



**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

FREDDY EDINSON JIMENEZ PAREDES

AMALIA LILIAN LUJAN MENGUA

LUSVENIA MODESTA MAQUERA CARRASCO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía. A mis padres por el ejemplo de perseverancia y constancia que me han infundido siempre.

AMALIA

Al ejemplo de perseverancia de mis abuelos y padres, a mi esposa e hijos por su comprensión y apoyo permanente en lo que emprendo.

FREDDY

A Dios, a mis abuelos y a ti mi amor, personas maravillosas quienes han creído en mí, que me han dado ejemplo de superación de humildad y de sacrificio enseñándome a valorare todo lo que tengo, a ustedes dedico este trabajo porque han fomentado en mí el deseo de superación y de éxito en la vida, lo que ha contribuido a la consecución de este tan ansiado logro.

LUSVENIA

Agradecimiento

Gracias por la oportunidad a través del programa para obtener el grado de Bachiller y a nuestros familiares que nos apoyaron en todo momento y nos ayudaron en todo sentido.

Resumen

El presente estudio tiene un carácter teórico, trata sobre la evolución, desarrollo y se reconoce la importancia del compromiso organizacional en las instituciones educativas, se profundizan sus características, y su relación con la actividad educadora, además se analizan las dimensiones y se fundamenta los conceptos que se manejan en el ámbito académico; también se hace un análisis comparativo de los trabajos más relevantes, y antecedentes del presente estudio monográfico.

Al finalizar, 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, deseando mantener su relación con ella ya que ven cumplidos sus objetivos personales al laborar en dicha institución.

ABSTRACT

In this work, research is carried out on the evolution, development and recognition of the importance of organizational commitment in educational institutions, their characteristics are deepened, and their relation with the educative activity, besides analyzing the dimensions and based the concepts that are handled in the academic field; also a comparative analysis of the most relevant works, and background of the present monographic study.

At the end, 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, wishing to maintain its relationship with it and that they fulfill their personal goals to work in that institution.

Introducción

Este trabajo representa un compendio de la información sobre el conocimiento del Compromiso Organizacional, la importancia del conocimiento sobre conceptos, terminologías y habilidades de manejo del Compromiso Organizacional como uno de los pilares, le da vitalidad a las organizaciones y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano.

Estructuralmente está organizado en:

Capítulo I, 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 éstos, y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

Capítulo II, 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, acercándose a una definición válida de ella.

Además, se describe las conclusiones a las cuales se ha arribado, luego del análisis teórico de los datos existentes en relación al compromiso organizacional, y las consecuencias de asumirlo o no en una institución.

Índice

AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVO.....	8
CAPÍTULO I	9
ANTECEDENTES	9
1.1 Internacionales.....	9
1.2 Nacionales	12
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1. Fundamentos teóricos.	16
2.2 La escuela como organización	17
2.3 Clima Laboral.....	22
2.4 Compromiso organizacional	24
CONCLUSIÓN	29
REFERENCIAS.....	30

Justificación

Esta investigación se justifica en relación a su valor teórico y trascendente de la información sustancial sobre el compromiso organizacional, a partir del análisis de los enfoques en torno a la concepción teórica moderna del compromiso organizacional, esto nos permitirán determinar su importancia. Asimismo, lograr el cumplimiento de los objetivos en una organización se genera a través del “compromiso organizacional”, tema de la presente investigación, el cual carece de una vasta literatura en comparación con otros temas. Sin embargo, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los directores de las instituciones educativas, gerentes o todos aquellos quienes lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus trabajadores, generando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, y en este caso los docentes, se comprometan con su institución aún en situaciones adversas.

En el desarrollo organizacional es de suma importancia contar con un diagnóstico del clima organizacional, ya que el objetivo de dicho desarrollo es dar funcionalidad y sostenibilidad a los procesos integrales de una organización, y esto no podría darse si los colaboradores no se identifican con la institución, haciendo todo lo posible por cumplir con su visión, en consecuencia es de trascendencia el conocimiento adecuado los conceptos, terminologías, y teorías sobre compromiso organizacional en el ámbito académico, particularmente en las instituciones educativas escolares. Por lo que la presente monografía plantea el siguiente objetivo.

Objetivo

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

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Gayosso (2016), hace pública su investigación titulada “Determinación del Clima Laboral y del Compromiso Organizacional de los Docentes con fines de mejora en una Institución de Nivel Básico ubicada en Pachuca, Hidalgo” en la Escuela de Graduados en Educación, del Tecnológico de Monterrey; Universidad Virtual en Línea. (Méjico). En donde menciona que en su estudio analizó la determinación del clima laboral y del compromiso organizacional del personal docente en una institución educativa de nivel básico ubicada en Pachuca, Hidalgo. Se utilizaron dos instrumentos: encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y la encuesta del clima laboral de Valenzuela (2004).

El objetivo de la investigación es conocer el grado de identificación y compromiso de los profesores con la institución y de qué manera el clima organizacional impacta su quehacer docente. Los resultados señalan que es necesario hacer énfasis en las expectativas que el docente tiene en cuanto a su desarrollo, personal, económico y profesional debido a la dualidad de los resultados obtenidos en el sentido de pertenencia y continuidad en la institución. Los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo, consideran que su trabajo es interesante y con objetivos bien definidos, se trabaja en equipo y el compromiso que se tiene con la institución se da de una manera positiva.

Concluye que en cuanto al compromiso con la institución el personal se siente identificado de acuerdo con las medidas de tendencia, se pueden reconocer que estos tienen un grado de identificación importante debido a que se preocupan por su persona, su trabajo y bienestar, logrando con esto que tengas un sentimiento de pertenencia dentro del trabajo.

Por su parte Zamora (2008) comparte su investigación titulada “Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica”. En la Revista de Estudios Pedagógicos de la Universidad Austral de Chile. donde menciona que su estudio 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.

Concluyen que su trabajo 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 COA (Compromiso Organizacional Afectivo) es el “recurso educativo”. Antes de hacer referencia a éste, es importante comentar la ausencia de relación con el factor “logro”.

Los profesores son altamente sensibles a emocionarse cuando logran –o no logran– hacer intervenciones pedagógicas (34% de los profesores mencionan este factor). Sin embargo, y a pesar de su alta frecuencia, el “logro” no presenta una asociación con el COA.

Es interesante considerar que el “logro” requiere de una actitud proactiva de parte del profesor. El “logro” surge por lo que el profesor hace. Sin embargo, a la luz de los resultados obtenidos, hay que reconocer que este “hacer” no es tan relevante a la hora de evaluar el apego afectivo con el establecimiento.

A diferencia de los factores que requieren una disposición activa del profesor, como es el “logro” o el “reconocimiento”, este estudio ha podido constatar que el COA se configura a partir de las condiciones laborales, donde el docente juega un rol más pasivo. Particularmente el único factor que presenta una relación significativa con el COA es el “recurso educativo”.

Es interesante advertir que este factor alude, entre otros aspectos, al perfil académico de los alumnos. Al respecto, el alumno es representado por el docente como una condición laboral que dispone la escuela y que es administrable por la gestión directiva: se puede otorgar, dosificar, sustituir. En

cuanto es una condición laboral, los profesores destacan al “buen alumno” como un componente que les reporta tranquilidad para realizar su trabajo y estima profesional. Hay que recordar que los profesores señalan que al recibir un “buen recurso educativo”, sienten que se los ha respetado y que la administración educativa está preocupada de su dignidad profesional.

Cuando el “recurso educativo” no es lo suficientemente favorable, el profesor desarrolla una significativa desvinculación afectiva. Esta puede ser más potente que la misma vinculación. De acuerdo a los resultados obtenidos, la relación entre “recurso educativo” y COA es más fuerte en un sentido negativo, que positivo.

En el marco de investigaciones relacionadas al tema Maldonado, Ramírez, Gracia y Chairezen el 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. En donde plantean que su trabajo presenta una 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.

El género de los profesores no se detecta como una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso, aunque se nota una tendencia

de los hombres a estar más comprometidos que las mujeres; sin embargo, ahí las mujeres son los docentes más comprometidos con su organización.

La edad tampoco es una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso organizacional aun cuando existen particularidades de cada grupo de edad; sin embargo, el grupo de profesores de entre 46 y 55 años muestra una tendencia a un mayor compromiso, quizá por su trayectoria dentro de la organización.

Finalmente, la antigüedad se une a los dos anteriores como variable que no permite establecer diferencias en cuanto al compromiso; no obstante, es mayor el compromiso de los profesores con una antigüedad entre los 21 y 25 años lo que está en coincidencia con los resultados obtenidos para las edades.

1.2 Nacionales

En el ámbito nacional el compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado, Rivera (2010), comparte 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.

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.

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 el mismo orden de ideas, Lou en el año 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.