



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ISLAY

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

KATHERINE IVONNE GUILLEN TEJADA

CARMEN MERCEDES MONTALVO APARICIO

OLGA LIDIA ZUÑIGA PRADO DE SILES

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

A los miembros de nuestra familia que nos brindaron su apoyo moral y económico para poder culminar de manera satisfactoria nuestra investigación.

Resumen

El presente trabajo monográfico titulado “Compromiso organizacional en docentes”, tiene como propósito profundizar en las características del compromiso organizacional, y la interacción con la actividad educativa, además se prioriza el avance que se ha evidenciado a lo largo de los años, y por lo tanto debemos considerar la evolución de aquellos conceptos que se manejan en el ámbito educativo.

Se ha definido las características bajo las cuales se puede analizar la variable en estudio; y además se realiza un análisis comparativo de los trabajos más resaltantes, así como los antecedentes al estudio monográfico.

Concluimos que como definición se entiende que el compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se involucra con una entidad específica y las metas que requiera, además el deseo de mantener su relación con ella.

ABSTRACT

The present monographic work entitled "Organizational Commitment in Teachers", is focused on studying the evolution and organizational commitment of educational institutions; the paper intends to frame this monographic research in the organizational commitment demonstrated by the teachers in the educational institutions.

The purpose is to deepen the characteristics of organizational commitment, and interaction with educational activity, in addition to prioritizing the progress that has been evidenced over the years, and therefore we must consider the evolution of those concepts that are handled in the educational field.

The characteristics under which the variable under study can be analyzed; and also a comparative analysis of the most outstanding works, as well as the background to the monographic study.

We conclude that as a definition it is understood that organizational commitment is the degree to which a worker engages with a specific entity and the goals that it requires, and wishes to maintain its relationship with it.

Introducción

La investigación monográfica presente se realizó en el marco de Bachillerato, con el propósito de dar a conocer a la comunidad educativa la importancia de conceptos, terminologías y habilidades de manejo del Compromiso Organizacional de los trabajadores de una organización.

La investigación se desarrolla en espacios escolares, donde el compromiso organizacional es latente y representa un papel importante, esto se debe a realce sobre el conocimiento de compromiso organizacional, orientada hacia las Instituciones educativas, se presenta de la siguiente manera:

Capítulo I, donde se detalla los antecedentes y el estado actual de investigaciones sobre el compromiso organizacional, concretamente en el ámbito educativo, las percepciones de los miembros de la comunidad educativa, así como las expectativas y conclusiones a las que han llegado los investigadores.

Capítulo II, contiene el desarrollo teórico de la variable en estudio, presentamos una introducción histórica del concepto de compromiso organizacional, de su evolución a través del tiempo, se describe también la relación del compromiso organizacional, la docencia y administración de las instituciones educativas, se define sustancialmente la variable, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada una de las evidencias, logrando una definición 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	28
REFERENCIAS.....	29

Justificación

El desarrollo del presente trabajo de investigación se justifica en cuanto identifica con el desarrollo teórico de involucrarse, identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009, p.79).

Algunos autores piensan que es necesaria una observación desde las múltiples interacciones que la determinan, para medir de manera significativa el compromiso organizacional, y así lograr un acopio de resultados que reflejen una aproximación

En una observación diagnóstica realizada al iniciar 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 un trabajo monográfico, que permita informar adecuadamente los conocimientos relacionados al compromiso organizacional.

Objetivo

Sistematizar la evolución y la importancia del compromiso organizacional en las instituciones educativas, así mismo conocer los fundamentos teóricos que impactan en el personal de una comunidad educativa.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Barraza, Acosta y Ledesma (2014), en su trabajo sobre “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”, para el X Congreso Nacional de Investigación Educativa en México, resume su trabajo en el objetivo central de su investigación: identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Fundamentándose 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.

Betanzos y Paz (2012), en su estudio, “El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década”, resume que el Compromiso organizacional (CO) se concibe como una liga afectiva del individuo con la organización. Conocer el CO en docentes y en organizaciones de educación superior es relevante, ya que se puede reflejar en la calidad del proceso educativo y motivación de los profesores con la enseñanza. Se realizó una búsqueda de trabajos publicados en revistas científicas de administración, psicología y educación. Con las palabras clave: CO y/o implicación laboral, docentes, maestros, profesores, universidades y escuela. Obteniendo 55 artículos, se revisaron con los siguientes parámetros; muestras de maestros, profesores o docentes, evaluados mediante escalas de CO o involucramiento, durante 2000 a 2010. Diecinueve estudios cumplieron los requisitos. Se describen los diseños, líneas abordadas y enfoques utilizados.

Los estudios de la revisión emplean muestras no probabilísticas, y la mayoría, se realizan en universidades públicas, utilizan diseños transversales con medida única de las variables evaluadas. Se trata de estudios correlacionales que

utilizan algún procedimiento de análisis de regresión para la consideración de los resultados. La tasa de respuesta es menor a 40% en varios estudios. Las muestras son intencionales. Las medidas empleadas para evaluar CO, difieren entre estudios, muestran un rango de 3 a 22 reactivos, ya sea para alguno de sus dominios (afectivo, normativo y continuidad) o de forma global, lo que afecta al querer disponer de un modelo teórico integrado. El CO docente no es un tema prioritario en América Latina.

El de continuidad se presenta con menor intensidad y se ha diferenciado del actitudinal en docentes. Sin embargo, hay variabilidad en los estudios incluso resultados contradictorios, esto justifica estudiar el CO en estos profesionistas y organizaciones que promueven el aprendizaje y la educación de las futuras generaciones.

1.2 Nacionales

Minaya (2014), publica la investigación titulada “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 2013.” Tesis de maestría, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en ella menciona que: Se ha diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao. La muestra estuvo constituida por 39 empleados de la Institución Educativa, entre docentes y personal directivo. Para la medición de la variable Liderazgo transformacional se diseñó un instrumento compuesto de 36 ítems los cuales miden el Liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: consideración Individual, Estimulación Intelectual: 9 Ítems, Motivación/ Inspiración y Tolerancia Psicológica. Para la medición de la variable Compromiso organizacional docente se aplicó un cuestionario constituido por 27 ítems el cual mide esta variable en tres dimensiones: Compromiso ético moral, compromiso con los alumnos y Compromiso social. El análisis inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente ($r= 0.948$ y $p_valor =0.00$). Asimismo se

correlacionó la variable actitudes de compromiso organizacional docente con cada una de las dimensiones de la variable Liderazgo, encontrándose una alta correlación positiva y significativa con la dimensión Consideración individual ($r=0.942$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$); con la dimensión Estimulación intelectual, ($r=0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$); con la dimensión motivación/ inspiración ($r=0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) y con la dimensión Tolerancia psicológica ($r=0.945$ y $p_valor < 0.05$). Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N°5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2013.