



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA SUR

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

BETTY PAOLA QUICAÑO LOZA

EDITH RAMOS ACAHAHUANCO

MERCEDES LUPE VALENCIA VILLANUEVA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios y nuestros seres queridos, por su apoyo incondicional, por ser ellos la razón de nuestras metas, y la inspiración para seguir mejorando nuestra vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los educandos por ser la inspiración de nuestra vida profesional.

RESUMEN

La presente investigación da a conocer las principales investigaciones realizadas a través de los antecedentes internacionales, nacionales, locales realizados sobre la variable de estudio las cuales servirán de referencia para investigaciones posteriores. Asimismo, desarrolla los principales lineamientos teóricos de la conceptualización relacionados con el compromiso organizacional, en la cual gira el grado en que un conjunto de empleados se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Igualmente presentamos los sustentos teóricos de la de la escuela como organización en sus diferentes aplicaciones, el clima laboral en una institución, el puesto y el entorno del trabajo, cultura empresarial, los principales enfoques conceptuales del compromiso organizacional como los compromisos múltiples, multidimensionales y demás sustentos teóricos.

ABSTRACT

The present investigation the monograph gives us to know the main investigations accomplished through the international, national background, sites accomplished on the variable of study which they will serve as reference for after-inquiries. Likewise it is told someone to know the main theoretic guidelines of the conceptualization related with the organizational commitment, in the one that turns the degree in which a musical group of employees identifies with an organization in particular in and the goals of this, and he wishes to hold your relation with her. Ls equally present theoretic sustenances of the one of the school like organization in their different applications, the labor weather in an institution, the position and the surroundings of the work, enterprise culture, the main conceptual focuses of the organizational commitment like the multiple, multidimensional commitments and other theoretic sustenances.

INTRODUCCIÓN

Una preocupación permanente de los directivos de las organizaciones ha sido siempre cómo satisfacer a sus trabajadores para lograr un mejor rendimiento o una mayor productividad. La probabilidad que aún exista directivos que sigan pensando así es muy alta, especialmente en nuestros países latinoamericanos, donde la investigación es escasa y difícil de emprender por diversas razones; aunque en los últimos tiempos, los problemas financieros, la falta de apoyo institucional, la resistencia en invertir en la formación de investigadores, entre otros, está cambiando. Mientras que en los países desarrollados se ha invertido ingentes cantidades de dinero desde que se realizaron las primeras investigaciones sobre satisfacción laboral, allá por la década de los años 40 del siglo pasado. Sin embargo, una revisión detallada de la literatura nos dice que es difícil encontrar una investigación suficiente, necesaria y clara para afirmar que un trabajador satisfecho sea altamente productivo, por el contrario, en la práctica es posible encontrar trabajadores satisfechos y poco productivos.

Así, para los investigadores de las organizaciones, cómo elevar el rendimiento y la productividad del capital humano, sigue siendo un reto; mientras que para los directivos contar con colaboradores con mística, espíritu de cuerpo o con la «camiseta bien puesta» (teniendo como mira el mejoramiento de la productividad), más que una aspiración, es una meta que se debe lograr. Es decir, directivos y trabajadores que entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En la primera parte el objetivo de la investigación monográfica, así como la justificación y/o importancia.

En el primer capítulo presentamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla los principales lineamientos teóricos que sustentan la variable de estudio.

Finalmente presentamos las conclusiones bibliografía

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVO	7
JUSTIFICACIÓN	7
ANTECEDENTES.....	8
1.1 Internacionales	8
1.2 Nacionales.....	10
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	15
Conclusiones.....	29
Bibliografía.....	30

Objetivo

Conocer los principales lineamientos teóricos relacionados con el compromiso organizacional.

Justificación

El compromiso de los trabajadores con la organización constituye una parte trascendente en la efectividad y competitividad de la organización. Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un «... estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización», donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos de aspectos en una relación formal (incluso legal). Después de revisar los escritos de un conjunto de investigadores llegaron a señalar que las definiciones sobre compromiso tienen en común expresiones como «... vínculo o lazo del individuo con la organización» (Bayona, y otros, 2000). La presente investigación monográfica busca coadyuvar y dar soporte a un tema crucial, vinculado a la mejora de la educación desde el punto de vista del manejo organizacional; teniendo a los gerentes educativos como actores promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. Internacionales

Días y Quijada (2005), realizó una tesis *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional* Para obtener el grado de Licenciado en psicología Universidad Autónoma. Lima. tuvo como objetivo de esta investigación es conocer la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los empleados de una empresa de manufactura de filtros explicándola con la Teoría del Intercambio Social; entendiéndose la Satisfacción Laboral como la reacción del individuo en la organización en cuanto su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación (Fischer, 1992 citado en Avilés, García & González, 2002), mientras que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991). Para esto se trabajó con una escala tipo Likert que se conforma por dos instrumentos propuestos, uno por Avilés, García & González (2002) en el caso de Satisfacción con un alpha de Cronbach de 0.91 y otro por Meyer & Allen (1991) para el Compromiso con un alpha de Cronbach de 0.81 para Compromiso Afectivo, 0.48 para Compromiso de Continuación y 0.82 para el Compromiso Normativo, el cual se aplicó a una muestra aleatoria simple de 72 empleados con 92.5% de confianza y 5% de nivel de error. Como estadísticos se realizó una Correlación Lineal de Pearson y una Regresión Lineal Múltiple. Los resultados arrojaron que hay una relación moderada positiva, es decir, si aumenta la Satisfacción Laboral en un empleado aumenta también el Compromiso Organizacional.

Córdova (2013) en la tesis *Compromiso organizacional en los empleados contratado de por empresas de trabajo temporal*. Tuvo como objetivo

determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora. Para la recolección de datos de esta investigación se realizó un cuestionario estilo Likert, midiendo luego los resultados mediante la estadística paramétrica y no paramétrica, específicamente el cálculo por diferencia de medias y medianas. Teniendo como resultado que la diferencia entre el compromiso desarrollado hacia la ETT y hacia la empresa usuaria no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio en cuanto a su intensidad.

Méndez (2015) realizó una investigación *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico*. México. En la metodología se utilizó el tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra de 633. Los resultados: Las variables consideradas en el estudio fueron grado de calidad del clima organizacional y grado de compromiso organizacional. Al correr la prueba estadística se encontró un valor $F = 5.89$ y un nivel de significación $p = .16$. Conclusiones con base en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México. El estudio mostró según los niveles utilizados en la escala de Likert de los instrumentos una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

1.2. Nacionales

Revista Ipsi Facultad De Psicología UNMS (2006); Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas; La presente investigación

trato de dar a 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 nos 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 conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia. También encontramos 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 actual y puesto actual. Las demás variables demográficas como sexo, edad, condiciones laborales, estado civil y número de trabajadores, si bien muestran tendencias de compromiso, en algunos casos no son variables estadísticamente diferenciadoras.

Pineda (2007) realizó una investigación *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Tuvo como objetivo conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográfica. Con una muestra de 72 sujetos Los resultados indicaron que la mayoría de ellos tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas. Un análisis cruzado entre los factores del compromiso organizacional arroja que existe relación significativa entre algunos de ellos.