



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS, DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EL TRÉBOL DE PUCALLPA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ZOILA FLORES MORENO

MARNIE MINNIE GALAN TORRES

ANGELA GLADIS HERNANDEZ LOZANO

ARNALDO VASQUEZ PANDURO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

Índice

	Pág.
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Objetivo general.....	4
1.4 Tareas de investigación.....	5
1.5 Justificación de investigación.....	5
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Definición de términos básicos.....	14
2.4. Variables.....	15
2.4.1. Definición conceptual.....	16
2.4.2. Operacionalización.....	16
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	16
3.2. Diseño de investigación.....	17
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	18
 CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	
4.1. Cronograma de actividades.....	18
4.2. Presupuesto.....	19
Referencias	20
Anexos	22

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

A través de la historia se ha observado que la educación ha sido el móvil que ha promovido el desarrollo de los pueblos debido a que ha permitido la formación moral, científica y tecnológica de las personas que las sociedades requerían para su progreso. En la actualidad vivimos la era del conocimiento que aplicados en el sistema mundial de producción viene reduciendo los índices de pobreza y de extrema pobreza; mejorando así, las condiciones de vida de la población en su conjunto, además otros beneficios que repercute en la vida política, social, cultural, etc. de la sociedad.

La escuela tiene como misión fundamental la formación integral de niños y adolescentes y para tal fin los gobiernos establecen políticas para que las escuelas brinden una educación de calidad y esto requiere que los actores de la comunidad educativa se comprometan a ofrecer un servicio educativo de calidad; así directivos, docentes, personal de servicio y administrativos cumplan con eficacia y eficiencia la tarea y función que se le asigna a través de los procesos que la IE debe realizar para tal fin.

Por lo tanto, la sociedad peruana encuentra en la educación uno de sus resortes que permitirá su desarrollo a través de la formación integral de los estudiantes para que sean los ciudadanos y ciudadanas que el país necesita.

Desde el punto de vista teórico, el tema de compromiso organizacional fue abordado por Barraza y Acosta (2008) quienes señalan la importancia de las características del compromiso organizacional, Romero y Díaz (2014) quienes señalan que demuestra a los sujetos que está totalmente comprometido con su práctica diaria. Con respecto a la motivación, Angulo (2008) afirma que es el estímulo relacionado con la voluntad y el interés, Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2006), quienes señalan que son las

actividades encaminadas a fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de sus capacidades.

En el plano normativo peruano destacan. El Ministerio de Educación: en la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 56 (2003). El Proyecto Educativo Nacional (2006). El Diseño Curricular Nacional (2009), el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), Las Rutas de Aprendizaje (2013).

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del compromiso organizacional, sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que, en la Institución Educativa “EL Trébol” de la ciudad de Pucallpa se observa deficiencias de compromiso organizacional, situación problemática por el cual se busca determinar el nivel de compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa

1.2. **Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa?

1.3. **Objetivo general**

Determinar el nivel de compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa.

1.4. **Tareas de investigación**

- Sistematización de los fundamentos teóricos de Compromiso Organizacional de directivos, docentes en las instituciones educativas en las dos últimas décadas

- Diagnóstico del estado actual del Compromiso Organizacional de directivos, docentes y personal administrativo y de servicio en la Institución Educativa “El Trébol” de la ciudad de Pucallpa

1.5. **Justificación de la investigación**

Justificación Teórica

Esta investigación busca proporcionar datos importantes sobre el compromiso organizacional docente como vías de reflexión y debate sobre los componentes y conceptualizaciones teóricas del compromiso organizacional en las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo y si esto se refleja en el estado de desarrollo actual de la institución educativa.

Justificación Metodológica

En tanto ayudarán a contribuir en la validación del instrumento cuestionario para medir el compromiso organizacional y sus potencialidades de aplicación podrán ser empleados en otros contextos de similares características.

Justificación Práctica

Los resultados obtenidos permitirán conocer información relevante del compromiso organizacional, explicar los factores condicionantes que influyen en él y se resalte la importancia del trabajo cooperativo, armónico, la convivencia positiva, etc., por el bien del desarrollo institucional.

La presente investigación es importante en la medida en los resultados nos va a permitir conocer los aspectos positivos y negativos del compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa y las conclusiones del estudio van a permitir adoptar las medidas más adecuadas para mejorarlo beneficiando a la comunidad educativa en estudio u otros que tengan interés sobre el estudio.

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1. Antecedentes

Sobre la variable de estudio se ha encontrado informaciones relevantes tanto a nivel teórico, empírico y legal. Por cuestiones metodológicas, en el presente proyecto se organizan en dos bloques:

Antecedes nacionales.

Tomaremos en cuenta las investigaciones realizadas por:

Chang (2010), quien realizó una investigación acerca del estudio de la motivación laboral y el conocimiento. Tuvo como propósito conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Rivera (2010), realizó un estudio acerca del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Este estudio buscó dar el soporte a un tema vinculado con la educación desde el manejo organizacional. Los resultados obtenidos arrojan que las damas tienen mayor compromiso que los varones en todos los factores de compromiso con su organización.

Montoya (2014), desarrolló un trabajo de investigación para validar la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. El instrumento utilizado fue de Meyer y Allen. "Compromiso Organizacional", validada por dichos autores en 1996. Los resultados obtenidos muestran una efectividad del 100% al no encontrarse datos faltantes en ninguna encuesta. Para el análisis de fiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos da una medida de fiabilidad para las variables que están relacionadas a un constructo, en este caso

tenemos el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y el compromiso en general. Los resultados demuestran que las variables del test tienen una alta correlación, ya que se relacionan entre ellas.

Pérez (2014), realizó un estudio sobre la motivación y el compromiso organizacional en el personal administrativo de universidades limeñas con el propósito de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional. Los resultados mostraron un rango promedio de 124.76, en los trabajadores de la universidad pública presentaron niveles elevados de motivación y compromiso los trabajadores de la universidad privada y menor grado de compromiso en la universidad pública.

Antecedentes internacionales

Añez (2006), ejecutó un estudio acerca de la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios con el propósito de determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral de una institución de educación superior, de la Universidad de Rafael Bellos Chacín, Venezuela. Llegando a la conclusión de que existen condiciones favorables en cuanto a identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de las normas y existe un trabajo comprometido de sus miembros.

Salguero (2006), estudió el perfil motivacional para el trabajo de docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Universidad Central, Venezuela, con el propósito de conocer y determinar el perfil motivacional de los docentes. Estos hallazgos contribuyeron para la creación de estrategias para los docentes que les permitan armonizar los intereses de estos y de la universidad. Llegando a la conclusión que los docentes universitarios están motivados, es decir, orientados a conseguir en sus actividades ordinarias laborales la mayor cantidad y calidad de mejoras en cuanto a sus conocimientos y capacidades personales.

Betanzos y Paz (2007), realizaron un análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal con la finalidad de conocer el impacto directo en actitudes y conductas del empleado. Encontrando que

más del 60 % se sienten implicados y comprometidos en la labor que realizan.

Flores (2014), investigó acerca del compromiso organizacional y clima laboral en docentes universitarios con el fin de examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Los resultados mostraron que existe relación y que el docente mantiene y desarrolla buena relación con sus compañeros y demás personas de su entorno laboral, siendo una fortaleza dentro de su ambiente de trabajo.

Además de los estudios empíricos señalados. Existen otros aportes a nivel de artículos científicos:

Barraza y Acosta (2008), investigaron sobre el compromiso organizacional de docentes de educación básica en una escuela en la ciudad de México con el fin de identificar las características del compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados obtenidos el 72 % de los docentes está fuertemente comprometido con su organización.

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), realizaron un artículo científico sobre el compromiso del trabajador hacia su organización con el clima laboral. Desde la Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. Los resultados muestran que en los diferentes factores de compromiso y clima organizacional no hay diferencias significativas entre ambos géneros, los trabajadores, hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización y de clima organizacional. Igual resultado se observa al segmentar las muestras por edad, sin embargo, en ambas muestras, en el segmento con más de 40 años, aumenta el compromiso con la organización en los factores afectivo y normativo a un nivel alto.

2.2. Bases teóricas

En primer lugar, se aborda el desarrollo histórico y las teorías sobre el compromiso organizacional docente.

Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.

Históricamente el Compromiso Organizacional fue desarrollado por Steers (1977), quien define al Compromiso Organizacional “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Katz y Kahn (1978), señalan al compromiso profesional como la interiorización y la identificación de los trabajadores con los objetivos organizacionales, producto de que el colaborador plantea sus metas y objetivos personales.

Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979) la definen como una fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular.

Mathieu y Zajac (1990), añaden que es el vínculo o lazo del individuo con la organización.

Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso organizacional 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. Estos autores propusieron la división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo.

Robbins (1998), menciona que el compromiso organizacional es como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y sus deseos, y la misma ayuda a mantener la pertenencia a la organización.

Nias (2003), añade que el compromiso es la cualidad que distingue a quienes se perciben como "auténticos docentes" de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones dentro y fuera de la escuela. Así, desde esta perspectiva, permite diferenciar a aquellos profesores que "se entregan" de "quienes no evidencian preocupación por sus estudiantes". Esta afirmación es igualmente validada por los propios alumnos, quienes identifican en la base de una buena enseñanza a aquellos docentes que se preocupan por ellos y que comparten su ejercicio profesional con auténtica inquietud por quienes les son confiados, en tanto bienestar general y orientación al logro académico.

Villafranca (2009), establece que el compromiso es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo. En esa línea define como vínculo psicológico que tiene implicancias tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas. Más todavía permite voluntariamente realizar considerables

esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en disposición voluntaria hacia el trabajo.

A su vez, Zamora (2009), define el compromiso organizacional, como el grado en que un sujeto internaliza los valores, objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo. Asimismo, señala que es la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización o institución y se implica en la misma. Esto significa, que el compromiso organizacional es esencial para que las personas sientan a la organización como algo propio, y se involucren con lealtad.

Gupta (2009), complementa que el compromiso alude, entre otras cosas, a la dedicación, la tarea, la adhesión a los objetivos de la educación, es decir, profunda preocupación por sus estudiantes, conciencia de responsabilidad del rol docente y, finalmente, alto grado de profesionalismo.

En la misma línea Kwan (2012), afirma que el compromiso docente se debe atender la compleja articulación de relaciones que el maestro establece con la enseñanza, sus estudiantes, la profesión, la escuela, con su ética; lo que distingue dimensiones en las cuales se expresa el compromiso y que ponen en el centro de éste un fuerte componente relacional. De esta forma su construcción y consolidación dependen de las relaciones interpersonales que se configuran en un contexto particular.

Otra definición sobre el compromiso organizacional docente es la de, Böhr, Romero y Díaz (2014), definen que el compromiso profesional del docente, es el que está totalmente comprometido con su práctica diaria, que parte de la reflexión de su quehacer, traducido en intenciones o propósitos, acciones como la evaluación, así como la constante práctica de la investigación en el desarrollo y accionar del proyecto educativo.

Finalmente, otro teórico de importancia, Chiavenatto, citado por Rivera (2010, p. 18) menciona que el compromiso organizacional “es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea”, es decir tener la buena iniciativa para realizar todo aquello que genera la integración y la adhesión de todos sus miembros para lograr las metas propuestas.

El Proyecto Educativo Nacional (2012), señala:

La necesidad de revalorar la necesidad docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino principalmente replanteando el proyecto de la docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y escuela transformada en espacios de aprendizaje, escuela donde se generan cambios duraderos en la identidad, en el saber y la práctica de la profesión docente (p. 37).

Entre los documentos de mucha importancia normativa en el contexto peruano, es el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), que además de establecer dominios, competencias y desempeños sobre la profesión docente, señala que el maestro tiene que lograr cohesión en torno a una nueva visión de la educación donde se comprometa a todos estos profesionales de manera protagónica. Es decir, la labor del maestro adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución al que pertenece.

Componentes del compromiso organizacional.

Estos componentes pertenecen a Meyer y Allen (1991), en su estudio mencionan la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son:

Tabla 1

Componentes del compromiso organizacional

Componentes del compromiso organizacional		
Componente	Componente	de Componente normativo
afectivo	continuidad	1 Obligación
1 Familia	1 Indiferencia	2 Lo correcto
2 Emociones	2 Conveniencia	3 Lealtad
3 Significancia	3 Consecuencia	4 Sentimiento
4 Pertenencia	4 Costo económico	de
5 Lealtad	5 Necesidad económica	culpabilidad
6 Orgullo	6 Comodidad	ad
7 Felicidad	7 Beneficios	5 Deber

8 Solidaridad

6 Reciprocidad

9 Satisfacción

Fuente: Ramos (2005, p. 50)

Compromiso afectivo.

Es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debe contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar, y lograr el desarrollo de emociones importantes que involucren al colaborador hacia la organización y considere como una familia y se desarrolle emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización (Rivera, 2010).

Compromiso de continuidad.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder muchas oportunidades fuera de la organización, así se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejoras de las oportunidades externas para dejar la empresa (Ramos, 2005).

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo.

Compromiso normativo.

Bayona, Goñi (2000), 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.

2.3. 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).
- **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.** Es 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. (Ramos, 2005).
- **La motivación.** Es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Es la sensación de ánimo para el logro de una meta. Angulo (2011).
- **Motivación de docentes:** Actividades encaminadas a fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de sus capacidades para provocar la generación, aplicación y transmisión del conocimiento. (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).
- **Necesidades de Logro.** Significa tener un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí (Quintanar, 2005).

- Necesidad de Poder. Necesidad de influir o controlar a otras personas, grupos y a obtener el reconocimiento por ideas y parte de ella (Vargas, 2012).
- Necesidad de Afiliación. Necesidad de formar parte de un grupo. Las personas con grandes deseos de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca (Chang, 2010).
- La desmotivación. Es un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, es un estado de angustia y pérdida del entusiasmo, disposición y energía (Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, 2006).

2.4. Variable

2.4.1. Definición conceptual

Variable 1: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen definieron el compromiso organizacional 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. Estos autores propusieron la división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo.

2.4.2. Operacionalización

Tabla 2

Variable

Variable	Definición operacional de medida
Compromiso organizacional	Escala (Allen y Meyer, 1996) con 18 ítems para medir las siguientes dimensiones del compromiso organizacional: moral, afectivo, de continuidad y normativo

Fuente: Guía de Metodología de la investigación (2016, p. 53)

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

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

Por su tipo de estudio, 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”

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es 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 (03 directivos, 03 administrativos, 03 personal de servicios y 40 docentes, haciendo un total de 51 investigados) y O representa la observación (Encuesta)

3.3. Población y muestra

La población ¿Cuánto es la población?

La muestra está conformada por 51 trabajadores de la institución Educativa “El Trébol” de la ciudad de Pucallpa, quienes laboran en los niveles de Primaria y Secundaria. ¿Seleccionados mediante la técnica de muestreo?

Tabla 3

Población de la IE El Trébol de Pucallpa

TIPO DE TRABAJADOR	TOTAL
Directivos	03
Docentes primaria	21
Docentes secundaria	21
Personal administrativo	03
Personal de servicio	03
TOTAL	51

Fuente: Cuadro de asignación del Personal CAP de la IE El Trebol de Pucallpa

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.

2. 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: Administración del proyecto

4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	DURACIÓN (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	REDACCIÓN DEL INFORME FINAL				X		
5	PRESENTACIÓN DE LA TESIS					X	
6	SUSTENTACIÓN						X

4.2. Presupuesto

	RECURSOS HUMANOS	COSTO UNITARIO S/.	TIEMPO	COSTO TOTAL S/.
	Investigador	500.00	5 meses	2 500.00
	Asesor estadístico	500.00	2 mes	1000.00
	RECURSOS MATERIALES-BIENES			

	Impresiones	200.00		200.00
	Materiales de oficina	200.00		200.00
RECURSOS MATERIALES-SERVICIOS				
	Fotocopias	200.00		200.00
	Internet	200.00	5 meses	1000.00
	Movilidad	100.00	5 meses	500.00
OTROS				
	Gastos imprevistos	500.00		500.00
	TOTAL			6 100.00

Referencias

- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Bellosó Chacín-Venezuela. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Arias, G. Valera, L. Loli, P. & 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
- Ávila, H.L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación. Edición electrónica*. Recuperado de www.eumed.net/libros/2006c/203/
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (3ra.ed.)*. México D.F.; Manual Moderno.
- 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>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Pearson Educación.

- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- García y García (2004) *Problematización*. México. Ed. Instituto Superior de Ciencias de la Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill /Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education.
- 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>
- Lanuez, Martínez y Pérez (2010) *El maestro y la investigación educativa en el siglo XXI*. Cuba. Ed. El pueblo.
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). *Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations*. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- 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
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. México: Revista Educación 33(2), 153-170.
- 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>
- Sánchez y Reyes, (2005) *Metodología y diseños de investigación*. Perú: Visión universitaria.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS, DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL TRÉBOL DE PUCALLPA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Pregunta general ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa?</p>	<p>Determinar el nivel de compromiso organizacional de directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la Institución Educativa “El Trébol” de Pucallpa.</p> <p>Tareas de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teóricos: Sistematización de los fundamentos teóricos de Compromiso Organizacional en las instituciones educativas en las dos últimas décadas • Práctico: Diagnóstico del estado actual del Compromiso Organizacional en la Institución Educativa “El Trébol” de la ciudad de Pucallpa 	<p>VARIABLE 1: Compromiso organizacional (Meller y Allen – 1996)</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión Moral - Dimensión afectiva - Dimensión de continuidad - Dimensión normativa 	<p>Población y Muestra</p> <p>Directivos 03</p> <p>Docentes prim. 21</p> <p>Docentes secun. 21</p> <p>Personal admi. 03</p> <p>Personal serv. 03</p> <p>TOTAL 51</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Sustantivo</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño Descriptivo Simple (Sanchez y Reyes 2005-pág. 102)</p> <p>M-----O</p> <p>M = Muestra O = Observación</p>	<p>Cuestionario Lista de cotejo</p>

Anexo ... Ficha técnica de instrumento

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valo de 0.822

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

INFORMACIÓN GENERAL

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

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()

Magister () Doctor ()

Tiempo de servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 ()
De 10 a 15 ()

De 15 a 20 () De 20 a 25 ()
Más de 25 ()

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5

Compromiso institucional del personal administrativo

Institución Educativa “El Trébol”- Pucallpa

Sexo... Nivel académico:Edad: Antigüedad.....

laboral:

Cargo que desempeña:Condición

laboral.....

Con el fin de conocer la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución educativa, le pedimos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal.

Cada premisa tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada premisa.

Totalmente en desacuerdo	Medianament e en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianament e de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Premisa	Escala				
		1	2	3	4	5
01	Cuando se presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución					
02	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución					
03	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.					
04	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a la institución a ser exitosa.					
05	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión					
06	Fue una buena decisión trabajar en esta institución					
07	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares					
08	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar					

09	Con gusto uso el uniforme que señale que pertenezco a esta institución					
10	Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución					
11	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.					
12	Siento que no soy parte de la institución					
13	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar					
14	No tengo la sensación de pertenecer a la institución					
15	Anhelo tener un trabajo diferente					
16	Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.					

Compromiso institucional del personal directivo

Institución Educativa “El Trébol”- Pucallpa

Sexo: Nivel académico: Edad: Antigüedad.....

laboral:

Cargo que desempeña:Condición

laboral.....

Con el fin de conocer la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución educativa, le pedimos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal.

Cada premisa tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada premisa.

Totalmente en desacuerdo	Medianament e en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianament e de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Premisa	Escala				
		1	2	3	4	5
01	En esta institución educativa las funciones de cada trabajador están claramente definidas					
02	Conozco claramente el organigrama de esta institución educativa					
03	Conozco claramente la visión y la misión de esta institución educativa.					
04	En esta institución educativa el desempeño eficiente se ve afectado por la falta de organización y planificación..					
05	La institución educativa muestra interés porque las normas establecidas en el reglamento interno sean claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa.					
06	No nos confiamos mucho en juicios individuales, en esta institución educativa casi se verifica dos veces.					

07	En esta institución educativa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
08	En esta institución educativa la mayoría de sus miembros no participan en comisiones de trabajo ni en las jornadas pedagógicas.					
09	Mis iniciativas son apoyadas y el personal las asume con compromiso.					
10	Los estímulos que se reciben en esta institución educativa son mayores que las amenazas y críticas					
11	En esta institución educativa no existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo					
12	En esta institución educativa tenemos libertad para poner en práctica lo que consideramos más adecuado con la finalidad de mejorar el rendimiento de los estudiantes.					
13	Nuestra institución educativa brinda la seguridad y el respaldo necesario para el desarrollo de las actividades escolares					
14	Esta institución educativa se caracteriza por tener un clima escolar favorable.					
15	En esta institución educativa se exige un buen desempeño docente					
16	Las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos son buenas					
17	En esta institución educativa siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento de los estudiantes					

Carta de autorización de la Institución donde se desarrollará la investigación

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

El que suscribe, Director de la Institución Educativa de la región Ucayali.

AUTORIZA:

A los profesores:

- Zoila Flores Moreno
- Marnie Minnie Galan Torres
- Angela Gladis Hernandez Lozano
- Arnaldo Vásquez Panduro

Para realizar todas las actividades concernientes al desarrollo del proyecto de investigación denominado: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DIRECTIVOS, DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL TRÉBOL DE PUCALLPA”, con el compromiso de que, al concluir el mismo hagan llegar los resultados obtenidos a la Dirección del plantel.

Limón, 10 de noviembre de 2016.