



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA SUR

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARISOL MARGARITA BECERRA BEDREGAL

GINA ELIANA CHALLO MERMA

RUDY ESPERANZA TITO FLORES

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

Dedicatoria

A Dios y a mi familia, por su apoyo incondicional

Y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor personas y mejor profesional.

Ellos han fomentado en mí el deseo de superación, de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Agradecimiento

A mis compañeros de trabajo en esta investigación porque en armonía y responsabilidad grupal fue posible recorrer este proceso de aprendizaje y experimentación personal, para el logro de nuestra meta

A nuestro asesor de la investigación, por apoyarnos en todo momento, guiándonos por el buen camino.

A nuestros familiares que nos apoyaron en todo momento con su amor para poder culminar de manera satisfactoria nuestro trabajo de investigación.

Resumen

En el presente trabajo monográfico titulado “El compromiso organizacional en las instituciones educativas”, se destaca su importancia, actualmente el éxito de una institución depende en gran parte del compromiso que tienen los colaboradores con la organización, ciertamente, la integración de los trabajadores en una organización es un asunto de vital importancia pues de esta unión depende en gran medida que los intereses, necesidades y objetivos de cada uno alcancen un nivel acorde que permita que la relación colaborador – empresa perdure en el tiempo.

Las organizaciones enfrentan constantes cambios del ambiente en que se desenvuelven, a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Sumado a esto, el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones, obliga a las instituciones educativas a identificar y desarrollar el potencial de sus docentes y administrativos para así poder brindar un servicio de alta calidad.

Dada la importancia de esta investigación se hace referencia a los conceptos, también se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar el compromiso organizacional; y además se presentan los trabajos más relevantes y antecedentes del presente estudio monográfico.

ABSTRACT

In this monographic work titled "Organizational commitment in educational institutions", its importance is highlighted, currently the success of an institution depends to a large extent on the commitment that employees have with the organization, certainly, the integration of workers in a organization is a matter of vital importance because of this union depends to a great extent that the interests, needs and objectives of each one reach a level according to which allows the collaborator - company relationship to last in time.

Organizations face constant changes in the environment in which they operate, to which they have to adapt to survive. In addition, technological and communications development oblige educational institutions to identify and develop the potential of their teachers and administrators in order to provide a high quality service.

Given the importance of this research refers to the concepts, has also been determined and characterized the dimensions, under which the organizational commitment can be analyzed; and also the most relevant papers and background of the present monographic study are presented.

Introducción

Es fundamental que en toda institución educativa pueda existir una visión de mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje, por lo que es necesario contar con docentes que tengan un sólido compromiso con la mejora de la calidad educativa, esto en un ambiente laboral positivo, en el que los integrantes hablen bien de su empresa y se sientan orgullosos de pertenecer a ella.

El clima organizacional, no es un concepto que se pueda medir cómodamente, se hace necesario trabajarlo a través de sus dimensiones; una de las cuales es el compromiso organizacional, o compromiso docente. Se considera que el compromiso de los profesores es un concepto multidimensional, distinguiéndose tres dimensiones dependiendo del contexto analizado: compromiso con los estudiantes, compromiso con la profesión (docencia) y compromiso con la organización (Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014). Por ello, el presente trabajo monográfico presenta una amplia visión teórica sobre el clima organizacional en el campo de la educación, el cual se presenta de la siguiente manera:

Capítulo I, donde se incluye los antecedentes y el estado de las investigaciones sobre el clima organizacional en el ámbito educativo, así como las expectativas de estos 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 sobre el clima organizacional y de su evolución a través del tiempo y, además, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando la definición teórica exacta de la misma.

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	10
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	12
CONCLUSIÓN	23
REFERENCIAS.....	24

Justificación

La presente investigación tiene como finalidad sistematizar los fundamentos teóricos del compromiso organizacional y su evolución en el tiempo, se justifica en relación a su valor teórico, este estudio es trascendente, puesto que compilará información teórica sobre el compromiso organizacional.

En ese aspecto pretende ser una fuente de información para entender y generar un compromiso eficiente que garantice la consecución de los objetivos académicos de la institución educativa.

Es necesario entender el compromiso con el generar un ambiente laboral positivo, que los integrantes se sientan orgullosos de pertenecer a ella, así mismo, se podrá retener el talento y generar un desarrollo dentro de la institución educativa dado que el compromiso organizacional permite estabilidad laboral.

A través del análisis realizado al empezar esta investigación, se evidenció que los conocimientos sobre compromiso organizacional, causas, desarrollo y manejo del mismo, es aún incipiente en el ámbito local, por lo que se hace evidente la necesidad de una investigación, que permita a la comunidad relacionada con la educación escolar, informarse adecuadamente con lo relacionado al compromiso organizacional. Por lo que la presente monografía plantea el siguiente objetivo.

OBJETIVO

- Sistematizar los fundamentos teóricos del compromiso organizacional y su evolución en el tiempo.

CAPÍTULO: ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Barraza, Acosta y Ledesma (2014), en su trabajo titulado “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”. La presente investigación se planteó como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el logro del objetivo planteado se realizó un estudio correlacional, transaccional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la EPD de la UJED es de 72% lo que permite afirmar que dichos docentes presentan un fuerte compromiso organizacional. La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la EPD de la UJED es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la calculada. Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la EPD de la UJED son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva, mientras que los que se presentan con menor intensidad son: ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%) y podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista (42%), ambos de la dimensión calculada.

Ramos (2005), en su estudio, “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima”, en la Universidad de Colima. Un gran reto que enfrentan las universidades mexicanas es lograr un personal comprometido con

los objetivos de la organización, donde el Compromiso Organizacional y el desempeño docente juegan un papel preponderante.

El primero, para contar con un personal que quiera, sienta y ame el seguir trabajando en y por la organización. Y el segundo, porque la calidad total y la excelencia forman parte del nuevo lenguaje en las universidades, aspectos en donde se requiere de un buen desempeño. En esta tesis se encontró una relación positiva entre Compromiso Organizacional y desempeño de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. También, el estudio arrojó un Compromiso Organizacional de nivel medio. Para medir el grado y tipo de Compromiso Organizacional se adoptó el modelo de Alien y Meyer. Para medir el desempeño, se aplicó la cédula que utiliza la Universidad de Colima y dos juegos de exámenes.

1.2 Nacionales

En el ámbito nacional existen variedad de estudios referidos al tema de la presente monografía. Arias y Varela (2014), quien realizó la tesis titulada “El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos”, en la UNMSM. Se busca conocer la relación que existe entre el compromiso organizacional y algunas variables demográficas (estudiados por Mathieu y Zajac) en una muestra de 190 personas con una elevada educación, proveniente de diversas organizaciones y de variados tamaños. Se encontró correlación alta entre compromiso afectivo y satisfacción general con el trabajo, también entre compromiso afectivo y compromiso con el trabajo, igual que compromiso afectivo y claridad del rol. En cambio, no fue significativa la relación con jerarquía del puesto. Por otro lado, las correlaciones entre el compromiso de conveniencia y las demás variables resultaron inferiores, siendo la más alta con claridad del rol, seguida por satisfacción con el trabajo. En cambio, ninguna de las variables demográficas denotó asociación importante con el compromiso de conveniencia. Ni el sexo ni el estado civil denotaron ejercer influencia alguna sobre el compromiso.

A este antecedente se suma el de Rivera (2013), en la PUCP realizó la investigación titulada “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”. Una de las formas de lograr el cumplimiento de los objetivos se genera a través del “compromiso organizacional”, tema de la presente investigación, el cual carece de una vasta literatura en comparación con otros temas de comportamiento organizacional, por lo menos en el entorno latinoamericano. Sin embargo, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los gerentes o todos aquéllos quienes lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus colaboradores, 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.

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.