



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PÚBLICA DEL
SECTOR NUEVA RIOJA, RIOJA, SAN MARTÍN.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ZENAIDA YLIANA MORI MUÑOZ
LEONOR PATRICIA LLIUYA ORTIZ
FANY MARGOT HERRERA VALDIVIA
MILAGROS MAS GUIVIN

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivo de investigación	5
1.4. Tareas de investigación	6
1.5. Justificación de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases teóricas	6
2.1.1. Concepto del compromiso organizacional	6
2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional	7
2.1.3. La Importancia del compromiso organizacional	10
2.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional	11
2.1.5. Factores del compromiso organizacional	13
2.1.6. Beneficios del compromiso organizacional	15
2.1.7. Desventajas del compromiso organizacional	17
2.1.8. Teorías del compromiso organizacional	18
2.1.9. El compromiso organizacional en los docentes	22
2.2. Definición de términos	23
2.3. Variables	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y nivel de investigación	25
3.2. Diseño de investigación	25
3.3. Población y muestra	26
3.4. Técnicas de recolección de datos	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
3.6. Cronograma	28
3.7. Presupuesto	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	
Anexo 1: Ficha técnica de instrumento	32
Anexo 2: Matriz de consistencia	35
Anexo 3: Carta de autorización donde se desarrollará la investigación	36

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional ha sido investigado extensamente en organizaciones estatales o particulares, ya sea en el ámbito local e internacional; pero en el escenario educativo de educación básica regular no existen estudios, y es allí donde radica la importancia de la investigación porque se analizará qué tan comprometidos están los docentes, directivos y personal administrativo en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La investigación sobre el compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial se sustenta en los teóricos de Mayer y Allen (1991); Rivera, O. (2010); Edel, García y Casiano (2007); Barraza, A. y Acosta, M. (2008); Leal, Y. (2011); Flores, O. (2013); Chaquinga, A. (2015); y Santana, M. (2013) para diseñar un marco teórico que permita construir su concepto, desarrollo histórico, importancia, establecer sus dimensiones, factores, beneficios, desventajas, y las teorías. Así como el compromiso organizacional en los docentes.

El estudio tiene tres capítulos; el primero, que explica el problema científico del compromiso organizacional en la educación básica regular, nivel inicial; en el segundo, analizar el marco teórico con revisión de literatura actualizada, definición de términos y variables; y tercero, la metodología que establece el cómo se realizará la investigación, y finalmente, se concluye con las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

1.1. Descripción de la situación problemática

Las instituciones educativas del Perú están atravesando por un cambio organizacional, pues el Ministerio de Educación junto a universidades e institutos ejecutan programas educativos a directivos y docentes. Los cambios organizacionales son importantes porque plantean retos y desafíos que demanda el entorno, para ello se requiere compromiso organizacional de la comunidad educativa: directores, subdirectores, profesores, estudiantes y padres de familia, los cuales deben unirse para el logro de indicadores de gestión pedagógica y administrativa.

El Ministerio de Educación del Perú siempre ha buscado comprometer a los directivos y profesores en la labor de la gestión institucional para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, es así que el Proyecto Educativo Nacional menciona fomentar climas institucionales amigables, integradoras y estimulantes (Política 7.3); en el Marco del Buen Desempeño Docente establece crear un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la pluralidad en todos sus términos con mira a constituir poblaciones críticas e interculturales (Dominio 2, competencia 3); en el Marco del Buen Desempeño Directivo promueve y sostiene la participación democrática de los diferentes actores de la institución educativa y la sociedad a favor de los aprendizajes (Dominio 1, competencia 2); así como un clima escolar fundado en el respeto, el estímulo, la asistencia mutua y el reconocimiento

de la pluralidad (Ministerio de Educación, 2014, p. 3); y finalmente, los compromisos de gestión, que están orientadas a la mejora de la educación. Como puede evidenciarse existen herramientas de gestión institucional que aseguran el compromiso organizacional.

El compromiso organizacional según Cardozo y Gocalvez (1988), Allen y Meyer (1997), Meyer y Herscovitch (2010) y el Ministerio de Educación, es esencial para la gestión pedagógica e institucional.

En la Institución Educativa Inicial N° 089, del sector Nueva Rioja los docentes cuentan con la documentación requerida pero en el desarrollo de las actividades de aprendizajes están dedicadas a la enseñanza tradicional con aprendizajes y conocimientos repetitivos y memorísticos, trabajan con aulas cerradas, y finalmente, al terminar su jornada pedagógica se retiran inmediatamente. Ante este panorama, los docentes muestran que no están comprometidos con las actividades de la entidad educativa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 089, del sector Nueva Rioja, Rioja, San Martín?

1.3. Objetivo general

Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 089, del sector Nueva Rioja, Rioja, San Martín.

1.4. Tareas de investigación

- Sistematización de los fundamentos teóricos del compromiso organizacional, durante la última década.
- Diagnóstico del estado actual del compromiso organizacional del personal del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 089.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación es importante porque contribuirá información descriptiva sobre el nivel del comportamiento organizacional de los docentes de educación inicial. Teóricamente, los hallazgos enriquecerán al cuerpo teórico del desarrollo del comportamiento organizacional; desde el punto de vista práctico, servirá como referente para futuras investigaciones correlacionales, explicativas o tecnológicas. Finalmente, el metodológico porque los instrumentos que se diseñarán podrán ser aplicados y adecuados de acuerdo a la realidad educativa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Concepto del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), citado por Montoya, E. (2014), definen el “compromiso organizacional como un periodo psicológico que determina la dependencia entre un individuo y una organización, que intervienen en la decisión de permanecer o abandonar la entidad” (p. 10).

2.1.2. Desarrollo histórico del compromiso organizacional

Según Rivera, O. (2010), aproximadamente en los años setenta se creía que es la “interiorización y personalización de los participantes con los objetivos organizacionales, producto de la correspondencia entre las metas y sus objetivos particulares”, este acercamiento fue estudiado por Katz y Kahn (en Zamora 2009, citado por Rivera, 2010, p. 16).

En 1977, Steers y otros, (en Arias 2001 citado por Rivera, 2010) definió el compromiso “como la potencia recíproca de identificación e implicación de una persona con su institución” (p. 16).

En 1979, Modway (citado por Rivera, 2010) y otros, generaron teorizaciones con “respecto a la actitud de compromiso, que le circunscriben una enérgica creencia en la interrelación de objetivos y valores de la institución; asimismo, nos señala que el trabajador debe planificar para esforzarse considerablemente en nombre de la institución y deseos de mantenerse en ella” (p. 16).

En 1986, O'Reilly y Chatman (citado por Fuentes, P., 2009) argumentan que el compromiso expresa “la relación psicológica que enlaza al individuo con la institución pero que la naturaleza de ese lazo podría diferir” (p. 110).

En el año 1990, Mathieu y Zajac (citado por Rivera, 2010), describen que “el compromiso organizacional es enlazamiento del individuo con la institución. Con ello, indican que los trabajadores deben poseer una relación estrecha con la entidad” (p. 17).

Mientras que, en 1991, Meyer y Allen (citado por Rivera, 2010), proponen una definición completa del tema compromiso organizacional y realizan un análisis profundo porque no se encuadran solo en la participación y la identificación de los trabajadores con su institución, sino que la dividen en tres componentes: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, las cuales son dimensiones de la investigación (p. 17).

En 1998, Robbins (citado por Rivera, 2010) señala que el “compromiso organizacional es un indicador para satisfacción laboral, ya que un trabajador podría estar insatisfecho con sus labores y creer que es una condición momentánea y no estar insatisfecho con la institución. Recordemos que el compromiso y la

satisfacción son actitudes que el empleado demuestra en su entidad” (p. 17).

Hellriegel y otros (citados por Edel y García 2007) definieron que el compromiso organizacional es la “intensidad de la intervención de un trabajador y su identidad con la institución. Asimismo, definió al compromiso organizacional bajo las siguientes afirmaciones: Creencia, aprobación de las metas y los valores de la entidad, práctica a realizar un esfuerzo significativo en beneficio de la institución y el deseo de pertenencia” (p. 52).

Por lo tanto, es necesario identificar y examinar el trabajo del docente en el cual está implicado tremendamente con la institución educativa, el cual influirá en la actitud de compromiso.

A continuación se presenta la tabla N° 1 que expone varios conceptos, de acuerdo a sus autores:

Tabla N° 1: Definiciones de diversos autores

Autor	Definición
Becker (1960)	El compromiso aparece cuando un individuo por la ejecución de inversiones para el sostenimiento de ciertos intereses, persiste con una consistente línea de acción.
Lodahl y Kejner (1965)	Grado en que un sujeto se identifica psicológicamente con su labor.
Grusky (1966)	La naturaleza de las labores de los miembros con el sistema como un todo.
Kanter (1968)	La práctica de los actores sociales para brindar su energía y lealtad a los sistemas sociales, la unión

	de la personalidad de esos sistemas a las relaciones sociales, que se han visto como su expresión.
Brown (1969)	La definición incluye la noción de miembro; (2) refleja la posición actual del sujeto; (3) es un potencial predictor de aspectos de desempeño, motivación, contribuciones espontáneas y otros consecuentes; y (4) refleja la importancia diferencial de factores motivacionales.
Sheldon (1971)	Una forma o disposición hacia la empresa la cual vincula o anexiona la identidad del individuo a la organización.
Hrebiniak y Alutto (1972)	Un fenómeno estructural que florece como resultado de las transacciones individuo–empresa, y variaciones en las “mejores apuestas” e inversiones a través del tiempo
Buchanan (1974)	Una unión parcial y afectiva con los resultados y valores de la empresa, con el papel de uno respecto a esas metas y valores, y con la empresa por ella misma, aparte de su valor puramente instrumental.
Insel y Moos (1974)	Medida en que los trabajadores se interesan en sus responsabilidades y se implican con ellos.
Wiener y Gechman (1977)	Las conductas de compromiso son los comportamientos socialmente admitidos que exceden las perspectivas formales y/o normativas oportunas al objeto de compromiso.
O’Reilly y Chapman (1986)	Relación psicológica sentido por un individuo hacia una empresa que irradiará el grado con el cual la persona interioriza características o perspectivas de la empresa.

Leiter y Maslach, (1988)	Interrelación de un sujeto con una empresa, donde sus objetivos particulares se adecuan a las características y configuraciones organizacionales.
Allen y Meyer (1990)	Etapa psicológica que une a un sujeto a una empresa.
Mathieu y Zajac (1990)	Enlace de una persona hacia la empresa.
Meyer y Allen (1991)	El compromiso organizacional es un periodo psicológico.
Meyer, Allen y Smith (1993)	Una etapa psicológica que identifica la dependencia entre una persona y una empresa, la cual muestra consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.
Mowday, Porter y Steers (1982)	Compromiso organizativo es la fuerza con la que una persona se identifica con una empresa en particular.

Fuente: Guzmán, C., Ancona, M. y García, C. (2014, p. 7)

2.1.3. La importancia del compromiso organizacional

Edel, R. García, A. Casiano R. (2007, pp. 55-57), presenta algunos lineamientos importantes:

- Es un predictor del movimiento de personal y de la puntualidad.
- Contribuye al logro de resultados de la empresa.
- Es una actitud hacia el trabajo.
- Mantiene a una persona estar pendiente a una organización en particular (compromiso organizacional).
- Registro de altos niveles de desempeño productivo y bajos índices de ausentismo.

- Cumplimiento de las labores y sus intenciones de seguir trabajando.
- Es menos probable que el trabajador renuncie a su trabajo.
- Un compromiso firme reduce el ausentismo y la productividad será relativamente alta.
- Los empleados asisten continuamente al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo tanto su compromiso organizacional es fuerte.
- El compromiso organizacional consiste en participar desde una asesoría administrativa hasta la toma de decisiones en el grupo.

2.1.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Barraza, A. y Acosta, M. (2008), establece las siguientes dimensiones del compromiso organizacional:

a. Afectivo. Consiste en la identificación psicológica del empleado con los valores y filosofía de la institución. Es muy frecuente que el primero no se percate de la sintonía de sus valores con los de la segunda; sin embargo, esta identificación y correlación se manifiesta en actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia, por ejemplo: el empleado que se emociona al decir que labora en determinada institución. Esta pertenencia también se refleja en la solidaridad y aprehensión con los problemas de la institución, preocupación cuando hay problemas y bienestar cuando todo funciona favorablemente. En términos coloquiales, el trabajador es el que tiene bien puesta la camiseta. Por lo

general, este tipo de empleados tiende a manifestar buena inclinación a los cambios organizacionales, se involucran en éstos y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, comportamientos altamente deseables en la constitución de procesos de cambio. Por otra parte, diferentes investigaciones han demostrado que el compromiso afectivo de los empleados tienden a acrecentar en la medida en que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p. 10).

- b. Continuo.** Es el apego de carácter material que el empleado tiene con la institución. Con el paso del tiempo aquél aprecia que hace pequeñas inversiones en la empresa, las cuales espera que le beneficien, que puede ser de tipo monetario tales como planes de pensiones, compra de acciones y todo lo concerniente a los activos y pasivos de la institución. Es decir, el trabajador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido. Otro aspecto, es la oportunidad que tiene el empleado de conseguir nuevo trabajo de condiciones similares al que tiene en la empresa actual; entonces, en la medida que aprecia que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas se incrementa el apego a ésta. Variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo o calculado, pero también influyen otros

aspectos como el nivel educativo o la capacitación recibida que es transferible a otra institución y, desde luego, aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral. El trabajador que tiene alto compromiso continuo, y que en los otros dos tipos un nivel bajo o moderado, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega residen en lograr niveles mínimos aceptables, es decir, que solo cumple con lo rigurosamente necesario para seguir en la institución y capitalizar sus inversiones, o bien espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la organización (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p. 10).

- c. Normativo. Consiste en la experimentación del trabajador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la institución, su naturaleza es emocional. Este sentimiento suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad, es decir, la persona aprende y da por hecho que debe ser leal con quien le contrate. Desde luego, la aplicación de este valor se muestra en otros contextos de la vida del individuo. Por otra parte, la persona puede llegar a desarrollar un fuerte sentimiento de compromiso a persistir por experimentar la sensación de deuda hacia su compañía, por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa enérgicamente valorada por él. En síntesis, el colaborador con

alto compromiso normativo es el incondicional (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p. 10).

2.1.5. Factores del compromiso organizacional

En relación a los factores del compromiso organizacional, Leal, Y. (2011), citando a Kinicki y Kreitner (2004), sostiene que al conformar una empresa, nace la lealtad, la misión, visión, los valores y objetivos, con los cuales se conjugan las acciones en el interior de la institución con carácter operativo a nivel organizacional, sin obviar la parte humana, la motivación, comunicación, liderazgo, así como las relaciones interpersonales con los cuales se dinamizan los procesos; por lo tanto, en la medida que los empleados se sientan implicados se conseguirán los objetivos de la organización.

- Identificación. Es definida por Robbins (2004), citado por Leal, Y. (2011, p. 43), como la implicación psicológica, emocional y conceptual de los individuos que encierra la aceptación de los valores y objetivos institucionales, y logra con ello la obtención de los fines establecidos por la organización y participar con la responsabilidad de las mismas, y generar con ello resultados favorables en las labores.

Según Robbins (2004), citado por Leal, Y. (2011, p. 43), menciona que este factor implica la capacidad de la persona de comprender y asumir los lineamientos, propósitos y valores de la institución, y sus esfuerzos promueven la alineación de estos a

sus metas personales, que estimulan así un mejor desempeño del trabajo realizado dentro de la institución. Para que exista un desempeño eficiente de sus integrantes deben asumir sus roles para alcanzar la calidad total dentro de esta.

- Deseo de involucramiento. La mayoría de las personas implicadas se muestran persistentemente sobre la necesidad de un cambio, de una reestructuración de los procesos, de paradigmas, y son tan vehementes en su discurso que produce a muchos otros a manifestarse de igual forma, al final, todos demandan lo mismo, algunos son designados como representantes del grupo. Ante ello, el deseo de cambio, conlleva a contar con personas para trabajar en la mejora de los procesos. La verdad es que no es así, son siempre los mismos, los que trabajan de forma silenciosa y constante sin recibir halago o con el propósito de figurar (Leal, Y., 2011, p. 45).

- Sentido de pertenencia. Es la valoración de pertenencia hacia la organización para la cual laboran; crear conciencia y se sientan orgullosos de los que hacen, es lo que las organizaciones esperan de sus trabajadores, por ello, Kinicki y Kreitner (2004), citado por Leal, Y. (2011), expresan que muchos empleados desean participar en las decisiones, a fin de contribuir con sus ideas y talentos, que lograrían el éxito deseado, por lo tanto, la organización debe ofrecer oportunidades de involucramiento para

lograr responder satisfactoriamente al individuo, por eso es importante crear, motivar e incentivar una relación de pertenencia entre ellos. (p. 49-53).

2.1.6. Beneficios del compromiso organizacional

Un compromiso organizacional fuerte, según Flores, O. (2013, p. 19), se caracteriza por:

- El apoyo, aceptación y valores de las metas institucionales.
- La disposición a realizar un esfuerzo significativo en favor de la institución.
- El deseo de conservarse dentro de la empresa.

Por eso, Flores, O. (2013), considera que el compromiso organizacional a alcanzar las metas de la empresa, que va más allá de la fidelidad. E incluso es una actitud hacia el trabajo más profunda que la satisfacción, porque se emplea a toda la empresa y no solo al trabajo; por lo común el compromiso consiste en algo más firme que la satisfacción (p. 19).

Por otra parte, Flores, O. (2013), sostiene que el compromiso inicial de los trabajadores con la institución está determinado en gran parte por las particularidades individuales, como la personalidad y las actitudes. Con el tiempo el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque: los individuos establecen relaciones más fuertes con la institución y con sus colegas de trabajo. Mientras más

intenso sea el compromiso del trabajador con la empresa, menos probable es que renuncie; los individuos comprometidos tienden a dirigirse hacia los logros y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (p. 19).

De acuerdo con Kinsey Goman (2000), citado por Flores, O. (2013, p. 20), manifiesta que cuando la entrega de los empleados es muy grande, la empresa se beneficia, incluyendo:

- Alta calidad: Los trabajadores se preocupan de la calidad de los bienes o servicios ofrecidos por su empresa. Están ávidos en ofrecer ideas creativas sobre cómo optimizar los productos o sistemas.
- Alto rendimiento: Los empleados se preocupan por las metas y objetivos de la institución. Están inclinados a hacer un esfuerzo necesario para acrecentar el rendimiento y la producción.
- Poco cambio de personal: Los trabajadores piensan que la institución está dedicada a ellos y es menos probable que abandonen sus empleos; hasta dejan pasar otras oportunidades de trabajo más lucrativas.
- Buena reputación: Los empleados hablan bien de su trabajo con sus amigos y en la comunidad. Esto es muy ventajoso para la reputación de la empresa con otros trabajadores, como a usuarios y posibles empleados.

- Moral alta: Los empleados están satisfechos con sus labores y les gusta. Cuando la moral del trabajador es elevada, hay menos malestares, menos accidentes, más recreación y una atmósfera de buena voluntad.
- Espíritu de equipo: Los empleados cooperan e interaccionan de grupo.
- Habilidad para atraer empleados: Los trabajadores desean unirse a sus compañeros de trabajo, les gusta su puesto de trabajo y se sienten dedicados a la institución. Las empresas que perciben esta necesidad tenderán a atraer a los más talentosos entre un grupo, cada vez más pequeño, de empleados bien competentes.

2.1.7. Desventajas del poco compromiso organizacional

De acuerdo con Kinsey Goman (2000), citado por Flores, O. (2013, p. 21), sostiene que cuando la entrega de los trabajadores es poca, los directores pueden registrar algunas de las consecuencias siguientes:

- Baja Calidad: La dedicación decae, también el interés de los trabajadores por la calidad y servicios prestados por la empresa. Los empleados se abstienen de dar indicaciones sobre las mejoras necesarias.
- Bajo rendimiento: Los empleados poco dedicados hacen un mínimo y lo suficiente para que no los despidan. Las metas de la institución parecen muy remotas y no los afecta de forma significativa.

- Mucho cambio de personal: Los empleados sencillamente abandonan la organización a la primera señal de dificultades o desacuerdos.
- Mala reputación: Las compañías pueden gastar millones de dólares para crearse reputación empresarial, solo para verla arruinada por la divulgación hecha por los trabajadores descontentos.
- Baja moral: Los empleados no les interesa ir a sus trabajos y son víctimas de enfermedades relacionadas con el estrés y aumentan los accidentes en el trabajo.
- Bajo espíritu de trabajo: Los empleados tienen una actitud reacia. Preocupados solamente por sus intereses o problemas, los empleados se apartan de la producción. Se sienten separados de la empresa y entre ellos mismos.
- Incapacidad para atraer empleados: Los empleados buscarán organizaciones que fomenten la confianza y la lealtad. Las empresas que no comprendan ni respondan a esta necesidad están en desventaja en la competencia para conseguir personal con talento.

2.1.8. Teorías del compromiso organizacional

Chaquinga, A. (2015), en su estudio acerca del compromiso laboral en una empresa ecuatoriana estableció algunas teorías del compromiso, y estas son:

- a. La *Teoría "X" – Teoría "Y"*. McGregor, citado por Chaquinga, A. (2015, p. 18), contrasta dos estilos opuestos de administrar.

Teoría "X" se basa en la concepción tradicional de la administración, las cuales son erróneas e incorrectas sobre la conducta humana y estas son:

- Las personas son apáticas y holgazanas por naturaleza, que evitan el trabajo.
- Les falta ambición, no se responsabilizan, el hombre es básicamente egocéntrico y sus objetivos individuales se imponen al de la organización.
- Son reacios a los cambios.
- Su autonomía les hace incapaces de autocontrol y autodisciplina.
- En estos puntos se visualiza a las personas como meros recursos o medios de producción.

Para la *Teoría "X"*, la administración tiene los siguientes aspectos:

- Promueve la organización de los recursos de la empresa en el interés exclusivo de sus objetivos.
- Es un proceso para dirigir los esfuerzos de los trabajadores para atender las necesidades de la institución.
- El personal debe ser estandarizado y dirigido en función de los objetivos de la institución.
- La empresa debe utilizar la retribución como un medio de recompensa o sanción.

La *Teoría "Y"* representa el típico estilo de la administración científica de Taylor, en donde se obliga a las personas para que haga exactamente lo que la organización quiere, al margen de sus objetivos u opiniones personales. La propia teoría de las relaciones humanas en su carácter demagógico y de manipulación también es una forma suave, tenue y engañosa de hacer la *Teoría "X"*.

Las personas no tienen disgusto inherente en trabajar pero esto depende de ciertas condiciones en su lugar de trabajo.

- Las personas no son por naturaleza pasivas o resistentes a las necesidades de la institución.
- Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, patrones de conductas apropiadas y capacidades para asumir responsabilidades.
- El hombre mediocre aprende bajo ciertas circunstancias a aceptar, pero también a procurar responsabilidad, el evadirse de la responsabilidad es efecto de experiencias negativas en alguna institución.

La *Teoría "Y"* muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático es un proceso para originar oportunidades, liberar potencialidades, eliminar obstáculos y motivar el crecimiento individual.

- b.** Teoría del Sistema Administrativo Japonés (*Teoría “Z”*) surgió en la década de los setenta, es la recopilación y análisis de los principios, fundamentos, estrategias y planes que utilizan las organizaciones “del tipo japonés” y que William Ouchi, citado por Chaquinga, A. (2015, p. 19), plasmó en su libro llamado justamente *Teoría “Z”*, en él se detallaron todos los puntos de análisis que hacen a la empresa japonesa eficiente y sus beneficios ante los modos tradicionales en el manejo del Talento Humano, con las actuales (o empresa “Z”) superior o diferente a la empresa del tipo norteamericana (o empresa “A”).
- c.** En la Teoría de los factores de Herzberg, (Herzberg, citado por Chaquinga, A., 2015, p. 22), existen dos factores que orientan la conducta de las personas clasificadas en extrínsecos que agrupa los factores higiénicos por lo que el trabajador se sentirá en un ambiente agradable y aseado para ejecutar sus actividades y los intrínsecos que se trata que el ser humano sepa como tomar sus decisiones sin error, que se refiere a los factores de motivación personal.
- Los factores higiénicos o factores extrínsecos están presentes en el ambiente que rodean a las personas dentro de la institución y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo, estos factores se encuentran fuera de control de las personas, ya que estas condiciones se administran y deciden por la empresa.

- Los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las labores que el personal ejecuta. Los factores motivacionales implican los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de los quehaceres que el empleado realiza en su trabajo.

Herzberg consideraba que la relación de un empleado con su labor es esencial y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito.

- d.** La Teoría de la identidad social es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren incrementar su autoestima al sentirse relacionado a una organización. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. Esta teoría sostiene que un autoconcepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a su propia persona (Dessler, 2009, citado por Chaquinga, A., 2015, p. 25).

Se centra en los efectos de:

- La permeabilidad de las divisiones de grupo, que consisten en pasar de un grupo a otro.
- Las diferencias de estatus.

- La inestabilidad, estabilidad y la legitimidad e ilegitimidad de esas diferencias. Sobre la individualización y sobre la elección de estrategias individuales o colectivas de cambio.

2.1.9. El compromiso organizacional en los docentes

Santana, M. (2013) afirma que las características del contexto de trabajo se constituyen en causa suficiente para inducir el malestar o el bienestar de los docentes. Es así que el clima laboral incide directamente en las relaciones, de la cultura organizativa y profesional. El clima laboral es un conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes en un entorno de trabajo concreto (Gonçalves, 1997, citado por Santana, M., 2013, p. 39).

El comportamiento, en términos de Santana, M. (2013), incide en la institución, que favorece o inhibe el compromiso, la dedicación personal y conductas específicas como el absentismo o la colaboración. Pero, a su vez, el clima es el resultado de esas conductas y del compromiso y actitudes de las personas que comparten ese ambiente de trabajo. Incluso, cuando son analizadas las condiciones “objetivas” de trabajo, concluimos que se produce esa situación paradójica en el ámbito de la enseñanza (p. 39).

Además, Santana, M. (2013), expresa que en el trabajo en las escuelas, el docente es quien decide una parte de las condiciones de su labor. El grado de libertad para construir el ambiente interno del aula es muy elevado, incluso en los sistemas escolares

centralizados. Por otro lado, el entorno externo al aula (las relaciones con los colegas, las condiciones físicas del edificio y sus dependencias etc.) depende, en algunos de sus factores, de las personas que trabajan en él. Así, el clima laboral, que tanta incidencia tiene en el grado de satisfacción y bienestar, no es más que el resultado de las relaciones que se establecen entre los colegas y entre éstos y el medio laboral (p. 39).

2.2. Definición de términos básicos

Los términos a definir en la investigación son:

- **Compromiso.** Consiste en la promesa implícita o explícita entre los compañeros en mantener una relación (Dwyer, 1987, citado por Ayensa, E. y Gonzáles, L., 2007). Estado psicológico que une a la persona a una empresa determinada (Allen y Meyer, 1990, citado por Ayensa, E. y Gonzáles, L., 2007, pp. 3591-3592).
- **Compromiso organizacional.** Es un momento psicológico que caracteriza la interrelación entre una persona y una institución, que influyen en las decisiones de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991, citado por Montoya, E., 2014, p.10).
- **Compromiso afectivo.** Es la identificación psicológica del empleado con los valores y filosofía de la empresa (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p 27).
- **Compromiso continuo.** Es el apego de carácter material que el empleado tiene con la institución (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p. 28).

- **Compromiso normativo.** Consiste en la experimentación del empleado hacia un sentimiento de obligación de permanecer en la empresa (Barraza, A. y Acosta, M., 2008, p. 28).

2.3. Variables

2.3.1. Definición conceptual

Variable 1: Compromiso organizacional.

Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991, citado por Montoya, E., 2014).

2.3.2. Operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Relaciones emocionales
		Pertenencia a la institución
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la empresa
		Elecciones laborales
		Evaluación de permanencia
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la organización

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Se presentan algunas consideraciones:

Enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) es cuantitativo porque expresa la necesidad de estimar dimensiones de los problemas de investigación. Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). En este caso, al tratarse de estudio descriptivo simple, se prescinden de las hipótesis y se trabajará con las bases teóricas (p. 6).

Tipo sustantiva. Según Sánchez y Reyes (2005) el estudio es sustantiva por cuanto está encaminada a relatar, explicar, predecir o retrodecir la realidad y tienen dos niveles: la investigación descriptiva y explicativa (p. 98).

Nivel descriptivo. Este estudio tienen como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014, p. 88). El nivel descriptivo sirve para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo simple según, Sánchez y Reyes (2005, p. 102) y es diagramado de la siguiente forma:

M---O

Donde:

M: Representa la muestra de estudio (*11 docentes del nivel inicial*), y

O: Representa la observación (*Instrumento con el que se recoge los datos de la muestra*)

3.3. Población y muestra

Población: La población muestra estará constituida por 11 docentes.

- 1 Directora.
- 10 docentes con aula a cargo.

Muestra: La muestra es igual a la población.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar es la encuesta y su instrumento es el cuestionario que se empleará para el acopio de datos sobre el compromiso institucional del docente en la Institución Educativa Inicial N° 297, Las Palmeras. Asimismo, se adjuntan en anexos, la validación y confiabilidad de los instrumentos empleados, a través de la ficha técnica, así como un ejemplar del instrumento.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se utilizarán las medidas de tendencia central que son valores centrales de ésta, y nos ayudan a ubicarla dentro de la escala de medición de la variable analizada.

Las principales *medidas de tendencia central* son tres: moda, mediana y media.

- a. La *moda* es la puntuación que ocurre con mayor frecuencia.
- b. La *mediana* es medida de la distribución por la mitad. Esto es, la mitad de los casos caen por debajo de la mediana y la otra mitad se ubica por encima de ésta. La *mediana* refleja la posición intermedia de la distribución. La fórmula es:

$$Me = L_i + \frac{\frac{N}{2} - F_{i-1}}{f_i} \cdot a_i$$

Li-1: Es el límite inferior de la clase donde se encuentra la mediana.

$\frac{N}{2}$: Cociente es la semisuma de las frecuencias absolutas.

Fi-1: Es la frecuencia acumulada anterior a la clase mediana.

a_i : Es la amplitud de la clase.

La mediana es independiente de las amplitudes de los intervalos.

- c. La media es el promedio aritmético de una distribución. Se representa como \bar{X} , y es la suma de todos los valores dividido entre el número de casos. Es una medida solamente aplicable a mediciones por intervalos o de razón.

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

Las medidas de la variabilidad indican la dispersión de los datos en la escala de medición de la variable considerada y responden a la pregunta: ¿dónde están colocadas las puntuaciones obtenidas? Las medidas de tendencia central son valores en una distribución y las medidas de la variabilidad son intervalos que designan distancias o un número de unidades en la escala de medición. Para ello, se tiene lo siguiente:

- a. La desviación estándar es el promedio de las puntuaciones con respecto a la media. Esta medida se expresa en las unidades originales de medición de la distribución. Se interpreta en relación con la media. Cuanto mayor sea la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor será la desviación estándar. Se simboliza como: S.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

Donde:

n = Número de datos o elementos de la muestra.

i = Índice de la suma que toma los valores 1, 2, 3...n.

x_i = Valor del i-ésimo dato de la muestra.

\bar{x} = Media aritmética de la muestra.

- b. La varianza es la desviación estándar elevada al cuadrado y se simboliza como S^2 . Es un concepto estadístico muy importante, ya que la mayoría de las pruebas cuantitativas se fundamentan en él.

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{N}$$

3.6. Cronograma

N°	ACTIVIDADES	DURACIÓN 2016- 2017										
		S	O	N	D	E	F	M	A	M		
1	Planteamiento inicial del problema	X										
2	Revisión de la literatura científica y elaboración del marco teórico		X									
3	Diseño metodológico		X									
4	Reporte del proyecto al asesor			X								
5	Revisión del proyecto por el asesor				X	X						
6	Revisión de los proyectos por el programa de antiplagio						X					
7	Mejora de observaciones de citación y parafraseo							X				
8	Aprobación metodológica y temática del proyecto por el asesor									X		
9	Revisión del proyecto por el Centro de Investigación de la UMCH									X		
10	Aprobación con Resolución de proyectos de investigación											X

3.7. Presupuesto

CONCEPTOS		TOTAL S/.
A.	PERSONAL	
	- Asesor	1,500.00
	- Secretaria	500.00
	- Estadístico	500.00
	- Investigador	1,000.00
B.	Bienes	
	- Material de escritorio	200.00
	- Material de impresión	200.00
	- Libros y revistas	100.00
C	Servicios	
	- Movilidad y viáticos	500.00
	- Servicio de impresión/empaste	200.00
	- Servicio de computación	200.00
	- Servicio (copias, teléfono, energía)	300.00
	TOTAL	5,200.00

REFERENCIAS

- Ayensa, E. y Gonzáles, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Revista Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. Universidad de La Rioja, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2234965.pdf>
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Revista Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45, octubre-diciembre, 2008, pp. 20-35. Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México.
- Chaquinga, A. (2015). *Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado a la empresa "STEM"*. Tesis de administración. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Edel, R. García, A. Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I. Recuperado de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Flores, O. (2013). *Diagnóstico de Compromiso Organizacional, enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y la Retención del personal de una empresa de giro hidráulico*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, Nuevo León, México.
- Fuentes, P. (2009). *Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: Evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo*. Perspectivas, revista número 24, julio-diciembre, pp. 107-136. Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.

- Guzmán, C., Ancona, M. y García, C. (2014). *El Compromiso Organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Panamá.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Leal, Y. (2011). *Compromiso organizacional y el comportamiento laboral en las empresas mixtas del sector petrolero*. Tesis maestría. Universidad Rafael Beloso Chacín Maracaibo, Venezuela.
- Ministerio de Educación (2014). *Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2014 en la Educación Básica*. [Diapositivas de Power Point]. Recuperado de: <https://ugeli.files.wordpress.com/2014/03/compromiso-7-30-1-14.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Sánchez y Reyes (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Santana, M. (2013). *Del malestar al compromiso: los factores individuales en la satisfacción laboral de los docentes*. Inter-Ação, revista, v. 38, n. 1, p. 37-50, jan./abr. Goiânia, Brasil.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica de instrumento

TÍTULO	Cuestionario de Compromiso Organizacional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo (1,2,3,4,5,6)
	Compromiso de continuidad (7,8,9,10,11,12)
	Compromiso normativo (13,14,15,16,17,18)
VALIDACIÓN	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 -35 () 36 – 40 () 41 a más ()
Condición: Nombrado () Contratado ()
Grado académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()
 Magister () Doctor ()
Tiempo de servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 () De 10 a 15 ()
 De 15 a 20 () De 20 a 25 () Más de 25 ()

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	2	3	4	5
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	2	3	4	5
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.	1	2	3	4	5
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5

13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	1	2	3	4	5
17	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.	1	2	3	4	5

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	Técnica /Instrumento	Fuente
¿Cuál es el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 089, del sector Nueva Rioja, Rioja, San Martín?	Determinar el grado de compromiso organizacional del personal docente del nivel inicial de la Institución Educativa Inicial N° 089, del sector Nueva Rioja, Rioja, San Martín.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	(1) Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	Cuantitativo Descriptivo	Encuesta / Cuestionario	Docentes de la IEI N° 297
					(2) Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.			
					(4) No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.			
					(5) No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.			
				Orgullo de pertenencia a la institución	(3) No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.			
					(6) Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.			
			Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución	(8) Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.			
					(9) Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.			
				Opciones laborales	(10) Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta institución educativa.			
					(11) Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			
				Evaluación de permanencia	(7) Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			
					(12) Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.			
			Compromiso normativo	3.1. Reciprocidad con la institución	(13) No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.			
					(14) Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.			
					(15) Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.			
					(16) Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.			
					(17) No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.			
					(18) Estoy en deuda con mi institución educativa.			

**Anexo 3: Carta de autorización de la institución donde se desarrollará
investigación**



**Institución Educativa Inicial
089**

RD N°0093- 20-04-1982 - Cód. Modular 1120062
Jr. Unión N° 354 – Rioja, San Martín-Perú



N°

“EL FUTURO DE LOS NIÑOS ESTÁ EN NUESTRAS MANOS”

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAÚ”

AUTORIZACIÓN N°001-2016-I.E.I N°089 – UGEL-R-S.N.R.

La Directora de la Institución Educativa Inicial N° 089, del distrito de Rioja, provincia de Rioja, departamento de San Martín, el que suscribe:

AUTORIZA

A los integrantes del grupo de maestras :

- ✚ MORI MUÑOZ, Zenaida Yliana
- ✚ LLIUYA ORTIZ, Leonor Patricia
- ✚ HERRERA VALDIVIA, Fany Margot
- ✚ MAS GUIVIN, Milagros.

Estudiantes del programa de Bachillerato de la Universidad Marcelino Champagnat Facultad de Educación -Lima; para que realicen la ejecución del proyecto denominado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL INICIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 089 DEL SECTOR NUEVA RIOJA, RIOJA, SAN MARTÍN.**

Se hace entrega de la presente autorización de las interesadas para los fines que estime conveniente.

Nueva Rioja, Noviembre del 2016