



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

GRACIELA FRANCISCA COAQUIRA MAMANI

KARYN MERLYN CORZO VALDIVIEZO

NAISSA AMPARO MEJIA VALDIVIA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

RESUMEN

La presente trabajo titula El compromiso organizacional en las instituciones educativas investiga la característica principal que tienen los seres humanos es que son seres sociales, que se reúnen para trabajar, para educarse, para jugar, y es en y por esta interacción que se comparte un entendimiento de sus actos y reaccionan a ellos como sociedad. Algunos estudios destacados sobre compromiso organizacional son los elaborados por Palma (2003), Ramos (2005), Córdova (2005), Loli (2006), Edel y García (2007), Betanzos y Paz (2007) y Zamora (2009).

Meyer & Allen conceptualizaron el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del colaborador hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer en una organización (Meyer & Allen, 1991). Por ello, 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

The main characteristic of human beings is that they are social beings, who come together to work, to be educated, to play, and it is in and through this interaction that they share an understanding of their actions and react to them as a society. Some important studies on organizational commitment are those elaborated by Palma (2003), Ramos (2005), Córdova (2005), Loli (2006), Edel and García (2007), Betanzos and Paz (2007) and Zamora (2009). Meyer & Allen conceptualized commitment as a psychological state (feelings and / or related beliefs of the employee towards the organization) that characterizes the relationship between a person and an organization, which has consequences for the decision to continue in an organization or leave it. It reflects a desire, a need, and / or an obligation to remain in an organization (Meyer & Allen, 1991). For this reason, the dimensions have been determined and characterized, under which the organizational commitment can be analyzed; and also the most relevant papers and background of the present monographic study are presented.

INTRODUCCIÓN

El compromiso con la organización es comúnmente llamado organizacional y se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores de la escuela, sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito. Este compromiso es el acuerdo con los objetivos y valores de la organización, visto a través de la tendencia que tiene el profesor en invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella.

Es por esto, que los directores de las instituciones educativas, requieren diseñar un centro de trabajo estimulante, que garantice el desarrollo de las habilidades y el compromiso de los docentes y administrativos, superando los problemas que puedan presentarse, permitiendo el cumplimiento de la visión gracias a las estrategias organizacionales planificadas y ejecutadas.

Por ello, el presente trabajo de investigación representa un acopio de la información sobre el clima organizacional en el campo de la educación.

En el capítulo I, en 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.

En el capítulo II, se desarrolla el marco 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.....	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I	6
ANTECEDENTES.....	7
1.1 Internacionales.....	7
1.2 Nacionales	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.1. Fundamentos teóricos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).....	
2.2 Definición de términos básicos	

JUSTIFICACIÓN

Se justificará el trabajo de investigación en relación a su valor teórico.

Por lo tanto, este estudio trasciende ya que compilará información sobre el compromiso organizacional. En ese aspecto el presente estudio buscará brindar una herramienta para generar un compromiso eficiente que garantice la consecución de los objetivos académicos de cualquier institución educativa.

En el mismo orden de ideas, los autores piensan que es necesario una observación holística, desde los puntos de las diferentes disciplinas científicas, para medir de manera significativa el compromiso organizacional, y así lograr un acopio de resultados que reflejen una aproximación crítica a la realidad. Esta observación debe darse permanentemente en la organización, de manera que se obtengan resultados longitudinales, contextualizados y reales; esta tarea titánica solo puede ser ejecutada observando a cada uno de los componentes del compromiso. La presente investigación, se enfocará en la observación transversal del compromiso organizacional, como componente fundamental en cualquier institución educativa.

A través del análisis realizado al empezar esta investigación y dada la experiencia de los investigadores, 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 académica, relacionada con la educación escolar, informar adecuadamente todo lo relacionado al compromiso organizacional. Por lo que el presente estudio plantea el siguiente objetivo.

OBJETIVO

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

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Maldonado-Radillo (2014), en su trabajo titulado *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Universidad Autónoma de Baja California de México. Este trabajo presenta una investigación de tipo descriptivo-analítico sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes. Tuvo como objetivo identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales. 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.

Câmara (2012), en su estudio *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. Universidad de Cádiz. Tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Tipos de Conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de Compromiso Organizacional. La muestra comprendió a 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira y aplicándose un instrumento que reúne la Escala de Conflicto Intragrupal (adaptada por Passos & Caetano, 2002), la Escala de Compromiso Organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las Escalas de Medida de Factores de la Cultura Organizacional (Dela Coleta & Dela Coleta, 2005). Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los Tipos de Conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del

tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los Factores de la Cultura Organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el Índice de Afiliación, Orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el Conflicto de Proceso.

1.2 Nacionales

Rivera (2013), realizó la investigación titulada *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. PUCP. 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 aquellos 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.

Sauco (2014), quien realizó la tesis titulada *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur, 2014*. Universidad Unión. Tuvo como objetivo determinar cuál es la relación de la satisfacción laboral con el compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur, 2014. El tipo de investigación es descriptivo, correlacional con un diseño no experimental, transeccional. Comprende cinco modelos. La población muestral está constituida por 95 docentes quienes laboran en las aulas en los niveles pre básico, básico y bachillerato de las nueve instituciones educativas adventistas estudiadas. Para la recolección de los datos se recurrió a la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboró un instrumento denominado "Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional", el cual consta de dos partes, la primera para levantar información sociodemográfica y la segunda para medir las variables en estudio, con un total de 52 ítems. El análisis de datos se realizó por medio del análisis de regresión lineal múltiple, los cálculos fueron realizados por medio del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS vol.21.0). Los resultados obtenidos confirman la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes en las instituciones educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur. Las dimensiones de la variable variable satisfacción laboral explican un 30,5% la variación de la variable criterio compromiso institucional, la diferencia 69,5% no tienen explicación a través de las variaciones de las dimensiones de satisfacción laboral.