Hill. Citados por Edel y García, 2007: p.52.
- Echeverry, L. (2008). *Definición de Institución Educativa*.
- Edel, E. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica gratuita. Consultado el 01 de abril de 2008. Texto completo.
- Flores, (2014). *Definición de compromiso de continuidad*.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Enfoque, tipo y nivel de investigación*, p. 5.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *La Conducta organizacional, como la disciplina académica*.
- Mayo, E. (1927 y 1932) *en su estudio llevado a cabo en la planta de Hawthorne de la Electric Company*.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of Organizational Commitment. Definición de Compromiso Organizacional*. Human Resource Manegement Review, Vol. 01, pp. 61-89.

- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente Dominios, Competencias y Desempeños docente-Perú.*
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima.* Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional Compromiso organizacional*, pp. 79. México DF: Pearson.
- Sánchez y Reyes. (2005). *Tipo y nivel de investigación*, p 38.
- Shepard, H. y Beckhard, R. (1960). *Case institute of technologyc primer programa de doctorado dedicado a capacitar a especialistas en el DO.*
- Shepard, H. (1960). *Definición de clima organizacional.*
- Steers y otros (1977) *Antecedents and outcomes of organizational commitment*, en
Administrative Science Quarterly, No. 22, Citado por Arias 2001: p.8)
- Trejo, S. (2008). *Teoría del desarrollo organizacional*, diciembre 2.
- Valle, (1995). *La Cultura Organizacional condiciona la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación*, p.p.74.
- Villafranca (2010). *Definición de compromiso afectivo.*

Anexos
Cuestionario

Estimado (a) docente:

1. Este cuestionario es anónimo y con fines de investigación.
2. Este cuestionario tiene por objetivo medir el compromiso organizacional escolar de los docentes de la IE N° 65012 – William Dyer Ampudia.
3. Les rogamos la mayor sinceridad en sus respuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

Escala de valoración:

Muy de acuerdo (3); De acuerdo (2); Relativamente de acuerdo (1); En desacuerdo (0)

A continuación, le solicitamos tenga la amabilidad de marcar con (X) la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems.

ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo
1. Tengo confianza en los valores de la institución.				
2. Cuento con diversas opciones de trabajo.				
3. Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.				
4. Me he integrado plenamente con la institución				
5. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución				
6. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos				

7. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.				
8. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				
9. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				
10. Ésta institución tiene un gran significado para mí.				
11. Tengo una sensación de deuda con la institución.				
12. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.				
13. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.				
14. Siento apego emocional a la institución.				
15. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.				
16. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.				
17. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.				
18. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				
19. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.				
20. Soy leal a la institución.				
21. Tengo la obligación de permanecer en la institución.				

Gracias por tu colaboración.

MATRIZ DEL PROYECTO:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°65012 - WILLIAM DYER AMPUDIA PUCALLPA, 2016”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO E INSTRUMENTOS
<p>Problema: ¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012 de Pucallpa, 2016?</p>	<p>General: Determinar cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012 – William Dyer Ampudia, Pucallpa, 2016.</p> <p>Específicos:</p> <p>Sistematizar los diferentes fundamentos teóricos sobre el desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012, Pucallpa, 2016.</p> <p>Diagnosticar el estado actual del grado de desarrollo del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 65012 Pucallpa, 2016.</p>	<p>Variable: Compromiso Organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo. 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso Normativo <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Lazos Emocion: 1.2. Percepción de satisfacción de las necesidades. 1.3. Orgullo de pertenencia a la institución. 2.1. Necesidad de trabajo en Institución. 2.2. Opciones Laborales. 2.3. Evaluación de Permanencia 3.1. Reciprocidad con la institución. 	<p>Población: 17 docentes primaria 15 docentes secundaria (32 docentes)</p> <p>Muestra: El total de la población 32 docentes.</p>	<p>Diseño:</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>M----O</p> </div> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

CARTA N° 001-2017-GI/UMCH-P

Pucallpa, 24 abril del 2017.

Señor:

Prof. JOEL CORDOVA BARDALES

Director de la Institución Educativa N° 65012- William Dyer Ampudia.

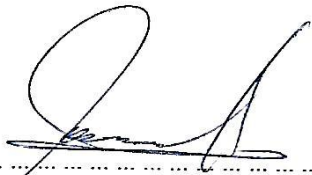
ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACION.

Mediante el presente queremos expresarle nuestros cordial y fraternal saludo, y a la vez manifestarle, que en calidad de Estudiantes del Programa de Bachillerato, de la Universidad Marcelino Champagnat, recurrimos a su despacho con la finalidad de solicitar la AUTORIZACION, Para la ejecución de nuestro Proyecto de Investigación, titulado **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°65012 - WILLIAM DYER AMPUDIA PUCALLPA, 2017”**.

Esperando su acertada autorización, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos requeridos por la Investigación.

Sin otro sobre el particular nos suscribimos de usted reiterándole las muestras de nuestra mayor consideración y estima personal.

Atentamente.



Prof. Joel Córdova Bardales

Investigador



Prof. Doris C. Guevara Tuesta.

Investigador



Prof. Lucy R. Méjico Caballero

Investigador.





DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO
INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA N° 65012

"WILLIAM DYER AMPUDIA"
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
PRIMARIA 0830828 - SECUNDARIA 1600287



Pucallpa, 25 de abril del 2017.

OFICIO N° 045 - 2017 – DIE N° 65012 – WDA

SEÑORES : Prof. Joel Córdova Bardales.
Prof. Doris C. Guevara Tuesta.
Prof. Ludy R. Méjico Caballero.

ASUNTO : **Autorización para Ejecución de Proyecto de Investigación.**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de saludarles cordialmente y a la vez dar respuesta a su CARTA N° 001-2017-GI/UMCH-P, en donde solicitan la autorización para la ejecución de su Proyecto de Investigación, en nuestra Institución Educativa N° 65012 – William Dyer Ampudia.

En ese sentido, la Dirección a mi cargo **AUTORIZA**, para que el grupo investigador ejecute el Proyecto denominado **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°65012 - WILLIAM DYER AMPUDIA PUCALLPA, 2017"**, asimismo pueda aplicar los instrumentos requeridos en su investigación, además esta dirección está dispuesto a brindarle todas las facilidades del caso.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

*Recibido.
25-04-2017
Hra: 10:00AM*



[Handwritten Signature]
Dr. Joel Córdova Bardales
DIRECTOR
C.M. N° 1005848823