



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES  
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Y  
SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE FERNANDO  
LORES, PROVINCIA DE MAYNAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARIO FIDEL CHOTA VALERA

RONALD RAMIREZ PEREZ

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## ÍNDICE

<b>1. Planteamiento del problema</b> .....	01
1.1. Descripción de la situación problemática .....	01
1.2. Formulación del problema .....	02
1.3. Objetivo general .....	02
1.4. Tareas de investigación .....	02
1.5. Justificación de la investigación .....	02
<b>2. Marco teórico</b> .....	03
2.1. Antecedentes .....	03
2.2. Marco Fundamental .....	05
2.3. Definición de términos básicos .....	06
2.4. Variable .....	07
<b>3. Tratamiento técnico</b> .....	08
3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación .....	08
3.2. Diseño de investigación .....	08
3.3. Población y muestra .....	09
3.4. Técnicas de recolección de datos .....	09
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	09
3.6. Cronograma .....	10
3.7. Presupuesto .....	10
<b>REFERENCIAS</b> .....	11
<b>ANEXOS</b> .....	12
Matriz de consistencia .....	12
Ficha técnica de instrumento .....	13
Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación. ....	15

## **1. Planteamiento del problema**

### **1.1. Descripción de la situación problemática**

La sociedad peruana tiene en la educación uno de los soportes más fundamentales para superar con éxito sus desafíos importantes, tales como: La convivencia armónica entre los agentes de la comunidad educativa, aun siendo conocedores que la educación es el elemento fundamental en el desarrollo integral de la personal, que cada día va en busca de su perfeccionamiento.

En ese contexto, el compromiso organizacional juega un papel de suma importancia dentro de la escuela, en cuanto a la mantención y mejora de las relaciones humanas, por lo que el compromiso dentro del dinamismo puede ayudar a contar con cierta estabilidad de una convivencia estable con respeto a todos los integrantes de la escuela.

Desde el punto de vista teórico, el tema del compromiso organizacional fue abordado por: Steers (1997), Sager et al (1989), Davis (et al (1991), Meyer et al (1991), Greenberg et al (1995), Leong (1995), Benkhoff (1997), Robbins (1998), McDonald (et al (2000), Arias (2001), Ramos (2005), Betanzas et al (2007), Bayona et al (2007), García (2007), Gallardo et al (2007), Loli (2007), Luthans (2008), Zamora (2009), Rivera (2010), Dailey (2012).

En el plano normativo, del sistema educativo peruano, destacan el proyecto Educativo Nacional y el Diseño Curricular Nacional, ambos documentos indican la necesidad de promover en los docentes en compromiso organizacional, para la mejora de la escuela.

En los trabajos teóricos y normativos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del desarrollo del trabajo del compromiso organizacional, sin embargo, mediante el diagnóstico exploratorio efectuado al iniciar esta investigación, se evidenció que los docentes de la Institución

Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas, no presentan niveles de compromiso organizacional positiva, lo cual influye en un clima escolar que no permite desarrollar nuestras actividades pedagógicas.

### **1.2. Formulación del problema científico**

¿Cuál es el nivel de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores?

### **1.3. El objetivo de investigación**

Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores.

### **1.4. Tareas de investigación**

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas.

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

El desarrollo del estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre el nivel de percepción que tienen los docentes del compromiso organizacional de la Institución Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas. Los hallazgos teóricos y empíricos sistematizados, enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo de la percepción del compromiso organizacional, por lo que, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas. Así mismo, para que los líderes de

la organización escolar de las instituciones educativas, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones en conservar o mejorar el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados obtenidos.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

Betanzos, N.; Andrade, P.; Paz, F. (2006), en su estudio: “Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos”, concluyeron que:

-Se concluyeron 4 categorías: identificación - implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad (falta de alternativas) y compromiso normativo.

-Se demostró que el constructor para la muestra analizada es primordialmente una postura que conduce a padecer afecto y prolongar un comportamiento persistente para prevenir olvidar la ayuda que la empresa le ofrece.

Rivera O. (2010), en su estudio “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”, concluyo lo siguiente:

-El nivel que tienen las instituciones sobre el compromiso, objeto de estudio, es medio. Los estudios estadísticos, en el que se evaluó el resultado según el nivel de opinión señalaron, que el nivel de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son posturas mostradas por profesores en un grado más alto que el compromiso normativo.

-Lo que muestra un menor nivel de compromiso normativo es que los docentes muestren tener poco sentimiento de compromiso frente a la institución en la que laboran. Aunque, mientras más años tengan laborando el compromiso normativo toma mayor relevancia y como mayor grado en los docentes hombres. De manera añadida tal compromiso es mayor mientras tenga los

estudios técnicos requeridos y su compromiso lo será aún mucho más en comparación con los que tengas estudios universitarios, esto mayormente se da en hombres y en las mujeres esta responsabilidad sucede al revés. Montoya E. (2014), en su estudio “Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center”, concluyo que:

-Aquellos trabajadores que cuentan con más de 10 años de permanecía en la institución, es decir tienen antigüedad, tienden a tener un compromiso más fuerte con la empresa que aquellos que solo tienen permanecía de 1 mes a 1 año, en otras palabras, la relación del trabajador con la organización es directamente proporcional al tiempo que lleve en esta. Con lo que respecta a si es hombre o mujer se demostró que no existe diferencia alguna en los temas de compromiso afectivo-normativo y de continuidad. Según el estado civil de los que participaron de la investigación, se demostró que los casados tienen mayor compromiso organizacional que los solteros.

-Correlacionado las dos pruebas realizadas se observó una importante presencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional. Donde se demostró que si hay mayor cantidad de colaboradores felices por su trabajo mayor es el nivel de compromiso organizacional. Así mismo, según la validez convergente correlacionando la escala de compromiso organizacional y la encuesta de satisfacción laboral, se confirmó la confiabilidad de las pruebas.

Rico P.; Rodríguez C. (1998), en su tesis “Compromiso organizacional desempeño: Estudio de caso”, se concluyó que:

-Los resultados de las investigaciones mostraron que no existía relación entre el compromiso organizacional en ninguno de los tres componentes que lo

estructuran (afectivo, normativo y calculador) y el desempeño laboral en la muestra estudiada.

-Con respecto al componente calculador se confirma la teoría de Shim y Steers (1994) los cuales demostraron que existía poca influencia del componente calculador del compromiso organizacional en el desempeño laboral.

## **2.2. Marco Fundamental**

### **2.2.1. Importancia del compromiso organizacional**

La importancia del compromiso organizacional está basada en algunos lineamientos de Edel, R. García, A. Casiano R. (2007), tales como:

- Los valores de la organización y la aceptación y creencia de las metas.
- Capacidad a ejecutar un esfuerzo considerable en provecho de la organización.
- El afán de ser parte de la organización.

El compromiso organizacional no debe significar una preocupación por tratar de alcanzar con las metas señaladas de manera concluyente. En este sentido es relevante examinar el contexto laboral en el cual está implicado, el cual respaldara positiva o negativamente en la postura del compromiso.

De la misma manera sustentan que el compromiso organizacional es “el grado en el que un colaborador se reconoce con la empresa y desea seguir contribuyendo en ella”. Dicha filiación reunirá los principios axiológicos de la institución y las posturas de los empleados en pro de la organización, haciéndolos sentir parte de esta en la consecución de los objetivos Organizaciones y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

### **2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional**

Barraza y Acosta (2008), establece las siguientes dimensiones del compromiso organizacional:

**a. Compromiso afectivo:** (deseo), Es la relación emocional que tienen los colaboradores con la empresa, muestra el acercamiento emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, gozan laborando en su centro de trabajo. Los colaboradores se sienten felices de trabajar en la empresa donde laboran.

**b. Compromiso continuo** (necesidad), Muestra la verificación de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las bajas posibilidades de hallar otro trabajo, si optara por dejar la organización. Es otras palabras el colaborador manifiesta que siente cierta relación con la institución porque le ha dedicado su tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla significaría perderlo todo; así como también sentir que sus posibilidades afuera de la empresa son mínimas, aumenta el apego con la empresa.

**c. Compromiso normativo** (deber), en este tipo de compromiso se incrementa un elevado sentimiento de ser parte de la institución, como reacción a experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el colaborador, en este tipo de compromiso se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, como pago, por haber recibido cierta ayuda; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la empresa.

### **Definición de términos básicos**

**-Compromiso:** Es la aptitud de la persona para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del

plazo, que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los clientes.

**-Compromiso organizacional:** Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia (Robbins 1998).

**-Organización:** Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Es un grupo social formados por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

**-Satisfacción en el trabajo:** Es la actitud general del empleo hacia su trabajo. A medida que exista una mayor satisfacción laboral, habrá una mejor actitud hacia el trabajo. Por el contrario, a medida que exista poca satisfacción laboral, la actitud del individuo hacia el trabajo será negativa.

**-Clima Organizacional:** Percepción compartida que tienen los empleados respecto al trabajo de la organización y el ambiente físico y que influye en el comportamiento, para que se logren los objetivos personales y de la empresa. La percepción que el trabajador tenga se debe al ambiente que rodea las actividades que realiza.

### 2.3. Variable

### **2.3.1. Definición conceptual**

#### **Variable 1: Compromiso organizacional**

El “Compromiso Organizacional”, en un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, señalan que el compromiso organizacional es un constructor de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: El afectivo, el de continuidad y el normativo. (Meyer y Allen (1991)).

### **3. Tratamiento técnico**

#### **3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación**

##### **a. Enfoque: Cuantitativo.**

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) es cuantitativo por cuanto: “Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría)” En este caso, al tratarse de estudio descriptivos simples, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas.

##### **b. Tipo: Sustantiva.**

Por otra parte, según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el estudio “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”.

##### **c. Nivel: descriptivo.**

De la misma manera Hernández, et al (2014, p. 80), es de nivel descriptiva, por cuanto la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Por lo tanto busca especificar las propiedades, las características y lo perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

### **3.2. Diseño de investigación**

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

M---O

#### **Dónde:**

**M** = es la muestra conformada por 09 docentes de la Institución Educativa N° 60041

**O** = representa la observación (Instrumento de regajo de información).

### **3.3. Población y muestra**

**3.3.1. Población:** La población del presente estudio está conformada por los docentes de la Institución Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores, 2017, quienes laboran en el nivel de educación primaria y secundaria.

**3.3.2. Muestra:** La muestra del presente estudio está conformada por 09 docentes de la Institución Educativa N° 60041 DE Panguana I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores, quienes laboran en el nivel de educación primaria y secundaria.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**



### 3.7. Presupuesto

<b>CONCEPTOS</b>	<b>TOTAL S/.</b>
<b>A. PERSONAL</b>	
Asesor	1200.00
Secretaria	580.00
Estadístico	700.00
Investigador	850.00
<b>B. BIENES</b>	
Material de escritorio	200.00
Materiales de impresión	200.00
Libros y revistas	100.00
<b>C. SERVICIOS</b>	
Movilidad y viáticos	500.00
Servicios de impresión/empaste	200.00
Servicios de computación	200.00
Servicios (copias, teléfono, energía)	300.00
<b>TOTAL</b>	

## REFERENCIAS

- Arias F. (2001), *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración. (200). Consulta: 17 de febrero de 2008.
- Bayona et al (2007), *Compromiso Organizacional*. Consulta 11 de febrero de 2009.
- Betanzos et al (2007), *Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones, México, Vol. 22, N°01, pp. 25-43.
- Brenkhoff B. (1997), *Ignoring Commitment is Costly: New Approaches establish the missing link between Commitment and Performance*, Journal of Human Relations. Vol. 50, pp701-726.
- Gallardo et al (2007), *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?*. XXI Congreso anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 6-8 de junio, Universidad Rey Juan Carlos – Madrid.

**ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60041 DEL DISTRITO DE FERNANDO LORES, PROVINCIA DE MAYNAS – 2017</b>				
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Tareas</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es el nivel de percepción del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 60041 de Panguan I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores?	Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 60041 de Panguana I Zona-Río Amazonas del distrito de Fernando Lores	- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional.  -Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa	<b>Variable Independiente: (VI)</b>  <b>Compromiso organizacional</b>  <b><u>Dimensiones:</u></b>  <b>a) Compromiso afectivo</b>  Lazos emocionales Orgullo de pertenencia a la institución  <b>b) Compromiso calculado o de continuidad</b>  Necesidad de	<b>Tipo de Investigación:</b> Sustantiva <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo <b>Diseño de Investigación:</b> Diseño descriptivo  M → O <b>Dónde:</b> M = muestra conformada por 09 docentes de la Institución Educativa N° 60041 PIZ-RA O = representa la observación (Instrumento de regajo de información)  <b>Población:</b>  Docentes de la Institución Educativa N° 60041, del distrito de Fernando Lores.  <b>Muestra:</b> La muestra está conformada por 09 docentes de la I.E N° 60041PIZ-RA, del distrito de Fernando Lores, quienes laboran en el nivel de educación primaria y secundaria.

		Nº 60041 de Panguana I Zona –Río Amazonas.	<p>trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de permanencia</p> <p><b>c)Compromiso Normativo</b></p> <p>Reciprocidad con la institución</p>	<p><b>Técnica de Recolección de Datos:</b></p> <p>Cuestionario de compromiso institucional para docentes.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplicación de las escalas de medición.</li> <li>-Tabulación de los datos.</li> <li>-Construcción de tablas y gráficos estadísticos.</li> <li>-Análisis y discusión de resultado.</li> </ul>
--	--	--	---	--

## FICHA TÉCNICA

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

### 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 ( )

### INSTRUMENTO

#### CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

#### 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.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDECISO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>

<b>N°</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVELES</b>				
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	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
5	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
7	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
8	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
9	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
10	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
11	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	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

**Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación.**

12 de enero de 2017

**Señores:  
UNIVERSIDAD MAERCELINO CHAMPAGNAT**

Ciudad

Estimado señor de UMCH

Con el fin de dar las facilidades al trabajo emprendido y que beneficiará los estudiantes y profesores del nivel primaria y secundaria de la I.E N° 60041cel Centro Poblado Panguana I Zona – Río Amazonas. Por ello concedemos la autorización para que el Proyecto Compromiso Organizacional se lleve a cabo en las Instalaciones y en otros lugares que ustedes y los participantes desarrollen el presente Proyecto

El presente Proyecto se llevará a cabo en el presente año escolar 2017.

Con este Proyecto, se podrá mejorar las capacidades, habilidades y generará buen clima Institucional lo cual será beneficioso para la comunidad educativa.

En espera de su atenta respuesta, me despido

Atentamente,

.....  
**Prof. Mario Fidel Chota Valera**  
**Director**