



**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 NORTE

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

KARIN MILENKA JIMENEZ SUCLLA

WILMER MORE SANTOS

MILAGROS TRONCOS CHAIR

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

RESUMEN

La presente investigación titulado Compromiso organizacional en docentes, se hace un estudio sobre la evolución y desarrollo del compromiso organizacional las instituciones educativas; se trata de enmarcar dicha investigación monográfica en los límites referentes al compromiso organizacional que muestran los docentes y administrativos que laboran en las diferentes Instituciones Educativas. Se profundizan las características del compromiso organizacional, y la relación con la actividad educadora, además se caracteriza el avance que ha experimentado a lo largo de los años, y la evolución de los conceptos que se manejan en el ámbito académico. Se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar la variable en estudio; y además se hace un análisis comparativo de los trabajos más relevantes, y antecedentes del presente estudio. Llegando a la conclusión que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. En el caso de los docentes y administrativos de las instituciones educativas, el compromiso organizacional es un elemento difícil de conseguir, ya que los colaboradores mencionados se ven expuestos a un conjunto de situaciones y escenarios estresores, que lejos de afianzar un compromiso con la institución, estimulan la visión negativa de la labor docente, y que con el paso del tiempo alejan al colaborador de sentimientos de logro y satisfacción; precursores del compromiso organizacional.

ABSTRACT

In this investigation work titled "Organizational Commitment in Teachers" a study is made on the evolution and development of organizational commitment to educational institutions; It is a matter of framing this monographic research in the limits referring to the organizational commitment shown by the teachers and administrative staff working in the different Educational Institutions. The characteristics of the organizational commitment and the relationship with the educative activity are deepened. It is also characterized the progress it has undergone over the years and the evolution of the concepts that are handled in the academic field. The dimensions have been determined and characterized, under which the variable can be analyzed; And also a comparative analysis of the most relevant works, and background of the present study. It concludes that as a definition it is understood that the organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and the goals of the organization, and wishes to maintain its relationship with it. In the case of teachers and administrators of educational institutions, organizational commitment is a difficult element to achieve, since the above-mentioned collaborators are exposed to a set of situations and stressful scenarios, which far from consolidating a commitment to the institution, They stimulate the negative view of the teaching work, and that with the passage of time they distract the collaborator of feelings of achievement and satisfaction; Precursors of organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó con la finalidad de dar a conocer a la comunidad la importancia del conocimiento sobre conceptos, terminologías y habilidades de manejo del Compromiso Organizacional de los integrantes de las empresas y sociedades; particularmente se desarrollará esta investigación centrada en los ambientes escolares, en donde el compromiso organizacional, al igual que en toda organización, representa uno de los pilares, mediante el cual la empresa puede lograr un compromiso de los colaboradores (docentes y administrativos), con los objetivos organizacionales, y una integración a los proyectos institucionales.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

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

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

En el segundo capítulo se presenta 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	8
ANTECEDENTES.....	9
1.1 Internacionales	9
1.1 Nacionales.....	10
CAPÍTULO II.....	11.
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	
Conclusiones.....	26
Bibliografía	27

OBJETIVO

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

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, C. y otros, 2000).

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Gayosso(2016) realiza una 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*. Escuela de Graduados en Educación, del Tecnológico de Monterrey; Universidad Virtual en Línea. (Méjico). Tuvo como objetivo conocer el grado de identificación y compromiso de los profesores con la institución y de qué manera el clima organizacional impacta su quehacer docente. el clima y del compromiso organizacional del personal docente en una institución educativa de nivel básico. Se utilizaron dos instrumentos: encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y la encuesta del clima laboral de Valenzuela (2004). 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 puede 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.

El grado de identificación de los docentes es trascendental para el desempeño de sus funciones y que por lo tanto permite que sus actividades en las mayorías de las veces provoquen un ambiente de tranquilidad, cordialidad, apoyo entre otras. Por lo tanto, el compromiso hacia la institución es significativo, ya que al sentirse identificados provoca que se

tenga el compromiso para y con la institución, y esto permite que se desencadene esta actitud hacia el resto del personal, padres de familia y alumnos.

Zamora (2008,) realizó una investigación *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. En 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”.

Maldonado, Ramírez, Gracia, y Chairez, (2014), publica 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.

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

1.2 Nacionales

Rivera (2010) publica su investigación titulada *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. 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. Llegando a la conclusión de 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.

Lou (2006), realiza una 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.