



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TACNA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARIA ALICIA HUANCA CONDORI

JULIA ESTHER RIVERA QUILLE

LUIS RIVERA QUILLE

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Agradecimiento

Gracias a todos, nuestros amigos, familiares, colegas y autoridades que han compartido conmigo los avatares de esta investigación y a su generosa amistad.

Resumen

En esta investigación monográfica se realiza un estudio sobre la evolución y desarrollo del compromiso organizacional las instituciones educativas, este estudio se realiza dentro de los parámetros educativos al referirse específicamente en el compromiso que muestran los docentes y administrativos en las diferentes Instituciones Educativas. Se presentan las características del compromiso organizacional, y su relación con la actividad educadora, además de dar a conocer al avance que ha experimentado a lo largo de los años, y la evolución de su conceptualización. Se muestran las dimensiones del compromiso organizacional, haciendo además se un análisis comparativo de los trabajos más relevantes, tomando como referencia los antecedentes del mismo.

Al finalizar este estudio se concluye que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, procurando mantener una estrecha relación con la misma.

ABSTRACT

In this monographic research, a study is carried out on the evolution and development of organizational commitment to educational institutions. This study is carried out within the educational parameters by referring specifically to the commitment shown by teachers and administrators in the different educational institutions.

The characteristics of the organizational commitment and its relationship with the educative activity are presented, as well as to make known the progress it has undergone over the years, and the evolution of its conceptualization.

The organizational commitment dimensions are shown, also making a comparative analysis of the most relevant works, taking as reference the antecedents of the same.

At the end of this study, it is concluded that the organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and the goals of the organization, trying to maintain a close relationship with it.

Introducción

La presente investigación monográfica está centrada en los ambientes escolares, donde el compromiso organizacional, al igual que en toda organización, representa uno de los pilares, mediante el cual la empresa puede lograr un compromiso de los colaboradores (docentes y administrativos), con los objetivos organizacionales, y una integración a los proyectos institucionales.

Esta investigación representa un significativo conjunto de información sobre la importancia del conocimiento del Compromiso Organizacional, orientada hacia el ámbito educativo, incluye:

Capítulo I, en donde se detalla los antecedentes, y el estado actual de las investigaciones sobre compromiso organizacional, específicamente en el ámbito educativo, las percepciones de los implicados, así como las expectativas de estos, y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

Capítulo II, que contiene el desarrollo teórico de la variable en estudio, se presenta una pequeña introducción histórica del concepto de compromiso organizacional, y de su evolución a través del tiempo, se describe la relación del compromiso organizacional y la docencia y administración de las instituciones educativas, se define teóricamente la variable, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando una definición exacta de la misma.

Finalmente se describe las conclusiones a las cuales se ha arribado, luego del análisis teórico de los datos existentes, y el estudio del estado del arte, respecto al compromiso organizacional, y las consecuencias del mismo en la organización.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVO.....	9
CAPÍTULO I	10
ANTECEDENTES	10
1.1 Internacionales.....	10
1.2 Nacionales	11
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	15
CONCLUSIÓN	26
REFERENCIAS.....	27

Justificación

Para competir dentro de un entorno globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor flexibilidad. Para lograrlo, es necesario obtener el compromiso del talento humano.

Nuestra investigación toma en cuenta el valor teórico sustentado en las teorías sobre el tema que aportan significativos datos sobre la importancia del compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización en particular.

Carpio (2003), citado por Frías (2014), señala que, para competir dentro de un entorno globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor flexibilidad. El autor señala que, para lograrlo, obtener el compromiso del talento humano es clave.

El compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (Meyer, Allen y Smith (1993). Estos autores se unen a De Frutos, Ruiz y San Martín, que en 1998 plantean las dimensiones con las cuales se podría evaluar el compromiso organizacional, a las cuales les dan el nombre de: Afectiva, Normativa, y Calculada. Estas dimensiones son independientes entre sí, pero en la suma de ellas, es lo que se conoce como compromiso organizacional.

En las investigaciones mencionadas anteriormente queda evidenciada que es trascendente el manejo adecuado de los conceptos, terminologías, y teorías sobre compromiso organizacional en el ámbito académico, particularmente en las instituciones educativas escolares; se hace evidente la necesidad de un trabajo monográfico, que permita a la comunidad académica, relacionada con la educación escolar, informarse adecuadamente.

Objetivo

Hacer de conocimiento a la comunidad Educativa los conceptos, terminologías, beneficios y desarrollo del compromiso organizacional en docentes.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), hacen pública su investigación titulada “Compromiso Organizacional de los profesores de una Universidad Pública”. En la Revista, Conciencia tecnológica, de la Universidad Autónoma de Baja California, Estados Unidos, investigación de tipo descriptivo-analítico sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes. Su objetivo consiste en identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 58 docentes de una universidad pública. En la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, cuya confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.807. Los resultados obtenidos muestran un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Concluyen que se identificó dentro de un nivel medio el compromiso de los docentes que laboran en una universidad pública estudiada. En relación a las variables demográficas, ninguna de las variables demográficas se identifica como diferenciadora porque no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiesta tener los docentes con la organización.

Por su parte Zamora (2008) presenta su investigación titulada “Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica”. publicada en la revista Estudios Pedagógicos, de la Universidad Autónoma del Estado de Mexico. REDALyC. Mencionan que su investigación examina los factores de la organización escolar que se relacionan con el compromiso organizacional afectivo que desarrollan los profesores de enseñanza básica de la ciudad de Santiago de Chile. En términos generales, los resultados indican que los profesores valoran cuatro factores de la organización escolar: la intervención pedagógica con los estudiantes y apoderados, el reconocimiento que reciben a la labor realizada, los recursos

educativos que dispone la escuela y las condiciones administrativas. De éstos, el único factor que se relaciona con el compromiso organizacional afectivo es el "recurso educativo" que dispone la escuela. Este factor hace referencia a las condiciones del trabajo pedagógico, las competencias de los colegas y el perfil académico de los alumnos que atiende el establecimiento. El estudio finaliza discutiendo las dificultades de que los alumnos se transformen en una condición laboral de la escuela.

Concluye que su estudio ha logrado identificar los factores de la organización escolar que son más valorados por los profesores. Ellos son: logro pedagógico, reconocimiento a la labor realizada, recursos educativos y condiciones administrativas. De ellos, el único que presenta una relación significativa con el compromiso organizacional (COA) afectivo es el "recurso educativo".

En el mismo orden de ideas, Bolívar, A. en su investigación del año 2013, titulada, "La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. una nueva mirada", publicada en la revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, REINCE, España. Menciona que su trabajo se orienta a describir el compromiso de los docentes como factor crítico de la mejora y, paralelamente, qué tipo de política educativa sobre el profesorado puede contribuir más decididamente a comprometer al personal. Si la calidad de un sistema educativo no puede exceder la calidad de su profesorado, como han reafirmado informes internacionales, "sin compromiso, el éxito de los esfuerzos para cambiar las cosas será limitado".

1.2 Nacionales

Rivera (2010) hace pública su investigación titulada "Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas" en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en ella menciona que su estudio ha planteado el siguiente problema: ¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación entre variables sociodemográficas?

Por lo tanto, sus objetivos están orientados a analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada y correlacionar variables demográficas de los docentes. Para ello aplico un diseño de investigación correlacional, observacional, como instrumento utilizó un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert, a una población de 43 docentes pertenecientes a los niveles de inicial, primaria y secundaria. Este estudio concluye que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En cuanto a las características más saltantes, mencionamos que el sexo femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional entre los sujetos de la investigación en todas sus variables. Dicha conclusión se aúne a las investigaciones que aseveran que las damas tienen más compromiso y va marcando distancia con la disyuntiva preexistente del tema en estudio en cuanto al factor sexo.

En cuanto a la antigüedad laboral, podemos referir que su grado de significancia para la interpretación de resultados tiene un índice mediano o moderado lo que nos hace suponer que a mayor antigüedad en el puesto mayor compromiso. Sobre todo, a nivel normativo y en particular con mayor preponderancia en los varones. Los análisis en la clasificación del nivel de compromiso (alto, medio y bajo) se hace en virtud del índice 0.5 por el cual se hace significativo el resultado obtenido.

El estudio, según los estadísticos de Pearson y Spearman arrojan un grado de relación mediano entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral para establecer los análisis correlacionales. No así con las demás características, en virtud de haber trabajado con una muestra pequeña y con características dispersas.

A nivel de antigüedad laboral, encontramos que el compromiso es mayor cuando se es nuevo en el puesto. Este grado de compromiso decrece en los docentes a medida que pasan 2 años en promedio. Sin embargo, cuando el

docente lleva más de 03 años de trabajo renueva su compromiso en el plantel porque se siente más seguro con su puesto de trabajo.

En cuanto a la creencia en valores de la institución, son los varones quienes señalan estar muy de acuerdo con dichos valores que a diferencia de las damas su opinión es más discreta y menos entusiasta.

Existe constante evaluación de permanencia en el puesto de parte de los docentes, sin embargo, se percibe un buen ambiente laboral que ha permitido una integración bastante rápida de los docentes; pese al poco tiempo de trabajo de la mayoría, más del 90% se ha integrado plenamente a la institución, siendo ésta una gran fortaleza institucional que coadyuva en el compromiso organizacional de los docentes.

La culpabilidad por dejar el puesto en la actualidad, no parece ser prioridad en los docentes, aunque ello no distrae al personal docente por dar lo mejor de sí para el éxito organizacional.

Los docentes manifiestan tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga se demostraría en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso normativo es muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecienta mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios, por lo menos a nivel de los varones y en las damas dicha correspondencia sucede a la inversa.

El estado civil tiene poca incidencia en el compromiso organizacional, así como el hecho de tener hijos o no.

El nivel de enseñanza en el que se desenvuelven los docentes tiene mediana significancia a nivel afectivo y normativo; es decir, que el trabajo a diario con un grupo de alumnos y el compartir con ellos sus experiencias genera apego emotivo.

En la misma línea de investigaciones, Lou en el 2006 publica la investigación titulada: "Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima, y su relación con algunas variables demográficas", divulgada por la Revista IIPSI de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. En ella, el autor anuncia que su trabajo trata de conocer el compromiso organizacional de los trabajadores no docentes

de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas, en una muestra de 205 personas de un total de 20 facultades. Los resultados arrojan una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional y el análisis de los factores indica correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que, la relación entre el primero y el compromiso de convivencia es muy significativa, pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de convivencia. También encontró asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto.

Entre tanto, las variables demográficas respecto al compromiso organizacional no arrojan ninguna relación; pero un análisis separado por cada uno de los factores del compromiso organizacional permite encontrar relación importante con educación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto, y antigüedad en el puesto actual. Las demás variables demográficas como sexo, edad, condiciones laborales, estado civil y número de trabajadores, si bien muestran tendencia de compromiso, en algunos casos no son variables estadísticamente diferenciadoras.