



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

### **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE MOQUEGUA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARUJA NICOLASA ARREDONDO RODRÍGUEZ

ÁNGELA CATALINA BECERRA DEL CARPIO

JESÚS MANUEL BEJARANO GUTIÉRREZ

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El compromiso organizacional en las instituciones educativas”, es uno de los temas de la actualidad para lograr la mejora en la calidad educativa.

Las organizaciones están en constante cambio, buscando mejoras para lo cual es necesario del compromiso de sus trabajadores para poder lograr los objetivos y metas propuestas por la empresa.

Lechuga (1998), señala que, si los colaboradores se desarrollan en un ambiente apropiado de trabajo, siempre darán lo mejor de sí mismos, utilizando su potencial al máximo. Las grandes empresas destacan por obtener resultados beneficiosos y sacar ventaja al resto, gracias a su personal comprometido organizacionalmente.

Algunos estudios destacados sobre compromiso organizacional son los elaborados por Loli (2006), Edel y García (2007), Palma (2003), Ramos (2005), Córdova (2005), Betanzos y Paz (2007) y Zamora (2009).

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.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Organizational commitment in educational institutions" is one of the current issues to achieve improvement in educational quality.

The organizations are in constant change, looking for improvements for which it is necessary of the commitment of its workers to be able to reach the objectives and goals proposed by the company.

Lechuga (1998) points out that if employees develop in an appropriate working environment, they will always do their best, using their potential to the fullest. The big companies stand out for obtaining beneficial results and to take advantage to the rest, thanks to their personnel committed organizationally.

Some important studies on organizational commitment are those elaborated by Loli (2006), Edel and García (2007), Palma (2003), Ramos (2005), Córdova (2005), Betanzos and Paz (2007) and Zamora (2009).

For this reason, the dimensions have been determined and characterized, under which the organizational commitment can be analyzed; and the most relevant papers and background of the present study are presented.

## INTRODUCCIÓN

Meyer y Herscovitch (2001), citados por Meza (2013) mencionan que el compromiso organizacional es un poder que permite a los sujetos a actuar en favor de la empresa, permitiéndole así lograr los objetivos propuestos por la organización, con la cual está comprometida; este compromiso podría estar relacionado con la efectividad y eficiencia de la organización, así como también el bienestar de los empleados.

El presente trabajo representa información sobre el clima organizacional en el campo de la educación, el cual incluye:

En el primer capítulo encontramos los antecedentes nacionales e internacionales sobre los estudios realizados sobre el compromiso organizacional.

En el segundo capítulo contiene los diferentes conceptos planteados por los autores sobre compromiso organizacional, su importancia en el sector educativo, sus dimensiones y una pequeña reseña histórica. Al finalizar las conclusiones.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	1
RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
JUSTIFICACIÓN .....	6
OBJETIVO .....	6
CAPÍTULO I .....	7
ANTECEDENTES.....	7
1.1 Internacionales .....	7
1.2 Nacionales .....	8
CAPÍTULO II .....	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
CONCLUSIÓN .....	29
REFERENCIAS.....	30

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación compromiso organizacional en las instituciones educativas es trascendental por que va a permitir generar un compromiso eficiente que garantice la consecución de los objetivos académicos de cualquier institución educativa. El compromiso organizacional permite al sujeto que labora estar comprometido con su institución ya que cuenta con un clima adecuado para ejercer su profesión en forma positiva. Es por eso que este trabajo tiene un valor teórico. Allens (2007) escudriñan en más elementos que hacen más consistente la propuesta de generar un compromiso de los colaboradores, pues señala que el compromiso es también competencia del colaborador, siendo ésta una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. A ello le suma la capacidad de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de objetivos de la organización, todo ello enmarcado en una gestión por competencias.

## **OBJETIVO**

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

## CAPÍTULO I

### 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 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.