



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE
PAJARILLO, PROVINCIA DE MARISCAL CÁCERES,
REGIÓN SAN MARTIN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PABLO DIAZ PUYO

LENIN MALAVER QUEVEDO

ROBINSON VIENA FLORES

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema científico.....	4
1.3. El objetivo de investigación	4
1.4. Tareas de investigación	4
1.5. Justificación de la investigación	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.2. Bases teóricas.....	5
2.3. Definición de términos básicos.....	5
2.4. Variable	6
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y nivel de investigación	7
3.2. Diseño de investigación	8
3.3. Población y muestra.....	8
3.4. Técnicas de recolección de datos	8
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	8
4. Administración del proyecto	9
4.1. Cronograma de actividades	9
4.2. Presupuesto	9
5. REFERENCIAS.....	101
6. ANEXOS	134

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema científico

1.1. Descripción del problema

El compromiso organizacional se da en un complejo sistema social, el comportamiento del colaborador dependerá en gran medida de la motivación de las características personales y el ambiente que lo rodea, parte de ese ambiente es la cultura social, el cual proporciona amplias pistas que determinan cómo será el comportamiento de la persona en determinado ambiente; Así tenemos en el ciclo Motivacional que está dado por el surgimiento de una necesidad, Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retomando a su estado de equilibrio anterior. (Torrecilla, O. D. 2005, p.12)

La Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 56 (2003) señala al docente como agente fundamental del proceso educativo y misión de contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones y mostrar compromiso con la carrera pública docente.

El tema del compromiso organizacional en el docente frente a la mejora de los aprendizajes presenta amplia perspectiva de desarrollo. Sin embargo, en el proceso de implementación del servicio de Jornada Escolar Completa de la Institución Educativa Arturo Bartra García del distrito de Pajarillo, Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín, se observa deficiencias de compromiso, frente a los logros de aprendizaje de los estudiantes; situación por el cual se plantea el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema científico.

¿Cuál es el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución Educativa “Arturo Bartra García” del distrito de Pajarillo, ¿Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín en el presente año 2016?

1.3. El objetivo de investigación

- Conocer el compromiso organizacional de los docente de la Institución Educativa Arturo Bartra García del distrito de Pajarillo,

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional del docente para el logro de los aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa "Arturo Bartra García" en los últimos tiempos.
- Evaluación del compromiso organizacional de los docentes del cuarto grado de la Institución Educativa Arturo Bartra García".
- Evaluación del progreso de los aprendizajes en las diversas áreas educativas de los estudiantes de cuarto grado de la Institución Educativa Arturo Bartra García".

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo del estudio es importante por cuanto aportará información descriptiva sobre compromiso organizacional en un contexto específico. Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados planteados por Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014) en lo referente al compromiso organizacional, eventualmente, enriquecerá al cuerpo teórico del tema de investigación y, por lo mismo, servirá como referente a futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas.

CAPITULO II: Marco teórico

2.1. Bases teóricas

Existen varios enfoques en lo referente al aprendizaje que permiten orientar nuestro proyecto probablemente las más actuales constituyan: el enfoque del desarrollo humano de los hermanos Zubiría, el enfoque socioformativo de Tobón y el enfoque socio cognitivo humanista de Martiniano Román. Estos enfoques al ser perspectivas abiertas abrigan en su interior teorías convergentes que bien podrían ser teorías generales o específicas. Una teoría general es de amplia perspectiva como ocurre con la teoría planteados por

Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014) en lo referente al compromiso organizacional. Los aportes específicos de ambas teorías permitirán reflejar que exista la probabilidad estadística de la mejora de los aprendizajes.

En todo caso, cuando se habla de estas bases teóricas defendemos la idea de que la descripción y explicación sobre el compromiso organizacional en el desarrollo del aprendizaje descansan en argumentos provenientes de enfoques y teorías válidas. Estos fundamentos teóricos nos permiten constituir un cuerpo unitario y no, simplemente, un conjunto arbitrario de definiciones, teorías, factores y dimensiones sobre el compromiso organizacional en la mejora del aprendizaje.

2.2. Definición de términos básicos

Compromiso. “Es el involucramiento contraído con palabra dada hacia una persona, empresa o institución ya sea pública o privada”. Arias, (2002).

Compromiso organizacional. Es un llamado interior de responsabilidad con actividades personales de identidad con aquellas actividades significativas para ellas. Es vivir por una causa”. Rivera, (2010).

2.3. Variable

La variable de estudio es cuantitativa continua y se presenta de la siguiente manera:

- Compromiso organizacional en la mejora de los aprendizajes.

2.3.1. Definición conceptual de la variable

En el tema del compromiso organizacional, existen varios enfoques y uno de ellos es el enfoque epistemológico del compromiso organizacional y motivación que la define como: “un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla; esto bajo tres

componentes que son afectivo, de continuación y normativo.” (Meyer y Allen, 1991, P.25).

2.3.2. Operacionalización

Siguiendo las recomendaciones de la Guía de investigación, en este caso se trabajará con instrumentos validados por otros investigadores, entonces en lo que respecta a operacionalización se presenta del siguiente modo:

Tabla 1

Variable

Variable	Definición operacional de medida
Compromiso organizacional en la mejora de los aprendizaje	Es el puntaje obtenido según el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014), cuyas dimensiones son: compromiso afectivo, continuidad y normativo. Este trabajo de investigación quiere mostrar cuál es la relación existente entre cada una de estas dimensiones.

Fuente: Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 71 - 72

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

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, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se realizará el análisis a la luz de las bases teóricas.

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

Es también un estudio descriptivo. Para Hernández (2014), “Los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; Sirven para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.”

3.2. Diseño de investigación

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

M---O

Donde M representa la muestra de estudio (30 estudiantes del cuarto grado de secundaria) 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

La población en la I.E Arturo Bartra García” del distrito de Pajarillo es de 18 docentes de todos los grados, se considera como muestra y criterio del investigador 8 docentes.

3.4. Técnicas de recolección de datos

En el presente proyecto se trabajará con el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, la misma que cuenta con su ficha técnica. (Ver anexo)

3.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Obtenidos los datos mediante la aplicación de los instrumentos seleccionados se procede a su almacenamiento y clasificación en una matriz de datos que creará el investigador, para luego ser ingresada y procesada mediante un sistema de análisis e interpretación. Finalmente, los datos se presentarán mediante tablas y gráficos estadísticos, luego de ello se discutirán los resultados para poder arribar a las conclusiones y sugerencias. Mediante criterios estadísticos se precisará la relación existente el compromiso organizacional y motivación en la mejora del aprendizaje.

4. Administración del proyecto

4.1. Cronograma de actividades

El presente proyecto se circunscribe en un periodo que comienza en agosto del 2016 y finaliza en marzo del 2017.

N°	ACTIVIDADES	DURACION (6 Meses) 2016- 2017.					
		15 Ag/ 15SET	15S/ 15OCT	15OCT/ 15 NOV	15 NOV/ 15E	5E/ 15 F	15F/ 15M
1	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	X					
2	MARCO TEÓRICO		X				

3	RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO			X			
4	REDACCION DEL INFORME FINAL				X		
5	PRESENTACION DE LA TESIS					X	
6	SUSTENTACIÓN						X

4.2. Presupuesto

Los gastos a realizar para la elaboración y ejecución del presente proyecto se presentan de la siguiente manera:

	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO S/.	TIEMPO	COSTO TOTAL S/.
	Investigador	750.00	5 meses	3,750.00
	Personal de apoyo en aplicación (Dos personas)	30.00	1 mes	900.00
	Sub - TOTAL			4,650.00
	RECURSOS MATERIALES			
1	Bienes			
	1 PC	1400.00		1400.00
	1 Impresora	150.00		150.00
	Sub - TOTAL			1,550.00
2	Servicios			
	Fotocopias	0.10	750 copias	75.00
	Internet	120.00	5 meses	600.00
	Movilidad	5.00	150 días	750.00
	Refrigerio	5.00	150 días	750.00
	Anillados de borradores	5.00	3 anillados	15.00
	SUB - TOTAL			2,190.00
	OTROS			
	Gastos imprevistos	10.00	150 días	1500.00
	SUB - TOTAL			1,500.00
	TOTAL			5,240.00

Monto que será asumido por los investigadores.

Referencias

1. Allen, N. y Meyer, J. (1990). *The measurement of antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology.* p. 63 (1), 1-18. Doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
2. Allen, N. y Meyer, J. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior.* p. 49, 252-276. Doi: 10.1006/jvbe.1996.0043,
3. Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios.* Universidad Rafael Beloso Chacín-Venezuela. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
4. Arias, G. Valera, L. Loli, P. y Quintana, O. (2002). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú.* Revista Liberabit, 8, 11-24. Lima, Perú. Recuperado de http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intencion-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf
5. Ávila, H.L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación.* Edición electrónica. Recuperado de www.eumed.net/libros/2006c/203/
6. American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (3ra.ed.). México D.F.; Manual Moderno.
7. Barraza, M. y Acosta, CH. (2008). *Compromiso organizacional de los*

- docentes de una institución de educación media superior. Instituto Policlínico Nacional del distrito Federal de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>*
8. Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Pearson Educación.
 9. Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
 10. García y García (2004) *Problematización*. México. Ed. Instituto Superior de Ciencias de la Educación.
 11. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill /Interamericana.
 12. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education.
 13. Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada*. Revista Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/48/48>
 14. Lanuez, Martínez y Pérez (2010) *El maestro y la investigación educativa en el siglo XXI*. Cuba. Ed. El pueblo.
 15. Meyer, J. & Allen, N. (1984). *Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations*. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
 16. Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales*. Pág. 56-57. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

17. Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. México: Revista Educación 33(2), 153-170.
18. Romero, L. (2002). *¿Hasta dónde debe llegar el compromiso como docente?*
Revista de la Facultad de Filosofía y Letras. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de <http://www.filosofia.buap.mx/Graffylia/6/39.pdf>
19. Sánchez y Reyes, (2005) *Metodología y diseños de investigación*. Perú: Visión universitaria.
20. Torrecilla, O. D. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Profesor titular específico. Administración i <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>.
21. Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana

ANEXO

Anexo No. 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLE	DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el Compromiso Organizacional de los docentes de la institución Educativa “Arturo Bartra García” del distrito de Pajarillo, Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín en el presente año 2016?	Objetivo General: Conocer el compromiso organizacional de los docente de la Institución Educativa Arturo Bartra García del distrito de Pajarillo, Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín en el presente año 2016	Compromiso Organizacional (Teoría de Allen y Meyer (1997), adaptada por Montoya (2014) : A: Afectivo B: Continuidad C: Normativo	El estudio por su enfoque es cuantitativo, de tipo sustantivo y nivel descriptivo. M --- O Donde M representa la muestra de estudio (08 docentes del cuarto grado) y O representa la observación de los estudiantes en referencia a los aprendizajes (Instrumento con el que se recogerá los datos sobre la variable de estudio de la muestra.	TEST Cuestionario de comportamiento Organizacional (Meyer y Allen) ESCALA DE LIKER

Anexo No. 02: Ficha técnica del Instrumento:

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

Ficha Técnica

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario

Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 17 en adelante

Datos Normativo: Docentes de la I.E. "Arturo Bartra García" del distrito de Pajarillo, Provincia de Mariscal Cáceres, Región San Martín

Descripción de las normas de Calificación

Se obtendrá el puntaje final sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre: _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad.
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU”

El que suscribe, Director de la Institución Educativa de la región San Martín.

AUTORIZA:

A los profesores:

MALAVAR QUEVEDO, Lenin

DÍAZ PUYO Pablo

VIENA FLORES Robinson

Para realizar todas las actividades concernientes al desarrollo del proyecto de investigación denominado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO GRADO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "ARTURO BARTRA GARCIA" DEL DISTRITO DE PAJARILLO, PROVINCIA DE MARISCAL CACERES, REGION SAN MARTIN, AÑO 2016", con el compromiso de que, al concluir el mismo hagan llegar los resultados obtenidos a la Dirección del plantel.

San Martín, 14 de noviembre de 2016.