

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**“EL GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “CARMEN ROSA NOGUERA” DEL
DISTRITO DE POMACANCHI, PROVINCIA DE ACOMAYO – CUSCO”**

TESIS

**PRESENTADA POR:
LUIS CUTIPA VILLASANTE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y ENTORNOS VIRTUALES**

PROMOCIÓN: 2013 – II

PUNO – PERÚ

2017

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**“EL GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “CARMEN ROSA NOGUERA” DEL
DISTRITO DE POMACANCHI, PROVINCIA DE ACOMAYO – CUSCO”**

LUIS CUTIPA VILLASANTE

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y ENTORNOS VIRTUALES**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:



PRESIDENTE

:

Dr. Wenceslao Quispe Yapó

PRIMER MIEMBRO

:

Mg. Godofredo Huamán Monroy

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. Elvis Doriam Apaza Pino

DIRECTOR

:

Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

ASESOR

:

Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

DEDICATORIA

Con mucho afecto y gratitud, dedico este trabajo a mi familia por el apoyo en mi labor educativa, pues la mejor riqueza que se puede dejar a la familia es la educación y preparación, para enfrentar los retos de la vida en todo tiempo y lugar. A mis padres por haberme inculcado la ética de superación

AGRADECIMIENTO

A la Universidad del Altiplano de Puno, Programa de Segunda Especialización por pensar en la superación y capacitación permanente de los maestro en el Perú.

Agradecimiento a la comunidad Educativa Del Centro De Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" Del Distrito De Pomacanchi, Provincia De Acomayo–Cusco por darme las facilidades en la ejecución de la presente tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	17
1.2.1 Enunciado General	17
1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos:.....	19
1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.6. LIMITACIONES DELA INVESTIGACIÓN	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2 BASE O SUSTENTO TEÓRICO.....	23
2.2.1 Concepciones teóricas y empíricas de compromiso organizacional.....	23
2.2.2 Evolución conceptual del término “compromiso organizacional”	23
2.2.3 Compromiso organizacional como factor de éxito.....	27
2.2.4 Importancia del compromiso organizacional.	28
2.2.5 Componentes del compromiso organizacional.....	29
2.2.6 Compromiso afectivo.	29
2.2.7 Compromiso de continuidad.....	31
2.2.8 Compromiso normativo.	32

2.2.9 Factores de satisfacción y factores de insatisfacción.....	33
2.2.10 Dimensiones de la motivación, que se asume en la investigación.	34
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	35
2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	36
2.4.1 Hipótesis General	36
2.4.1 Hipótesis específicas.	37
2.5 SISTEMA DE VARIABLES.	38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	41
3.4 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.5 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS, (INCLUYE EL DISEÑO ESTADÍSTICO).....	42
3.6 PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	44
CONCLUSIONES	50
SUGERENCIAS	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	54

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Población y muestra de docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.....	41
Cuadro N° 2. Grado de compromiso afectivo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.	44
Cuadro N° 3. Grado de compromiso de continuidad por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.....	46
Cuadro N° 4. Grado de compromiso normativo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.	47
Cuadro N° 5. Resumen del grado de compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo cusco- 2014”	49

INCIDE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 1. Grado de compromiso afectivo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.....45
- Gráfico N° 2. Grado de compromiso de continuidad por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.....46
- Gráfico N° 3. Grado de compromiso normativo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.....48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Grado De Compromiso Organizacional De La Comunidad Educativa Del Centro De Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” Del Distrito De Pomacanchi, Provincia De Acomayo–Cusco 2014”, se realizó con el fin de permitir determinar el nivel de compromiso organizacional que reflejan los directores y los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa, el mismo que se realizó desde una tipología de trabajo de investigación no experimental y diseño descriptivo diagnóstico, la misma que se desarrolló en la Institución Educativa antes mencionada de la provincia de Acomayo - Cusco. El objetivo general del trabajo fue: Determinar el grado de compromiso organizacional de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco durante el año 2014. La hipótesis general por la que se ha orientado el presente trabajo es que: El grado de compromiso organizacional de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco es regular durante el año 2014. De acuerdo a su naturaleza tipo y diseño del trabajo la investigación se limita a describir acerca de la variable en estudio, para el cual se hizo una observación en un tiempo único, tomándose en cuenta como técnica la observación y como instrumento la encuesta para evaluar el grado de Compromiso Organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo del departamento de Cusco en el año 2014.

La conclusión más importante a la que se ha arribado es que: Los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso organizacional que se ubican en las categorías de Algunas veces y Todas las veces lo que significa que si están comprometidos con los fines y objetivos que dicha institución educativa tiene. Tal como se demuestra en el cuadro N° 05 donde se aprecia el resumen en cada dimensión de estudio.

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The present titled investigation work: "Grade Of Organizational Commitment Of The Educational Community Of the Center Of Basic Alternative Education "Carmen Rosa Noguera" Of the District Of Pomacanchi, County Of Acomayo.Cusco 2014", he/she was carried out with the purpose of allowing to determine the level of organizational commitment that you/they reflect the directors and the educational of the Center of Education Basic Alternative, the same one that was carried out from a tipología of work of non experimental investigation and design descriptive diagnosis, the same one that was developed before in the Educational Institution mentioned of the county of Acomayo - Cusco. The general objective of the work was: To determine the grade of organizational commitment of the educational community of the Center of Basic Alternative Education "Carmen Rosa Noguera" of the district of Pomacanchi, County of Acomayo .Cusco during the year 2014. The general hypothesis for which the present work has been guided is that: The grade of organizational commitment of the educational community of the Center of Basic Alternative Education "Carmen Rosa Noguera" of the district of Pomacanchi, County of Acomayo .Cusco is to regulate during the year 2014. According to their nature type and design of the work the investigation is limited to describe about the variable in study, for which an observation was made at one time only, taking into account as technique the observation and like instrument the survey to evaluate the grade of Organizational Commitment in the Center of Basic Alternative Education "Carmen Rosa Noguera" of the district of Pomacanchi, County of Acomayo of the department of Cusco in the year 2014.

The most important conclusion to which you has arrived is that: The educational of the Center of Basic Alternative Education "Carmen Rosa Noguera" of the district of Pomacanchi, county of Acomayo Cusco has a grade of organizational commitment that you/they are located in the categories of sometimes and every time what means that if they are committed with the ends and objectives that educational this institution has. Just as it is demonstrated in the square N° 05 where the summary is appreciated in each study dimension.

Words key: Organizational commitment, affective commitment, normative commitment, commitment of continuity.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por la Psicología Organizacional. Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún, han sido las evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo.

En este entender el presente trabajo de investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos cuyos contenidos son los siguientes:

En el **Primer Capítulo**, se presenta el planteamiento del problema de la investigación dentro del cual se considera el planteamiento del problema, justificación y objetivos.

En el **segundo capítulo**, se desarrolla el marco teórico de la investigación considerándose los antecedentes de la investigación, la base teórica en el que se fundamenta las bases epistemológicas y conceptuales de las variables de investigación.

En el **tercer capítulo**, se aborda el aspecto metodológico que precisa las hipótesis, la metodológica empleada en la investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra así como la operacionalización de la variable en estudio.

Finalmente en el **capítulo cuarto** se presenta los resultados de la investigación, consignándose cuadros y gráficos así como el detalle de las correlaciones establecidas entre las variables de investigación concluyéndose con la presentación de conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El compromiso organizacional entendido según Luthans (2008) como uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que se presentan líneas abajo, vinculando la mejora de la educación desde el punto de vista del manejo organizacional; teniendo a los docentes y directivos educativos como actores y promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz.

Además el tema del compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los docentes y directivos o todos aquéllos 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.

Bajo esa perspectiva, a nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Acomayo del departamento de Cusco, según el análisis del Proyecto Educativo Local de la mencionada UGEL, y el análisis del Proyecto Educativo Nacional, existe un bajo compromiso organizacional por parte de los docentes, el mismo que se ve reflejado en el bajo desempeño docente y el bajo compromiso con la comunidad educativa, la que a la postre repercute en los bajos nivel de aprendizaje y por lo tanto una baja calidad educativa.

A nivel del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi de la Provincia de Acomayo en el departamento de Cusco, esta realidad antes descrita, tampoco es ajena ya que se puede observar que algunos docentes no están muy comprometidos con los fines y objetivos institucionales, lo que repercutirá en una deficiente formación académica de sus estudiantes. Por lo que mediante el presente trabajo de investigación se propone contrastar esta realidad con datos recogidos mediante el uso de instrumentos validados.

El compromiso organizacional es, junto a «liderazgo y motivación», uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime, entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual. Probablemente la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la "fuerza relativa de la identificación

y el involucramiento de un individuo con una determinada organización" (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003, p.79).

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

1.2.1 Enunciado General

¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco durante el año 2014?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el grado de Compromiso afectivo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco?
- b) ¿Cuál es el grado de Compromiso de continuidad de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco?
- c) ¿Cuál es el grado de Compromiso normativo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es importante porque va permitir determinar el nivel de compromiso organizacional que reflejan los directores y los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco, la misma que implica que si existe un compromiso organizacional de los docentes, el

director llevará a un mejor desempeño de los docentes, de lo contrario el problema seguirá persistiendo.

Desde el punto de vista teórico es necesario abordar el tema del compromiso organizacional y como este se relaciona con el desempeño docente, la misma que contribuirá en la mejora ostensible de este aspecto en las instituciones educativas en estudio.

Desde el punto de vista metodológico, el uso de los métodos, técnicas e instrumentos que permitirán recoger los datos en el centro de educación antes descrito, permitirá constituirse en una propuesta o herramienta metodológica para otros trabajos de investigación de otros contextos, quienes pueden adecuar y/o utilizar a fin de contrastar la información o adecuarlas a su contexto.

Desde el punto de vista práctico, el problema del bajo compromiso organizacional de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi de la Provincia de Acomayo del departamento de Cusco, mediante los resultados que se darán a conocer a los docentes y directivos, puedan servir como un referente para mejorar el compromiso docente y de esta manera incidir en la mejora del compromiso organizacional.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar el grado de compromiso organizacional de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco durante el año 2014.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- a) Identificar el grado de Compromiso afectivo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco.
- b) Identificar el grado de Compromiso de continuidad de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco.
- c) Identificar el grado de Compromiso normativo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco.

1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación buscó investigar el grado de compromiso organizacional en las dimensiones: afectiva, continuidad y normativa de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco durante el año 2014.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El hecho que no se cuenta con un estudio definido acerca del tema en mención es considerada como una de las limitantes para que se ejecute de manera el presente trabajo de investigación.

Otro aspecto limitante que se considera está referido a que el diseño metodológico que se utilizó es el experimental cuantitativo, cuyas limitantes son que no es posible conocer ampliamente la realidad como sería utilizando el enfoque metodológico en la investigación cualitativa, la misma que debido a su

alcance de estudio y la condición del trabajo no permite ejecutar desde este tipo de investigación.

Otra limitante es que los informantes muchas veces tienen ciertas tendencias, condicionadas por ciertos estereotipos y creencias la que se refleja en los resultados que se obtuvieron, además de los instrumentos utilizados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Hecha las revisiones de las investigaciones que tienen relación con el que se realiza, se ha podido encontrar algunos trabajos los que a continuación se detallan:

A Nivel internacional destaca una investigación presentada por Gómez-Sánchez con la tesis denominada, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS EN RIOVERDE, S.L.P, en el cual se propuso alcanzar los siguientes objetivos; identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional, comprendiendo sus tres dimensiones más elementales (afectivo, de continuidad y normativo); y la satisfacción laboral comprendiendo también tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones percibidas), en el que llegaron a las siguientes conclusiones; De acuerdo con los resultados arrojados por el instrumento utilizado en esta investigación se presentan en las paginas 32 al 37 del presente documento.

¿Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, y las variables sociodemográficas de los trabajadores en la ciudad de Rioverde, S.L.P.?, se concluye que si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre sí.

A Nivel nacional se encuentra una investigación del trabajo de tesis presentado por Martin (2010) con el tema “compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de lima metropolitana y su relación con variables demográficas” en el cual se llegaron a las siguientes conclusiones: 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.

A nivel de antigüedad laboral, encontramos que el compromiso es mayor cuando se 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 03 años de trabajo renueva su compromiso en el plantel porque se siente más seguro con su puesto de trabajo.

2.2 BASE O SUSTENTO TEÓRICO.

2.2.1 Concepciones teóricas y empíricas de compromiso organizacional

Existen algunas aproximaciones que intentan definir lo que es compromiso organizacional. Por ejemplo, para Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomenta la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que presentamos a continuación.

2.2.2 Evolución conceptual del término “compromiso organizacional”

Uno de los primeros análisis al respecto fue desarrollado por Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) en la década de los setenta. Según el investigador, dichos autores abordan al compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que éste observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.

A lo largo del tiempo, el tema de compromiso hacia la organización ha ido generando diversas acepciones, las cuales guardan semejanza y son valioso aporte para la creciente literatura del tema en cuestión. En 1977, Steers y otros, (citado por Arias 2001: p.8) definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Posteriormente, Modway y otros (1979) generó unos constructos o axiomas que daban ciertos parámetros o características respecto a la actitud de compromiso, que incluyen una fuerte creencia en la interrelación objetivos y valores de la organización; asimismo, nos señala que el trabajador debe contar con una preparación para gastar considerable esfuerzo en nombre de la organización y fuertes deseos de mantenerse en ella.

Años después, Mathieu y Zajac (1990) refieren que es un vínculo o lazo del individuo con la organización, mientras que Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación.

Otra manifestación argumentativa al respecto, la propone Robbins (1998) quien nos señala que el compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización.

Complementando lo anterior, Hellriegel y otros (citados por Edel y García 2007: p.52) definieron que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Asimismo, caracterizó al compromiso organizacional bajo las siguientes aseveraciones:

- a) Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.
- b) Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- c) El deseo de pertenecer a la organización.

En ese sentido es muy importante analizar el contexto laboral en el cual está involucrado el colaborador, el cual influirá positiva o negativamente en la actitud de compromiso. Sin embargo, el compromiso organizacional no debe suponer una obsesión por cumplir los objetivos señalados de manera categórica e inflexible; a ello apunta Schermerhorn y otros (2004) cuando mencionan al “compromiso sin límites”, que puede ser perjudicial para la organización, ya que a veces se persiste en el cumplimiento de objetivos de manera obsesiva, sin replanteamiento. En esas situaciones, se necesita la autodisciplina para admitir los errores y cambiar el curso.

Sumándose a la variedad de fortalezas que involucra hacer gestión bajo la generación de un alto grado de compromiso organizacional, Chiavenatto (2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e

involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”.

Prosiguiendo con los estudios del autor en mención, él maneja el tema como variable dependiente en su modelo de comportamiento organizacional que junto a otras como la de productividad, ausentismo, rotación y satisfacción en el trabajo se complementan con las variables independientes distribuidas en el ámbito del sistema organizacional (diseño de la organización, cultura de la organización, procesos de trabajo), grupal (equipos y empowerment, cultura de la organización, dinámica de grupos y entre grupos) e individual (diferencias individuales, percepciones y atribuciones, satisfacción en el trabajo).

Adicionalmente, definiciones más recientes como la de 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.

Nuestro país no es la excepción ante dichas formas de empleo, en cuanto los sobrecostos laborales son muy altos y la legislación laboral es poco promotora para mantener empleados de manera permanente o estable. Más aún, cuando existen controles de cumplimiento de las leyes laborales que no son sostenibles en el tiempo y generan una competitividad desleal entre las empresas que cumplen las normas y las otras que no, permitiendo que las segundas tengan más réditos, por lo menos a nivel económico.

El compromiso organizacional se ve consolidado cuando existe una comunión entre el colaborador y el empleador basado en la identificación. Davis y Newstrom (citados por Edel y García, 2007: p.52) sostienen que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella”. Dicha identificación reunirá los principios axiológicos de la empresa y las actitudes de los colaboradores en pro de la organización, haciéndolos partícipes por coadyuvar en la consecución de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

2.2.3 Compromiso organizacional como factor de éxito.

Nuestro tema es, sin lugar a dudas, un factor de éxito para la organización ya que superpone valores muy importantes en el comportamiento organizacional como la lealtad, el involucramiento y la predisposición para el trabajo en equipo que tendrán como consecuencia resultados eficientes y eficaces. Una prueba al respecto, lo manifiestan Meyer y Allen (citados en Ramos, 2005: p.11) en uno de sus estudios, en que un grupo de docentes con un nivel más alto de compromiso organizacional coincidieron con un mayor nivel de desempeño académico de sus alumnos. Es decir, los alumnos obtuvieron buenos resultados a partir del mejor desempeño de los docentes.

En tal sentido, entenderemos por éxito el buen desempeño docente con indicadores que evalúen aspectos académicos, conductuales, entre otros. Sin embargo, lo que se pretende evidenciar en este estudio es la importancia del compromiso organizacional como factor de éxito mas no se realizará una correlación de la variable desempeño.

2.2.4 Importancia del compromiso organizacional.

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores preponderantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando.

Es preciso señalar que la educación peruana ha sufrido permanentes cambios que van de la mano de coyunturas socioeconómicas, culturales, familiares y mega tendencias mundiales que generan ciertos prototipos de conductas que afectan, sin duda, a los distintos componentes de la comunidad educativa, pero sobre todo a los estudiantes que son víctimas de paradigmas o antivalores que degeneran su equilibrio físico y mental.

Frente a ello, la cultura organizacional educativa tiene que retroalimentarse periódicamente y tener las respuestas propositivas que mantengan la esencia educativa y por consiguiente el actuar de la organización tenga como principio fundamental el formar integralmente a los niños y jóvenes estudiantes para que coadyuven de manera efectiva con el desarrollo sostenible de la sociedad.

Para este arduo trabajo, los docentes son los llamados a promover una cultura organizacional basada en los principios educativos (los cuales se encuentran enmarcados en la Ley General de Educación del Perú). Dichos actores educativos son los que irán construyendo una historia particular, ética y sostenible, liderados por fuerzas directrices que deben mediar eficaz y

eficientemente en pro del cumplimiento de los planes establecidos. De esta manera, bajo el fiel compromiso de los docentes con los objetivos organizacionales, habrá éxito.

2.2.5 Componentes del compromiso organizacional.

Varona (1993) menciona en su estudio la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son:

- Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador.
- Perspectiva psicológica: sujeta a la identificación del empleado con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir en que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización.
- Perspectiva de atribución: en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva.

2.2.6 Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por Araque y Rivera, (2005:26) que éstas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.); de

seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Es por ello que siendo las emociones un elemento primordial en este componente hacemos referencia a Chiavenatto (2004) quien describe que las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien. Dichos sentimientos forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando.

Por tal razón, se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un colaborador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales. En virtud de ello, Robbins (2004) señala que la confianza por identificación, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes.

Es decir, la confianza es importante para hacer sostenible todo el proceso de liderazgo y por ende de cambio. La confianza es la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista, por medio de palabras, obras o decisiones. Los dos elementos más importantes de nuestra definición son que implica familiaridad o riesgo.

Asimismo, Robbins (2004) expresa que existen cinco dimensiones clave que constituyen el concepto de confianza, lo que es un elemento vital para que los lazos afectivos se estrechen más:

- a) Integridad, la cual atañe a la honestidad y la veracidad.
- b) Competencia, la cual abarca las habilidades y los conocimientos técnicos e interpersonales del individuo.
- c) Congruencia, la cual relaciona con qué tanto se puede depender de un individuo, qué tan previsible y de buen juicio sea al manejar una situación.
- d) Lealtad, la cual genera la disposición a defender y dar la cara por la otra persona.
- e) Franqueza, elemento importante en el que la verdad se constituye como factor ético de convivencia, aunque a veces pueda tornarse en contra de los intereses de la organización.

2.2.7 Compromiso de continuidad.

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005: p.50) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa

basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

Chiavenato (2004) manifiesta que en la actualidad, la vieja y tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea se está volviendo pieza de museo debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del tema en cuestión. Aquí lo medular del tema, es que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que a decir de Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligra, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intensión de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

2.2.8 Compromiso normativo.

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de

los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. Hee (citado por Ramos, 2005: p.56) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

A decir de Goman (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora alude a un interesante aspecto de coyuntura en cuanto a la relación laboral. Ella señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

2.2.9 Factores de satisfacción y factores de insatisfacción.

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de función denominados de satisfacción.

La satisfacción en el cargo es función del contexto, es decir del ambiente de trabajo, del salario de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los

compañeros y del contexto general que rodea al cargo ocupado son los factores higiénicos o ambientales denominados de satisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas” también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para que el empleado continúe con su crecimiento personal.

Los factores de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social, mientras que los factores motivacionales o de función se refieren a necesidades secundarias: de estima y autorrealización.

2.2.10 Dimensiones de la motivación, que se asume en la investigación.

En base a la teoría planteada, la investigación asume la teoría de los dos factores de Herzberg por lo que la variable motivación laboral presenta dos dimensiones:

- a) Factores higiénicos o ambientales, localizados en el ambiente que los rodea y están manejados por la empresa, por ejemplo: las condiciones de trabajo, el sueldo, las relaciones humanas, las políticas de la empresa, etc. Si estos factores no se han resuelto bien producen insatisfacción, pero cuando se intenta mejorarlos no logran por si solos provocar la auténtica satisfacción.
- b) Factores motivacionales o de función; son los que están relacionados con el trabajo que se desempeña, por ejemplo: el reconocimiento, el trabajo

estimulante, el logro, la responsabilidad, el reconocimiento, la promoción, el crecimiento y el desarrollo personal. Son estos los factores que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y a sentir satisfacción.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Compromiso organizacional.

Luthans (2008) define como uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que presentamos a continuación.

El compromiso afectivo.

Consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa. En realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa; sin embargo, esta identificación y afinidad con la organización se manifiesta con actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia del colaborador hacia su compañía, por ejemplo: el colaborador que se emociona al decir que trabaja para su empresa, o el que habla mucho de ésta en reuniones con amigos o familiares.

El compromiso continuo.

Revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa. Con el paso del tiempo el colaborador percibe que va haciendo pequeñas inversiones en la compañía, las cuales espera que le reditúen, pudiendo ser inversiones monetarias tales como planes de pensiones, de compra de acciones o bien la parte que se paga por antigüedad en una liquidación, hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la empresa y que perdería si se fuera. Es decir, el colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido.

El compromiso normativo.

Es la tercera y última dimensión del compromiso organizacional, el cual al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa. Este sentimiento de obligación suele tener sus orígenes en la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia, e inclusive en sus primeras experiencias laborales; es decir, el sujeto aprende y da por hecho que debe ser leal con la empresa que le contrate. Desde luego la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona.

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**2.4.1 Hipótesis General**

El grado de compromiso organizacional de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco es regular durante el año 2014.

2.4.1 Hipótesis específicas.

- a) El grado de Compromiso afectivo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco es regular.
- b) El grado de Compromiso de continuidad de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco es regular.
- c) El grado de Compromiso normativo de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo –Cusco es regular.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES.

Identificación de las Variables (operacionalización de la variable)

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Variable única: Grado de Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales <i>Confianza en los valores de la institución.</i> <i>Apego emocional.</i> <i>Integración plena en la institución.</i> Percepción de satisfacción de necesidades <i>Involucramiento en la problemática de la institución.</i> <i>Voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución</i> <i>Convencimiento de satisfacción de necesidades.</i> Orgullo de pertenencia a la organización <i>Manifestación de orgullo hacia la institución.</i> <i>Significación personal.</i> <i>Felicidad por estar en la institución.</i>	Nunca. Casi nunca A veces. Casi siempre. Siempre
	Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución <i>Aceptación de cualquier tipo de labor.</i> <i>Afección de la vida misma por dejar la institución.</i> <i>Dependencia de otras personas por ingresos que se recibe de parte de la Institución</i> Opciones laborales. <i>Opciones de trabajo</i> <i>Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo</i> Evaluación de permanencia	
	Compromiso normativo	<i>Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones.</i> <i>Permanencia en la institución: necesidad y deseo.</i> <i>Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución</i> Reciprocidad con la institución. <i>Circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral.</i> <i>Recepción de algún apoyo especial de parte de la institución.</i> <i>Lealtad hacia la institución.</i> <i>Obligación de permanencia en la institución.</i> <i>Sensación de deuda con la institución.</i> <i>Sentimiento de culpabilidad por dejar la institución.</i>	

CAPÍTULO III

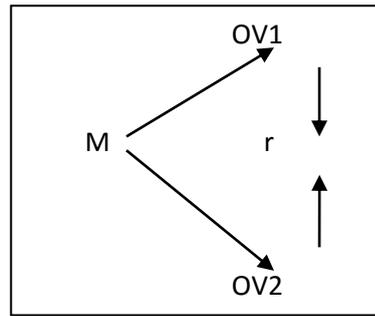
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación según su propósito y según su estrategia, es el no experimental (descriptivo), porque en la presente investigación se observa el fenómeno educativo tal como ocurren.

Además en los trabajos de corte descriptivo diagnóstico que está estructurado para establecer los aspectos problemáticos que se manifiestan en ella. La representación del diseño.

Diseño de la investigación. Para responder a las preguntas de investigación y cubrir los objetivos fijados considerando la naturaleza del problema a investigar en coherencia al tipo de estudio y enfoque el diseño de la investigación que se optó el diseño no experimental de tipo transeccional y en cuya clasificación se asume el tipo exploratorio. Estos diseños según Hernández R. (2014) “Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. El diseño se configura de la siguiente manera:

**EN EL ESQUEMA:**

- M = Muestra de la investigación
 OV1, OV2 = Observación de la variable
 r = Variable de estudio

VARIABLE ÚNICA: Grado de compromiso organizacional.

Compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad.

Compromiso normativo.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra para el presente trabajo de investigación, lo constituye a todos los docentes y estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi de la Provincia de Acomayo del departamento de Cusco, ya que tratándose de una investigación básica de tipo diagnóstico que pretende conocer el compromiso organizacional para con la institución educativa en este caso de tipo Básica Alternativa. Los que a continuación se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1. Población y muestra de docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.

Docentes CEBA - Acomayo	Nº	%	TOTAL
Área humanidades	06	27	06
Área Ciencias	06	27	06
Área Inicial	03	14	03
Área intermedio	07	32	07
TOTAL	26	100%	26

FUENTE: CAP UGEL Provincia de Acomayo.

ELABORACIÓN: El ejecutor de la Investigación.

Según el Dr. Palomino P (2005) Diseños y técnicas de la investigación educativa, cuando la población de estudio es relativamente pequeña se tiene que optar como muestra por todos los sujetos de la investigación. Por lo que teniendo un total de 26 docentes como población del centro de Educación Básica Alternativa “ Carmen Rosa Noguera” del Distrito de Pomacanchi, Provincia de Acomayo 2014.

3.3 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnicas e instrumentos de investigación.

La técnica e instrumentos que se utilizaron fueron los siguientes:

a. Técnica de encuesta:

Para la recopilación de los datos de la variable en estudio: Grado de compromiso organizacional, se usó la técnica de la encuesta.

b. Instrumentos de investigación:

El instrumento que se usó fue el cuestionario denominado “Cuestionario para evaluar el grado de compromiso organizacional”. La misma que fue

entregada a cada docente del Centro de Educación Básica Alternativa en mención.

3.4 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

- Se realizaron coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.
- En coordinación con el Director del centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” de la provincia de Acomayo, se estableció un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.
- Los sujetos de investigación en este caso los docentes, recibieron el instrumento de recolección de datos (Anexo 01) en forma individual.
- Se solicitó veracidad en las respuestas, para la cual se dio una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.
- Finalmente la información obtenida se procesó para su respectivo análisis.

3.5 PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS, (INCLUYE EL DISEÑO ESTADÍSTICO)

Una vez recolectado los datos se ordenaron y clasificaron para tabular la distribución porcentual que se traduce en gráficos estadísticos.

El procesamiento y análisis de los datos se procedió de acuerdo a la técnica de la estadística descriptiva:

- a) Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos. En base a las frecuencias porcentuales que arrojen los datos procesados.
- b) Elaboración de cuadro resumen y gráfico para su interpretación y conclusión.

3.6 PLAN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizaron las siguientes acciones:

- Se tabularon y organizaron los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentaron los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizaron describiendo los datos que contiene y se analizaron considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustraron los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 RESULTADOS ARROJADOS DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS.

Los resultados a partir de la aplicación de la encuesta a los docentes de Educación Básica Alternativa que a continuación se muestran de acuerdo a las dimensiones:

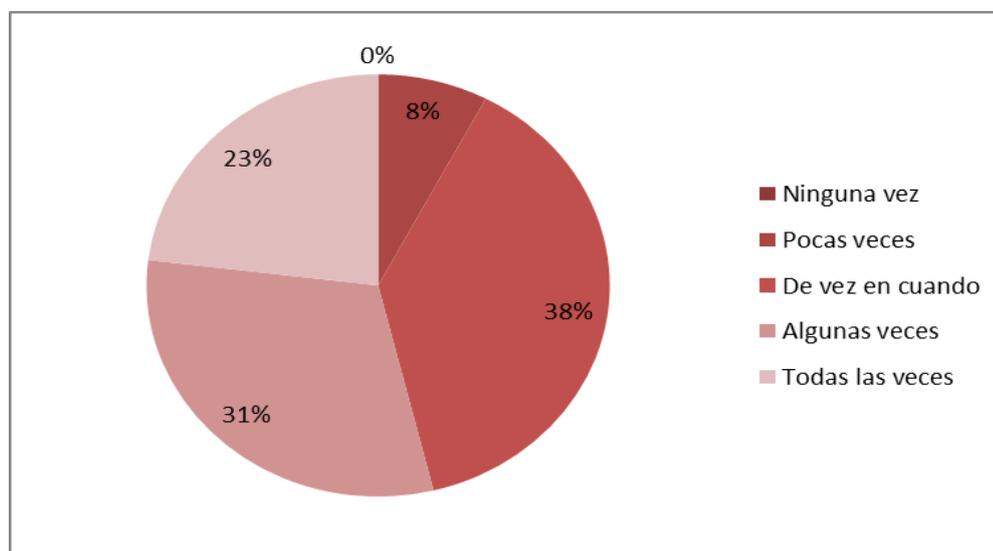
Cuadro Nº 2. Grado de compromiso afectivo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.

Escala	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual	Porcentual Acumulado
Ninguna vez	0	0	0.00%	0.00%
Pocas veces	2	0.08	8.00%	8.00%
De vez en cuando	10	0.38	38.00%	46.00%
Algunas veces	8	0.31	31.00%	77.00%
Todas las veces	6	0.23	23.00%	100.00%
Total	26	1	100.00%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera”.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1. Grado de compromiso afectivo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.



Fuente: Cuadro N° 02.

Elaboración: El investigador.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al gráfico N°01 y cuadro N° 02, de la dimensión compromiso afectivo, se observa que un 38% de los docentes encuestados, aprueban de vez en cuando criterios de la dimensión como confianza en los valores, integración plena con la institución, un 31% algunas veces, el 23% todas las veces, y en menores porcentajes 8% pocas veces en criterios de muestras de orgullo con su institución.

Significa que de un total de 26 docentes encuestados la mayoría responden a un de vez en cuando criterios de la dimensión compromiso afectivo. La dimensión enfatiza aspectos de identidad, afectividad, voluntad y confianza en valores. Por lo que de acuerdo a la hipótesis planteada los docentes de alguna manera si se identifican con dichos aspecto, además que apuestan por ello.

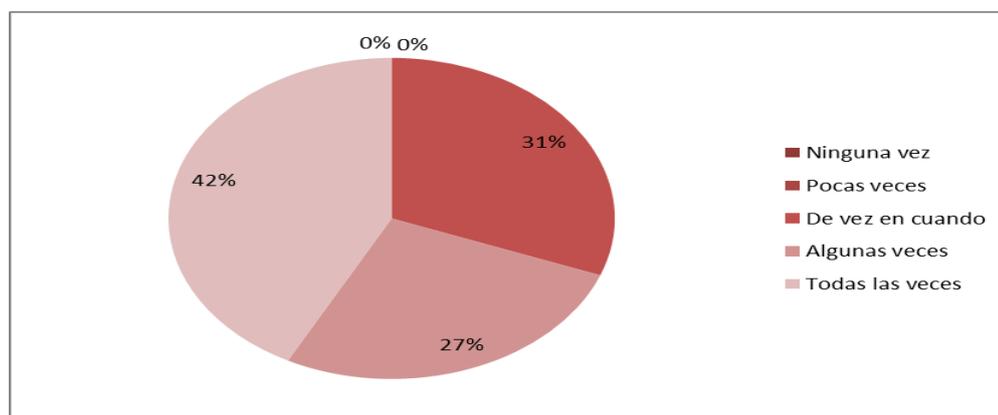
Cuadro N° 3. Grado de compromiso de continuidad por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.

Escala	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual	Porcentual Acumulado
Ninguna vez	0	0	0.00%	0.00%
Pocas veces	0	0	0.00%	0.00%
De vez en cuando	8	0.31	31.00%	31.00%
Algunas veces	7	0.27	27.00%	58.00%
Todas las veces	11	0.42	42.00%	100.00%
Total	26	1	100.00%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera”.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 2. Grado de compromiso de continuidad por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.



Fuente: Cuadro N° 03.

Elaboración: El investigador.

INTERPRETACIÓN:

En el gráfico N°02 y cuadro N° 03, se presenta los resultados obtenidos de la dimensión compromiso de continuidad, donde de un total de 26 docentes encuestados que representan el 100%, de la cual el 42% aprueban todas las veces, el 31% de vez en cuando, el 27% algunas veces y el 0% ninguna vez y pocas veces.

Es importante indicar que esta dimensión habla sobre la permanencia en la institución donde el docente encuestado labora bajo esta dimensión los docentes hacen prevalecer los intereses personales e interpersonales para permanecer en su centro de trabajo.

Pero también es importante destacar ese 0% que no responden a ninguna alternativa frente a la dimensión compromiso de continuidad lo cual hacen entender que hay un gran margen de docentes que todavía no están comprometidos con su institución.

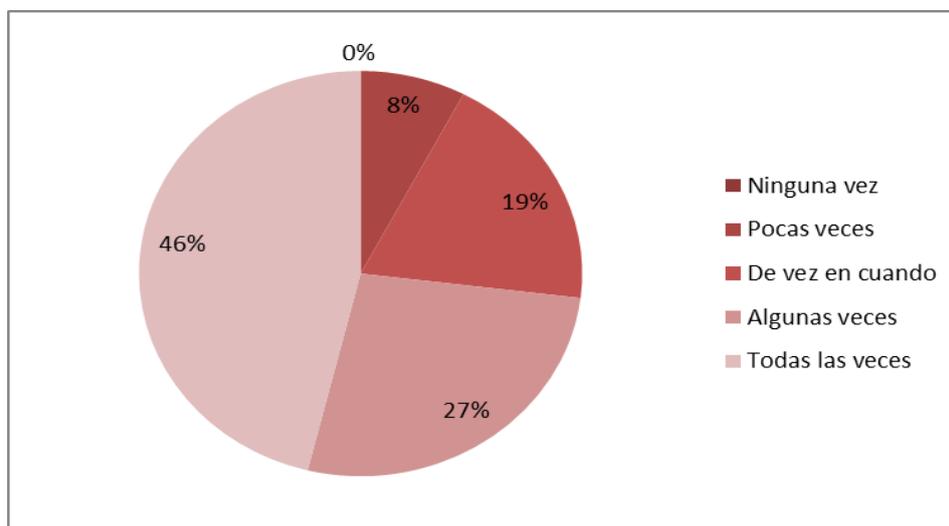
Cuadro N° 4. Grado de compromiso normativo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.

Escala	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual	Porcentual Acumulado
Ninguna vez	0	0	0.00%	0.00%
Pocas veces	2	0.08	8.00%	8.00%
De vez en cuando	5	0.19	19.00%	27.00%
Algunas veces	7	0.27	27.00%	54.00%
Todas las veces	12	0.46	46.00%	100.00%
Total	26	1	100.00%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera”.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 3. Grado de compromiso normativo por los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo 2014.



Fuente: Cuadro N° 04.

Elaboración: El investigador.

INTERPRETACIÓN:

En el gráfico N°03 y cuadro N° 04, se muestra que del total de docentes encuestados un 46% consideran todas las veces los criterios correspondientes a la dimensión compromiso normativo, consideran un 27% algunas veces, el 19% de vez en cuando y también un 8% pocas veces.

En su mayoría los docentes están de acuerdo con el uso de lenguas maternas estableciendo una relación entre la familia y miembros de la comunidad educativa.

De lo observado se puede deducir que en su mayoría los docentes también muestran su aceptación o aprobación a que en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se pueda darle uso a las lenguas maternas u originarias lo que también contradice a la hipótesis planteada ya que se había indicado que los docentes muestran rechazo o animadversión a dicha propuesta.

Cuadro N° 5. Resumen del grado de compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo cusco- 2014”

Escala	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Total
Ninguna vez	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Pocas veces	8.00%	0.00%	8.00%	5.33%
De vez en cuando	38.00%	31.00%	19.00%	29.33%
Algunas veces	31.00%	27.00%	27.00%	28.33%
Todas las veces	23.00%	42.00%	46.00%	37.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera”.

Elaboración: El investigador.

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro N° 05, se muestra el cuadro resumen acerca del grado de compromiso organizacional por los docentes del CEBA “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacachi, provincia de Acomayo Cusco-2014 en el cual se observa que en la mayoría de los casos, es decir mas del 50% de docentes han ubicado su grado de compromiso entre las categorías de Algunas veces y Todas las veces. Así en compromiso afectivo se aprecia que mas del 54% de los docentes ubican su preferencia entre algunas veces y todas las veces, en Compromiso de continuidad en esta categoría se observa el 69% de los docentes y en la dimensión Compromiso Normativo el 73% de los docentes se ubican en estas dos categorías (algunas veces y todas las veces).

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso organizacional que se ubican en las categorías de Algunas veces y Todas las veces lo que significa que si están comprometidos con los fines y objetivos que dicha institución educativa tiene. Tal como se demuestra en el cuadro N° 05 donde se aprecia el resumen en cada dimensión de estudio.

SEGUNDA: Los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso afectivo que se ubican en las categorías de Algunas veces. Tal como se demuestra en el cuadro N° 02 donde se aprecia que el 54% de docentes ubican su compromiso en estas dos categorías.

TERCERA: Los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso de continuidad que se ubican en las categorías de Algunas veces. Tal como se demuestra en el cuadro N° 03 donde se aprecia que el 69% de docentes ubican su compromiso en estas dos categorías.

CUARTA: Los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso normativo que se ubican en las categorías de Algunas veces. Tal como se demuestra en el cuadro N° 04 donde se aprecia que el 73% de docentes ubican su compromiso en estas dos categorías.

SUGERENCIAS

PRIMERA: A todos los directivos del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco. Implementar talleres de capacitación sobre temas como: Cultura organizacional, liderazgo y emprendimiento a fin de fortalecer las capacidades de los docentes y estudiantes.

SEGUNDA: A todos los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco. Incidir en seguir mejorando el compromiso organizacional a fin de seguir logrando éxitos en favor de los estudiantes que se forman en esta institución.

TERCERA: A todas las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Acomayo del departamento de Cusco, promover eventos de capacitación y de fortalecimiento de capacidades en los docentes a fin de lograr comprometerlos en la tarea educativa de cada una de sus instituciones y/o CEBAS.

CUARTA: A todos los investigadores y futuros tesisistas a seguir incidiendo en temas como Cultura Organizacional, compromiso con la institución educativa, liderazgo, clima institucional, entre otros a fin de conocer con mayor amplitud estos temas de trascendencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Altuve, Erika. 2009. La motivación en el desempeño laboral del personal de coordinación de prevención del delito seccional en el estado de Barinas. Proyecto de trabajo de grado para optar el título de Licenciado en Sociología del Desarrollo. 90 pp.
- Araque J. y Rivera N. (2005). Psicología Organizacional e Industrial. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Arciniega L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración. (200).
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta:
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43.
- Blanchard, K. y O'connor M. (2005). Administración por valores. Bogotá: Editores Norma.
- Chacón, Karen y Urbina, María J. 2000. Actitudes de los trabajadores de base hacia los factores motivacionales o de función de la empresa NISSAN, ubicada en el municipio los Guayos del Estado Carabobo.
- Mancha Pineda, Estanislao (2012) Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- Marcano M. Luisa, 1996. Lecciones Preliminares de Psicología. Universidad de Carabobo, 1996. 215 pp.



ANEXOS

ANEXO N° 01

Cuestionario para evaluar el nivel de compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo, cusco – 2014.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.:..... LUGAR:.....

SEXO: H () M () FECHA:.....

INSTRUCCIONES:

Estimado colega docente, a continuación le presento un cuestionario relacionado con el nivel de Compromiso Organizacional a nivel de su Centro de Educación Básica Alternativa, es decir, para tener conocimiento sobre el compromiso que Ud. Tiene para con su institución educativa. Los fines son académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente relevante, por ello debe leerlo en forma detallada y luego marcar una de las cinco alternativas.

	Ninguna Vez	Pocas Veces	De vez en Cuando	Algunas Veces	Todas las veces
	01	02	03	04	05
N°	DIMENSIONES				
	Ninguna vez	Pocas veces	De vez en cuando	Alguna vez	Todas las veces
COMPROMISO AFECTIVO					
1	<i>Tienes confianza en los valores que se practica en la institución donde laboras actualmente.</i>				
2	<i>Sientes un afecto emocional con tu Institución Educativa</i>				
3	<i>Manifiestas una integración plena con tu Institución.</i>				
4	<i>Estas Involucrado con la problemática de tu Institución.</i>				
5	<i>Manifiestas voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normalmente brindas para el éxito de tu Institución</i>				
6	<i>Estas convencido de la satisfacción de tus necesidades laborales dentro de tu Institución.</i>				
7	<i>Muestras un orgullo especial hacia tu Institución.</i>				

8	<i>Ésta Institución Educativa tiene un gran significado para mí.</i>					
9	<i>Se siente feliz por estar trabajando en la Institución.</i>					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
10	<i>Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores pedagógicas para poder seguir trabajando en esta institución.</i>					
11	<i>Afección de la vida misma por dejar la institución.</i>					
12	<i>Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución</i>					
13	<i>Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.</i>					
14	<i>Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo</i>					
15	<i>Sensación de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones.</i>					
16	<i>Permanencia en la institución: necesidad y deseo.</i>					
17	<i>Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución</i>					
COMPROMISO NORMATIVO						
18	<i>Normas que estrechen fuertemente la relación laboral.</i>					
19	<i>Recepción de algún apoyo especial de parte de la institución.</i>					
20	<i>Lealtad hacia la institución.</i>					
21	<i>Obligación de permanencia en la institución.</i>					
22	<i>Sensación de deuda con la institución.</i>					
23	<i>Sentimiento de culpabilidad por dejar la institución.</i>					

MUCHAS GRACIAS.