



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL
DISTRITO DE SARAYACU, PROVINCIA DE UCAYALI –
LORETO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ALMENES FLORES MACEDO

CRISTOBAL RICARDO GUTIERREZ ENRIQUEZ

HUGO RIOS PEREZ

ALONZO VASQUEZ RIOS

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

Índice

| | |
|---|----|
| 1. Planteamiento del problema | 01 |
| 1.1. Descripción de la situación problemática | 01 |
| 1.2. Formulación del problema | 04 |
| 1.3. Objetivo general | 04 |
| 1.4. Tareas de investigación | 04 |
| 1.5. Justificación de la investigación | 05 |
| | |
| 2. Marco teórico | 05 |
| 2.1. Antecedentes | 05 |
| 2.2. Marco Fundamental | 07 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 11 |
| 2.4. Variable | 12 |
| | |
| 3. Tratamiento técnico | 13 |
| 3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación | 13 |
| 3.2. Diseño de investigación | 13 |
| 3.3. Población y muestra | 13 |
| 3.4. Técnicas de recolección de datos | 14 |
| 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 14 |
| 3.6. Cronograma de actividades | 14 |
| 3.7. Presupuesto | 15 |
| | |
| REFERENCIAS | 16 |
| | |
| ANEXOS | 21 |
| Matriz de consistencia | 21 |
| Ficha técnica de instrumento | 22 |
| | |
| Carta de autorización de la institución donde se desarrollará la investigación. | 24 |

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En la actualidad la educación tiene el compromiso de ser considerada como un medio muy importante para promover el desarrollo, haciendo de ellos hombres competentes para las oportunidades y retos que se le ofrece la vida. Mejora las condiciones de vida. Así la educación es importante en la formación integral de las personas y para lograr una educación de calidad para los niños y adolescentes se requiere de docentes directamente decididos y motivados en su ámbito laboral, con optimismo de la profesión que han elegido.

Desde el punto de vista teórico el tema de compromiso presenta diversos antecedentes. Fuentealba (2010), detalla que el compromiso organizacional configura el ser del profesor más allá del rol de solo transmisor de lo producido por otros. El compromiso organizacional conlleva a que el maestro esté tenga mucha afectividad, continuidad y normatividad con su centro laboral. El compromiso incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae como consecuencia que los docentes estén plenamente identificados e implicados en la institución donde trabajan, y así las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores.

En ese sentido Barraza y Acosta (2008), indica también que una organización existe y es exitosa, cuando dos o más personas comprometidas con su organización, interactúan con miras a alcanzar objetivos que pueden lograrse con éxito desde la contribución de sus capacidades y recursos.

Díaz (2014), por su parte detalla que uno de los problemas que se puede observar en la educación peruana hoy en día, es la poca valoración del

maestro. Esto se debe a los cambios de currículo por los gobiernos de turno, sin obviar la remuneración que perciben, entre otros, son factores que hacen que el maestro no esté plenamente comprometido profesionalmente y motivado para ejercer bien la carrera que ha elegido

Siguiendo con el mismo tema, Romero (2002) manifiesta que hablar de una educación de calidad implica que los docentes sean personas comprometidas con la educación misma (evolución teórica y práctica), con los avances de la ciencia y la tecnología, y con la evolución de los procesos sociales. Para ello los docentes deben partir del análisis y la reflexión sobre el contexto que les toca vivir, a fin de que puedan conformar concepciones propias del hombre y de la sociedad, como marco de referencia para la mejor realización de la tarea docente.

Junto a los aportes teóricos señalados en el plano normativo peruano destacan. El Ministerio de Educación: en 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; para ello debe percibir remuneraciones justas y acceder a capacitaciones y actualizaciones. El Proyecto Educativo Nacional (2006), establece políticas de revalorización de la profesión docente, así como una formación integral. El Diseño Curricular Nacional (2009) enfatiza que los docentes deben aplicar pedagogías que ubiquen a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo, asegurando buena educación para todos los niños y adolescentes, y entonces se quiere que los maestros estén bien motivados y comprometidos con la carrera elegida. En los

últimos tres años en el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente el Ministerio de Educación ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), hace referencia a la exigencia de replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente. Las Rutas de Aprendizaje (2015) exhorta a los maestros a asumir su compromiso para cambiar la educación del país, porque los docentes son los factores claves en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la transformación de la educación del país. Más todavía el documento del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), plantea que el docente debe acoger conscientemente los Compromisos Fundamentales que el Ministerio de Educación, propone: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Uso pedagógico del tiempo y acompañamiento. Aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige, de manera concertada, colaborativa y sostenida. Esperando que los docentes sean profesionales comprometidos con un nivel de motivación para brindar mejores servicios.

En los trabajos consignados en los párrafos anteriores se evidencia la importancia del desarrollo del trabajo del compromiso organizacional, por lo tanto, mediante el diagnóstico efectuado al iniciar esta investigación, se detectó que los docentes de primaria de la Institución Educativa N° 64305 presentan un bajo compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 64305 “Bolívar” del Distrito de Sarayacu, provincia de Ucayali –

Loreto – 2017”, lo cual no permite una buena organización de los docentes de la institución educativa.

1.2. Formulación del problema científico. –

El compromiso organizacional en diferentes instituciones ha revelado que varios factores influyen en el clima. Así, los factores que han sido identificados como constituyentes de la realidad objetiva del desarrollo organizacional, se refieren a la estructura organizativa, las relaciones interpersonales y grupales, y el medio físico en el que se desarrolla.

De este último factor nos ocuparemos en el presente trabajo de investigación, tratando de comprender de qué forma puede influir el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Primaria N° 64305-Bolívar, Distrito de Sarayacu, provincia de Ucayali-Loreto. Lo que determinará los niveles —mayores o menores— de satisfacción o de insatisfacción de la comunidad educativa.

El conocimiento directo a los diferentes factores de análisis, permitirán hacer un ejercicio investigativo que proporcione los parámetros cualitativos y cuantitativos, que permitan explicar interrogantes como:

¿Cuál es el grado de perspectiva del compromiso organizacional de los docentes del nivel Primaria de la Institución Educativa N° 64305 de “¿Bolívar” del Distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali-Loreto-2017?

1.3. El objetivo de investigación

Determinar el grado de compromiso organizacional del docente del nivel Primaria de la Institución Educativa N° 64305 de “Bolívar” del Distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali, Región Loreto-2017.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante los últimos años.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 64305 de “Bolívar” del distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali, Región Loreto-2017.

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de estudio es importante por lo que aportará información descriptiva sobre nivel de percepción del compromiso organizacional los docentes la IE N° 65305 de “Bolívar”. 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 y explicativas. Así mismo, para que los docentes de la organización escolar de la Institución educativa Primaria N° 64305 de “Bolívar”, tomen los aportes de esta investigación y, desarrollen las mejores acciones para mejorar el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados obtenidos.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

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. La muestra estuvo conformada por 96 docentes. A quienes se les aplicó el cuestionario de Allen y Meyer (1997). La encuesta se calculó con el coeficiente de Alpha Cronbach. 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.

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. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 30 ítems, cerrado en escala tipo Lickert. 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. La muestra sobre la que se realizaron este estudio, estuvo compuesta por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas. 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. Marco Fundamental

2.2.1. Importancia del compromiso organizacional

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

En 1991. 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.

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 el 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, citado por Rivera (2010, pp. 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.

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.

2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional

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

| Componentes del compromiso organizacional | | |
|--|----------------------------------|--------------------------------|
| Componente afectivo | Componente de continuidad | Componente normativo |
| 1. Familia | 1. Indiferencia | 1. Obligación |
| 2. Emociones | 2. Conveniencia | 2. Lo correcto |
| 3. Significancia | 3. Consecuencia | 3. Lealtad |
| 4. Pertenencia | 4. Costo económico | 4. Sentimiento de culpabilidad |
| 5. Lealtad | 5. Necesidad económica | 5. Deber |
| 6. Orgullo | 6. Comodidad | 6. Reciprocidad |
| 7. Felicidad | 7. Beneficios | |
| 8. Solidaridad | | |
| 9. Satisfacción | | |

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, 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, 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).

2.4. Variable

2.4.1. Definición conceptual

Variable 1: 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).

3. Tratamiento técnico

3.1. Enfoque, tipo y nivel de investigación

a. Enfoque: cuantitativo.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 5) dice es cuantitativo por cuanto: “Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación.

b. Tipo: Sustantiva.

Según Sánchez y Reyes (2005, p 38) el afirma “Es sustantiva por cuanto está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad y tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa”

3.2. Diseño de investigación

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

M--O

Dónde:

M = es la muestra conformada por seis docentes de la I.E N° 64305 de Bolívar

O = es 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° 64305 de “Bolívar” del distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali, Región Loreto-2017, quienes laboran en el nivel de educación Primaria.

3.3.2. Muestra: La muestra del presente estudio está conformada por 06 docentes de la I.E. 64305 de “Bolívar” del distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali, Región Loreto-2017, quienes laboran en el nivel de educación Primaria.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar datos en el presente proyecto será el cuestionario de compromiso institucional para docentes.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la relación de datos se seguirá el siguiente procedimiento

-Aplicación de las escalas de medición.

-Tabulación de los datos.

-Construcción de tablas y gráficos estadísticos.

-Análisis y discusión de resultado.

3.5. Cronograma de actividades

| Actividades | | AÑO: 2016-2017 | | | | | | | | |
|-------------|---|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Meses de: | | | | | | | | |
| | | A | S | O | N | D | E | F | M | A |
| 1 | Planteamiento inicial del problema. | X | | | | | | | | |
| 2 | Revisión de la literatura científica y elaboración del marco teórico. | | X | X | X | X | | | | |
| 3 | Diseño metodológico | | | | | | X | | | |
| 4 | Reporte del proyecto al asesor | | | | | | | X | | |
| 5 | Revisión del proyecto por el asesor | | | | | | | | X | |
| 6 | Revisión de los proyectos por el programa de antiplagio | | | | | | | | X | |
| 7 | Mejora de observaciones de citación y parafraseo | | | | | | | | X | |
| 8 | Aprobación metodológica y temática del proyecto por el asesor | | | | | | | | X | |
| 9 | Revisión del proyecto por el Centro de Investigación de la UMCH | | | | | | | | | X |
| 10 | Aprobación con Resolución de proyectos de investigación. | | | | | | | | | X |

3.7. Presupuesto

| CONCEPTOS | TOTAL S/. |
|---------------------------------------|--------------|
| A. PERSONAL | |
| Asesor | 1,500 |
| Secretaria | 500 |
| Estadístico | 500 |
| Investigador | 1,000 |
| B. BIENES | |
| Material de escritorio | 250 |
| Materiales de impresión | 150 |
| Libros y revistas | 50 |
| C. SERVICIOS | |
| Movilidad y viáticos | 550 |
| Servicios de impresión/empaste | 150 |
| Servicios de computación | 250 |
| Servicios (copias, teléfono, energía) | 200 |
| TOTAL | 5,100 |

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angulo, R. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación. (Tesis magistral). Universidad Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Bellosó Chacín-Venezuela.
- 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.
- Barraza, M. & Acosta, CH. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Instituto Policlínico Nacional del distrito Federal de México.
- Bayona, C. Goñi, S. & M, C. (2000). Compromiso organizacional: implicación para la gestión de recursos humanos. Artículo. 31/02/2000. Universidad de Pública de Navarra, España.
- Betanzos, D. & Paz, R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. México - Anales de Psicología, Artículo. 23 (2) 207-215.
- Böhrt, R. Romero, C. & Díaz, B. (2014). Un compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas. Investigación. Universidad Católica Boliviana, San Pablo, La Paz, Bolivia.
- Chiang, V. Núñez, P. Martin, M. & Salazar, B. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional.
- Díaz, J. (2014). Los problemas que existen en el sector de educación en el Perú hoy. Artículo del Diario el Comercio, 07 de marzo de 2014. Lima, Perú.
- Flores, R. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. (Tesis de licenciatura). Universidad Centroccidental: Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.
- Gastañaduy, K. (2013). Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2003). Ley General de Educación N° 28044.

- Ministerio de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional. Revalorización de la profesión docente.
- Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular y sus fundamentos.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. La docencia y los aprendizajes fundamentales.
- Ministerio de Educación (2013). Rutas de aprendizaje VI Ciclo Primer y Segundo grado de Educación Secundaria.
- Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. (Tesis de licenciatura en Psicología). Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Nias, J. (1981). Commitment and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, vol.33, n.3.
- Palma, C. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*. Volumen tres. No.1, julio 2000. Lima, Perú.
- Pintrich, P. & Schunk, D. (2006). Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones. Madrid, España.
- Pons V. & Ramos L. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía del puesto y las prácticas de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos, Centro de Estudios Financieros*, (323), pp. 339-356.
- Pérez, T. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Ramos, M. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores universitarios de inglés de la Universidad de Colima. (Tesis de licenciatura). Universidad de Colima, Colombia.
- Rivera, C. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis magistral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

- Robles, J. (2009). Compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las instituciones Educativas públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales. Revista publicada por el Instituto Tecnológico de Celaya- Teresa de la Garza Carranza, México.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Publicada por la Editorial Prentice Hill. Universidad Autónoma de México.
- Rodríguez, S. Núñez, J. Valle, A. Blas R. & Rosario P. (2009). Autoeficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategia de Enseñanza. Artículo publicado por la Universidad de la Coruña, España.
- 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. Sáenz, M. (2014). Clima y motivación laboral en instituciones educativas en Alto Salaverry. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de https://issuu.com/saraelenasaenzmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa
- Sánchez, C. Reyes, M. (2015). "Metodología y diseño de la investigación científica". Publicada por Business Suport Aneth SRL. Quinta Edición, Lima, Perú.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

| TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64305 “BOLIVAR” DEL DISTRITO DE SARAYACU, PROVINCIA DE UCAYALI –LORETO – 2017 | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Problema general | Objetivo General | Tareas | Variable | Metodología |
| ¿Cuál es el grado de perspectiva del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 64305 del distrito Sarayacu, Provincia de Ucayali, - Loreto-2017?? | Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel primaria de la Institución Educativa N° 64305 del distrito Sarayacu, Provincia de Ucayali, - Loreto-2017 | <p>Sistematización de los fundamentos teóricos del desarrollo del compromiso organizacional, durante las últimas décadas.</p> <p>-Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal de la Institución Educativa N° 64305 del distrito Sarayacu, Provincia de Ucayali, -Loreto-2017</p> | <p>Variable Independiente: (VI) Compromiso organizacional <u>Dimensiones:</u> a) Compromiso afectivo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Refleja el apego emocional al recibir satisfacción. - Disfruta de su permanencia en la organización. <p>b) Compromiso calculado o de continuidad <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Percibe reconocimiento por sus servicios prestados. - Tiene oportunidad de trabajo o otros empleos <p>c) Compromiso Normativo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Interioriza las normas culturales y familiares | <p>Tipo de Investigación: Sustantiva Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de Investigación: Diseño descriptivo</p> <p style="text-align: center;">M → O</p> <p>Dónde: M = muestra conformada por 06 docentes de la I.E. N° 64305 O = representa la observación (Instrumento de regojo de información)</p> <p>Población: Docentes de IE 64305 del distrito de Sarayacu. Muestra: La muestra está conformada por 06 docentes de la I.E N° 64305 de “Bolívar” del distrito de Sarayacu. Técnica de Recolección de Datos: Ficha técnica de compromiso institucional para docentes Técnicas de procesamiento y análisis de datos: -Construcción de tablas y gráficos estadísticos. -Análisis y discusión de resultado.</p> |

FICHA TÉCNICA

| | |
|--|--|
| NOMBRE | Ficha tecnica 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 ()

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

INSTRUCCIONES

Presentamos una serie de ítem con relación a su institución educativa. Se solicita contestar con sinceridad. Después de leer cuidadosamente cada ítem, marque con un aspa (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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | inseguridad que representan las alternativas disponibles. | | | | | |
| 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 abandonaré 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 |

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CARTA DE AUTORIZACION

LA DIRECCION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N° 64305 DE BOLIVAR, DISTRITO DE SARAYACU, PROVINCIA DE UCAYALI, REGION LORETO;

AUTORIZA:

A los docentes investigadores conformado por:

- Prof. CRISTOBAL RICARDO GUTIERREZ ENRIQUEZ
- Prof. ALMENES FLORES MACEDO
- Prof. HUGO RIOS PEREZ
- Prof. ALONZO VASQUEZ RIOS

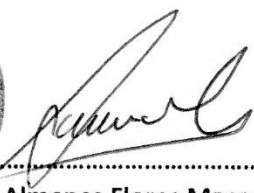
Realicen su trabajo de Investigación, denominado:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64305 “BOLIVAR” DEL DISTRITO DE SARAYACU, PROVINCIA DE UCAYALI –LORETO – 2016”

En esta institución educativa N° 64305 de Bolívar.

Bolívar, 01 de enero del 2017.




Prof. Almenes Flores Macedo
DIRECTOR DE LA IEP N° 64305
BOLIVAR