



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE  
PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS DE MOQUEGUA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

MARLENE SONIA CARDENAS CUTIPA

CESARIO LUPACA LUPACA

KARLA LUISA VERA HERRERA

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

### **Dedicatoria**

A Dios y a mis padres por motivarme, ayudarme y brindarme su amor siempre con sus sabios consejos.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por la vida y salud, sin él no somos nada y cuantos nos aportaron en el logro de la culminación del presente trabajo.

## Resumen

El presente trabajo de investigación se enmarca en lo referente al compromiso organizacional docente como el apego emocional negativo o positivo a su empleo, colegas y organización que influye profundamente en su deseo de aprender y mejorar en el trabajo.

Profundizamos las características y dimensiones del compromiso organizacional, y la interacción con la actividad educativa, además se caracteriza el avance que se ha evidenciado a lo largo de los años, y la evolución de aquellos conceptos que se manejan en el ámbito educativo.

Concluimos que como definición se entiende que el compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se involucra con una entidad y las metas que requiera, además desea mantener su relación con ella. En el caso de docentes y administrativos de las instituciones educativas, el compromiso organizacional existe un fuerte compromiso básicamente constituido por el componente afectivo.

## **Abstract**

The present research work is framed in terms of the employee's organizational commitment, which is the measurable degree of negative or positive emotional attachment to his / her job, colleagues and organization, which profoundly influences his / her willingness to learn and improve at work.

We deepen the characteristics and dimensions of the organizational commitment, and the interaction with the educational activity, in addition to characterizing the progress that has been evidenced over the years, and the evolution of those concepts that are handled in the educational field.

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. In the case of teachers and administrators of educational institutions, the organizational commitment there is a strong commitment basically constituted by the affective component.

## Introducción

La investigación monográfica se realizó con el propósito de dar a conocer la importancia de los conceptos y terminologías relacionadas al Compromiso Organizacional de los docentes en las instituciones educativas. entendida como como el grado identificación y el involucramiento de un individuo con la organización.

El presente trabajo monográfico representa información sobre la importancia del conocimiento del Compromiso Organizacional, orientada hacia las Instituciones educativas, que puede contribuir en generar acciones que incrementen el involucramiento de los docentes, incluye:

Capítulo I, detalla los antecedentes y el estado actual de las investigaciones sobre 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

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstrac.....	5
Introducción.....	6
Justificación.....	8
Objetivo.....	9
CAPÍTULO I	
Antecedentes.....	10
1.1 Internacionales.....	11
1.2 Nacionales.....	18
CAPÍTULO II	
Marco teórico de la investigación.....	23
Conclusión.....	37
Referencia.....	38

## Justificación

Los referentes teóricos sobre el compromiso organizacional están orientados a los vínculos entre el individuo y la organización, es indiscutible que el carácter de una entidad determinará hacia dónde va y con qué intensidad se desarrolla; queda demostrado que es necesario conocer todos los componentes del clima organizacional, para lograr el éxito en la gestión organizacional.

En relación a este tema, Steers y otros, citado por Arias (2001), definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Mowday, citado por Iagomarsino (2003), menciona que el compromiso organizacional se puede interpretar como una fuerza que nace de la identificación y el involucramiento que presenta una persona, hacia una determinada organización.

En las investigaciones en mención queda en manifiesto la trascendencia de manejar adecuadamente los conceptos, terminologías, y teorías sobre compromiso organizacional en el ámbito educativo, particularmente en las instituciones educativas públicas, se ha realizado un análisis, donde se reveló que los conocimientos sobre compromiso organizacional, causas, desarrollo y manejo, es aún germinal en el ámbito local, por lo que existe una gran necesidad de realizar este trabajo monográfico, que permita a la comunidad educativa relacionarla con la educación escolar, informar adecuadamente todo lo referente al compromiso organizacional.



**Objetivo**

Hacer de conocimiento a la comunidad educativa sobre conceptos, terminologías, beneficios y desarrollo del compromiso organizacional en el personal que labora en la entidad.

## **CAPÍTULO I: ANTECEDENTES**

### **1.1 Internacionales**

Betanzon y Paz (2011), hacen pública su investigación titulada “El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década.” en el XVI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, Universidad Nacional Autónoma de México. En donde mencionan que El estudio de las organizaciones dadas su complejidad ha llevado a integrar diversas corrientes o visiones y es así mismo objeto de estudio de diversas disciplinas como la administración, la psicología, la sociología, etc.

Por otra parte, no sólo se limita a empresas y organizaciones económicas, sino que abarca asociaciones, iglesias, instituciones gubernamentales e instituciones educativas. Sin embargo, la investigación en las instituciones educativas no se ha desarrollado de manera similar al de las empresas o las instituciones públicas (López 2006), aunque tienen las mismas exigencias que las organizaciones privadas en lo relativo a objetivos, eficiencia y la forma como se organizan y estructura su capital intelectual.

Sin embargo, la globalización y los nuevos contextos económicos han llevado a las universidades afrontar distintos cambios y retos a nivel institucional. En este contexto, el docente se ha convertido en una pieza indispensable de la educación y del desarrollo intelectual; dado que no tan solo es la base de la transmisión de conocimientos, sino de cultura, valores y formas de ver el mundo de cualquier país. De ellos depende desarrollar en los estudiantes nuevos enfoques y habilidades que permitan integrarse al mundo laboral.

Por ello, la labor docente tiene un fuerte impacto en el acatamiento de metas y logro de los objetivos de las universidades, por lo que su CO con la institución es trascendental para que la universidad pueda cumplir su rol como formador de futuras generaciones y alcanzar el nivel de éxito que requiere la sociedad.

Ante este panorama conocer el Compromiso Organizacional del docente con la universidad es importante, debido a que en las organizaciones el CO es el vínculo que une al empleado mediante conductas positivas, disminuyendo la posibilidad de migrar. Concluyen que el vínculo que constituye el docente con la universidad ha sido poco investigado en Latinoamérica como se puede evidenciar la cantidad de artículos publicados.

Ha sido reconocido el Compromiso Organizacional como “un factor de predicción crítico del desempeño de trabajo de los profesores” (Day, Elliot, y Kington, 2005), que guardan relación con los bajos sueldos que perciben y sus condiciones laborales.

Las variables relacionadas al CO son; las características sociodemográficas, satisfacción laboral, orientación del mercado, pago, tipo de establecimiento, competencias del docente (recursos educativos), exigencias institucionales y capacitación. Un bajo CO se relaciona a intención de abandono, percepción de injusticia distributiva y agotamiento emocional.

Las investigaciones se han apoyado en las escalas existentes, teniendo conflictos para contar con una medida universal que permita estudiarlo con mayor profundidad. Se tiene una mirada general del CO, por ello es indispensable estudiar y entender el propósito por el cual los docentes llegan a formar su CO, considerando que aún se tiene la discusión de si es un aspecto actitudinal o conductual.

Por otro lado, quedan espacios de conocimiento acerca de este constructo que no han sido convenientemente explicados y por lo tanto se hace necesario revisar los aspectos conceptuales y metodológicos (Gracia et al., 2001; Bastos, Brandao, Pinho 1997) así como determinar las dimensiones de este constructo (Cohen 2007; Cooper-Hakin y Viswesvaran 2005), tomando en consideración las características que presenta esta población. Por ello se necesita mayor investigación para determinar cómo los empleados docentes y de diferentes tipos de organizaciones entienden el CO Cohen 2007b; Addae y Parboteeah (2006).

Además, no se incorporan otras variables organizacionales que han probado su reacción en el compromiso como valores, conductas de ciudadanía y motivación entre otras. Se debe tomar en reflexión el aplicar metodología cualitativa y cuantitativa que permita hacer descripciones y explicaciones que lleven a investigar más en la formación de profesionales de la enseñanza. Sobre todo, si deseamos conocer el perfil del personal docente comprometido, así como las actitudes y comportamientos de los docentes en el aspecto profesional y organizacional. Esto brindará la oportunidad de manifestar estrategias de diagnóstico e intervención para mejorar al logro de la mejora en la calidad del proceso educativo.

Por otra parte, se tienen escenarios de pobreza y exclusión, estudiantes que provienen de sectores con desventajas económicas y sociales, escuelas menos dotadas en recursos didácticos y peor dotadas de instalaciones y servicios. En donde el rol del docente es mucho más importante, pues hace necesario que se desempeñe con un fuerte "involucramiento personal" y compromiso con su labor, pero también debe ser constructor de estrategias y

didácticas eficaces y flexibles que puedan adaptarse a las características sociales y culturales de estudiantes y escuelas en cada contexto. Deben responder a los requerimientos sin personal de apoyo, ni los recursos materiales necesarios para la enseñanza.

Estas diferencias en los contextos y condiciones de trabajo son las que hacen que muchos docentes sientan que deben “sacrificar” su compromiso con la enseñanza y aprendizaje, y le llevan a un bajo desempeño y a la pérdida de la confianza del docente en su capacidad de enseñar Falus y Goldberg, (2011), Así como percibir estar mal remunerados de acuerdo a su capacidad y carga de trabajo que impide su vínculo afectivo con la organización, generando un clima donde los profesores no participan de un proyecto común, se sienten con bajas expectativas, poco comprometidos, con resultados disfuncionales como ser reactivos, tener poca confianza en sí mismos e inestabilidad laboral.

Por su parte Barraza y Acosta en el 2008, comparten su investigación titulada “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”. En la Revista Innovación Educativa, del Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México. en donde mencionan que su estudio planteó como objetivo central identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior (IEMS), de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el logro del objetivo se realizó un estudio correlacional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes. Los principales resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

Concluyen que en su estudio se planteó como objetivo principal identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. Para lograr el objetivo general se propone cuatro objetivos específicos que una vez terminada la investigación también se consideraron alcanzados, como se muestra a continuación:

Objetivo uno: establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. El nivel de compromiso organizacional que muestran los docentes es de 72%, ello permite garantizar que presenten un fuerte compromiso organizacional.

Objetivo dos: concretar las dimensiones del compromiso organizacional que muestra mayor y menor participación entre los docentes de la EPD de la UJED. La dimensión del compromiso organizacional que se presenta con mayor fuerza en los docentes es la afectiva, mientras que la de menor intensidad es la calculada.

Objetivo tres: instaurar los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor participación del compromiso organizacional en los docentes de la EPD de la UJED. Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: trabajar en esta institución es mucho para mí (90%), y me gustaría continuar toda mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva. Mientras que los de menor intensidad son: trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%), y podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro en la mente (42%), ambos de la dimensión calculada.

Cuarto objetivo: establecer el papel de las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional en los docentes de la EPD de la UJED. Las

variables sociodemográficas estudiadas no influyen de modo significativo en el compromiso organizacional, aunque en lo específico la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada. Asimismo, la variable nivel académico influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral inciden solamente en tres indicadores cada una.

Estos resultados tienen dos implicaciones importantes, una de carácter práctico y otra de carácter teórico. En el terreno práctico, el hecho de que los docentes de la EPD de la UJED presenten fuerte compromiso organizacional, asociar al dato de que más de la mitad tienen estudios de posgrado pone a la EPD en una posición privilegiada para lograr en los próximos años alto desarrollo. Igualmente, el hecho de que el compromiso organizacional se halle con mayor intensidad en la dimensión afectiva conduce a indagar que los docentes tienen una identificación psicológica profunda con su institución y un bajo apego de carácter material. En el terreno teórico, la investigación aporta dos elementos a la discusión:

1. Se reafirma la idea de que, a diferencia de los docentes de educación básica, los de EMS tienen mayor compromiso organizacional; además se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre ellos.
2. Se continúa presentando una relación poco clara y con alta inestabilidad entre la variable compromiso organizacional y las variables sociodemográficas, por lo que es necesario continuar la investigación al respecto.

Para terminar, es preciso retomar el problema de la medición de esta variable, ya que el instrumento utilizado hasta este momento ha mostrado problemas de confiabilidad que obliga a recomendar su uso discrecional y a mantener en observación su desempeño en la población mexicana.

## 1.2 Nacionales

Rivera (2010), hace pública su investigación titulada “Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas” en la 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; concluye 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 demostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En cuanto a las características más resaltantes, 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 diferencia con la disyuntiva pre existente del tema en estudio en cuanto al factor sexo.

En cuanto a la antigüedad laboral, podemos decir que su grado de interpretación de resultados tiene un índice mediano o moderado lo que nos hace suponer que a mayor antigüedad en el puesto mayor compromiso. Sobre todo, a nivel normativo y en particular con mayor preponderancia en los varones. Los análisis en la clasificación del nivel de compromiso (alto, medio y bajo) se hace en virtud del índice 0.5 por el cual se hace significativo el resultado obtenido.

El estudio, según los estadísticos de Pearson y Spearman arrojan un grado de relación entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral para establecer las interpretaciones correlacionales. No así con las demás características, en virtud de haber trabajado con una muestra pequeña y con características dispersas.

A nivel de antigüedad laboral, encontramos que el compromiso es mayor cuando es nuevo en el puesto. Este grado de compromiso decrece en los docentes a medida que pasan 2 años en promedio. Sin embargo, cuando el docente lleva más de tres años de trabajo renueva su compromiso en la institución porque se siente más seguro con su trabajo.

En cuanto a la creencia en valores de la institución, son los varones quienes señalan estar muy de acuerdo con dichos valores que a diferencia de las damas su opinión es más discreta.

Existe constante evaluación de permanencia en el puesto de parte de los docentes, sin embargo, se percibe un buen ambiente laboral que ha permitido

una integración bastante rápida de los docentes; pese al poco tiempo de trabajo de la mayoría, más del 90% se ha integrado plenamente a la institución, siendo ésta una gran fortaleza institucional que contribuye en el compromiso organizacional de los docentes.

La culpabilidad por dejar el puesto en la actualidad, no parece ser indispensable en los docentes, aunque ello no distrae al personal docente por dar lo mejor de sí para el éxito organizacional.

Los docentes manifiestan tener poco sentimiento frente a su institución, lo que a la larga quedaría expuesto en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso normativo es muy importante y significativo, más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso crece mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios, por lo menos a nivel de los varones y en las damas dicha correspondencia sucede al revés.

El estado civil tiene poca relevancia en el compromiso organizacional, así como el hecho de tener hijos o no. El nivel de enseñanza en el que se desenvuelven los docentes tiene mediana significancia a nivel afectivo y normativo; es decir, que el trabajo a diario con un grupo de alumnos y el compartir con ellos sus experiencias genera apego emotivo.

En el mismo orden de ideas, Lou (2006) publica la 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.

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, y antigüedad en el puesto actual. Las demás variables demográficas como sexo, edad, condiciones laborales, estado civil y número de trabajadores, si bien muestran tendencia de compromiso, en algunos casos no son variables estadísticamente diferenciadoras.