



**Niveles de compromiso organizacional en docentes
nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de
San Juan de Lurigancho - 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Erika Yesenia Peñares Huaraz

ASESOR:

Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Presidente

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Secretario

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Vocal

Dedicatoria

A mis padres que siempre me han acompañado en mi vida universitaria quienes han confiado en mí durante este trayecto para convertirme en una profesional de éxito. A mi esposo por su amor infinito e impulsarme a seguir adelante y terminar este proyecto.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado a ser parte de ella y por haber permitido lograr un nuevo grado académico. A mi asesor de Tesis por sus conocimientos, sus orientaciones y motivarme a seguir hasta el final y a la I.E Nicolás Copérnico por contribuir a esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo Erika Yesenia Peñares Huaraz, estudiante del Programa de la Maestría Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 46792914, con la tesis titulada “Niveles de Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenta en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Erika Yesenia Peñares Huaraz

46792914

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la tesis titulada “Niveles de Compromiso Organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016” la misma que someto a vuestra consideración.

Los contenidos que se desarrollan son los siguientes:

En un primer capítulo se hace referencia al tema, planteando la situación de la realidad problemática, objetivos e hipótesis, así como también se narran los antecedentes y marco teórico, en un segundo capítulo se describe sobre el marco metodológico donde se menciona el tipo de investigación, diseño, variables, métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra, en un tercer capítulo se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron figuras y tablas, seguidamente se presenta la discusión donde se comparan los resultados obtenidos con otras investigaciones, citados en los antecedentes, asimismo se muestra las conclusiones donde se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción, posteriormente de acuerdo a los resultados se dieron las recomendaciones y finalmente las referencias que contiene las fuentes donde se extrajo la información.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice contenido

Carátula

Páginas preliminares

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x

Resumen

xi

Abstract

xii

I. Introducción

13

1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación teórica y organizacional	18
1.3. Justificación	27
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	31
1.6. Objetivos	32

II. Marco metodológico

33

2.1. Variables	34
2.2. Operacionalización de Variables	34
2.3. Metodología	35
2.4. Tipo de Estudio	35
2.5. Diseño de investigación	35
2.6. Población, muestra y muestreo	36
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	37
2.8. Métodos de análisis de datos	40
2.9. Aspectos éticos	40

III. Resultados	41
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias	59
VIII. Anexos	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización: variable Niveles de compromiso organizacional	33
Tabla 2. Análisis de ítems-test instrumento compromiso organizacional.	39
Tabla 3. Análisis de consistencia interna de variable Comunicación interna.	39
Tabla 4. Compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016.	42
Tabla 5. Distribución de rangos de la variable compromiso organizacional	42
Tabla 6. Estadísticos de prueba de la variable compromiso organizacional	43
Tabla 7. Distribución de rangos de la variable compromiso organizacional afectivo	45
Tabla 8. Estadísticos de prueba de la variable compromiso organizacional afectivo	47
Tabla 9. Distribución de rangos de la variable compromiso organizacional normativo	48
Tabla 10. Estadísticos de prueba de la variable compromiso organizacional normativo	48
Tabla 11. Distribución de rangos de la variable compromiso organizacional calculado	50
Tabla 12. Estadísticos de prueba de la variable compromiso organizacional calculado	50

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de compromiso organizacional en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.	42
Figura 2. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016.	44
Figura 3. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016.	46
Figura 4. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional normativo entre docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016.	48
Figura 5. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional calculado entre docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016.	50

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Se empleó un tipo de investigación básica, para lo cual se diseñó un estudio tipo no experimental, descriptivo, comparativo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La muestra es de 60 docentes entre nombrados y contratados de nivel primario y secundario de ambos sexos. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. (2012) y adaptado por Sotelo (2016), con Alpha de Cronbach de 0.820. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 23. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, se utilizó la prueba estadística U de Mann-Whitney para determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados. Significancia < 0.05.

Los resultados muestran que el 93.3% de los docentes nombrados de la I.E Nicolás Copérnico, manifiestan un moderado compromiso organizacional y el 3.3% un compromiso alto y bajo, en cuanto a los docentes contratados el 50% de ellos manifiestan un moderado compromiso organizacional y solo el 3.3% presentan un alto compromiso organizacional. En cuanto a la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.005 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

Palabras clave: compromiso organizacional y docente

Abstract

The present investigation had as objective to determine the difference of the organizational commitment in professors named and contracted of I.E Nicolás Copernicus of San Juan de Lurigancho - 2016.

A type of basic research was used, for which a non-experimental, descriptive, cross-sectional comparative study was designed under the quantitative approach. The sample is 60 teachers nominated and contracted primary and secondary level of both sexes. The Meyer and Allen Organizational Engagement Scale was used for data collection. (2012) and adapted by Sotelo (2016), with Cronbach's Alpha of 0.820. Statistical analysis was performed using SPSS software version 23. Descriptive statistics techniques were used, the Mann-Whitney U-Statistical test was used to determine the difference of the organizational commitment in named and contracted teachers. Significance <0.05 .

The results show that 93.3% of the professed teachers of IE Nicolás Copernicus show a moderate organizational commitment and 3.3% a high and low commitment, as for the teachers hired 50% of them show a moderate organizational commitment and only 3.3% have a high organizational commitment. As for the hypothesis test, it can be observed that the average rank of the organizational commitment in the named teachers is 36.82 while in the contracted teachers this average rank is of 24.18, that is to say the contracted teachers have less organizational commitment than the ones named. Using the Mann-Whitney U test, the alternative hypothesis is accepted with a p-value of 0.005 lower than 0.01, indicating that this difference is highly significant.

Keywords: Organizational commitment and teacher

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

A continuación se presenta investigaciones internacionales en relación con las variables de Compromiso Organizacional.

Ramírez, Chairez, Maldonado y García (2014), en su investigación titulado *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública de México de la facultad de Ciencias Administrativas y Sociales*, tienen como objetivo identificar si existen desigualdad entre el deber organizacional de los educadores y algunas variantes demográficas y laborales. La investigación desarrolló una indagación de tipo transversal en base a un diseño empírico. Para analizar los datos, se seleccionó a 58 docentes en base al temario ALLEN y MEYER. A manera de conclusión, se determinó que existe un nivel medio de obligación de los profesores con su organización y además, no se hallaron desigualdad entre el deber organizacional y las variables género, edad, antigüedad y estado civil.

San Martín (2013), en su investigación *La confianza, la complacencia, las normas vinculadas, el oportunismo y la dependencia como anterior del compromiso organizacional del trabajador*, tuvo como fin comprender los determinantes más significativos del compromiso afectivo, normativo y de persistencia del trabajador con la empresa. Se seleccionó un total de 204 colaboradores de nacionalidad mexicana para el análisis de datos. En base a lo anterior, se concluyó que existen participaciones interesantes dentro del ámbito normativo así como profesional; además, el compromiso cordial y el perceptivo se relacionan en el factor continuidad. La complacencia, las normas relacionales y la apreciación de oportunismo conforman los antecedentes relevantes del compromiso cordial. La seguridad y la dependencia lo son del compromiso normativo.

Morales y Villalobos (2012) elaboraron un estudio titulado *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Hospital Clínico. El estudio fue descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, transversal, con una muestra de 125. El instrumento empleado para la medición de las variables consta de 12 preguntas el cual presenta una escala de Likert. Respecto a los resultados de la Satisfacción laboral, existe un nivel de disposición mediana en la apreciación de los empleados. En relación a la satisfacción con los componentes, se informa que estos funcionarios se encuentran satisfechos en un nivel mediano. En lo que se refiere al deber, existe una disposición mediana en la apreciación de los colaboradores. En cuanto a la correlación entre ellas, se puede concluir que no existe relación entre complacencia laboral y deber institucional.

Recio, Gómez, López y Martínez (2012) efectuaron un estudio sobre *Compromiso y clima organizacional de los trabajadores del Hospital general de Rio Verde en México*. Tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre el clima organizacional (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) y compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo). La pesquisa fue gráfico, correlacional y transversal. Se tomó una muestra de 104 colaboradores en base a 48 ítems sobre el ambiente organizacional, temario de la Institución Panamericana de la Salud y 18 de deber organizacional temario de Meyer, Allen y Smith (1993). En el producto, se obtuvo como evidencia que sí existe correlación entre el deber afectivo con todas las dimensiones del ambiente organizacional, y el deber normativo solo con motivo y reciprocidad, solamente el deber de continuidad enseña relación con la participación. Por otro lado, no se percibió alguna relación entre las variantes sociodemográficas con las de las dimensiones de deber organizacional.

Maldonado, Guillen y Carranza (2011) investigaron sobre *El compromiso organizacional del personal administrativo de una universidad pública*. Tuvo como objetivo describir el nivel de compromiso organizacional y la relación entre esta variable y los factores que la integran. Esta investigación es de tipo exploratorio,

correlacional, transversal con diseño no experimental. Tuvo una muestra de 70 trabajadores, el cual utilizaron el instrumento propuesto por Allen y Mayer y que fue validado por Frutos. Los resultados mostraron que el mayor número de trabajadores tienen un compromiso dentro de la categoría normal, en relación a las tres dimensiones se determinó que con mayor intensidad se da en el compromiso afectivo y con menor intensidad el compromiso continuidad.

Nuñez, Martín, Chiang y Salazar (2010) realizaron un estudio denominado *Obligación de los trabajadores y el clima organizacional*, cuyo objetivo es analizar el vínculo entre ambos constructos como edad y género. Empírico transversal fue el tipo de pesquisa desarrollado bajo una muestra de 64 colaboradores de nacionalidad chilena. Se aplicó cuestionarios para compromiso del trabajador por Meyer y Allen y clima organizacional de Chiang ambos constructos validados. A manera de conclusión, se evidenció que la responsabilidad y clima organizacional no existe desigualdades ya sea por género o por edad. Por otro lado, los varones presentan una correlación más significativa entre clima y responsabilidad pero menos intenso.

Antecedentes nacionales

En nuestro país, también se vienen aportando trabajos relacionados con esta problemática, el cual encontramos a Dávila de León y Jiménez (2014) quienes realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la autenticidad discriminante del sentido de dominio y de los diferentes tipos de obligación organizacional. Se trabajó con una muestra para llevar a cabo la investigación fue de 354 personas. Entre los resultados obtenidos manifiestan que el sentido del dominio y las distintas formas de obligación organizacional son estructuras desiguales, y que se asocian de forma distintiva con los diversos indicadores del confort en función del tipo de puesto de trabajo simulado. El predictor más significativo se le considera al afectivo, por parte de los colaboradores quienes realizan puestos de base. Por otro lado, el sentido del dominio, para el puesto de autoridad, es el único que existe.

Richard (2014) investigó sobre la *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa Retail en la ciudad de Lima*, teniendo como objetivo determinar la relación de ambas variables. Es un estudio de tipo descriptivo – correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Utilizaron los instrumentos: escala de compromiso organizacional de Allen y Mayer y escala de satisfacción laboral que fue elaborado por Materan (2007). La muestra considerada fue 136 colaboradores. Los resultados adquirido confirman que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, por otro lado se halló relación significativa entre los factores intrínsecos y los tres componentes (afectivos, continuidad y normativo), Asimismo se encontró relación significativa entre los factores extrínsecos y el componente afectivo.

Rivera (2010) estudió la variable *Deber organizacional de los maestros de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. El cual tuvo como objetivo determinar el grado de obligación de la Institución y su correlación entre variables sociodemográficas, la muestra estuvo conformada por un total de 43 personas entre los tres niveles de educación: inicial, primaria y secundaria, se realizó un análisis cuantitativo y a su vez correlacional, en virtud que se analizará la relevancia de algunas variables sociodemográficas. Los resultados muestran que el grado de compromiso es medio, en cuanto a las dimensiones el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son conductas representadas por los maestros más que el deber normativo.

Villafranca (2010) investigó la *Relación entre Clima y Deber Institucional en maestros de las Instituciones de Educación Inicial de la Red Nº 8 de Región Callao*. El fin general fue evaluar la relación de ambas variables. El tipo de estudio fue descriptiva y transversal de diseño correlacional, con una muestra de 66 profesores que laboran en el nivel de educación inicial. Los resultados obtenidos demostraron que existe relación entre clima institucional y el compromiso afectivo de las docentes lo cual se hace más evidente en las profesoras de mayor edad.

1.2. Fundamentación teórica y organizacional

1.2.1. Variable Niveles de compromiso organizacional.

Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), citado por Loli (2007), el compromiso organizacional es un estado psicológico que denomina el vínculo entre el ser y la estructura en la que sus probabilidades se caracterizan por su particularidad, su individualismo, así como sus diferencias las cuales son complejas de expresarse. Los autores coinciden en afirmar que tal correspondencia entre una persona y una organización presentan consecuencias en base a la determinación para seguir laborando o contribuyendo en la organización, así como abandonarla, presentando tres componentes, cordial, continuidad y normativo.

Castañeda (2001), manifiesta que el compromiso organizacional evalúa el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo.

Lagomarsino (2003), citado por Acosta y Barraza (2008), el compromiso organizacional como la energía relativa de la identidad y el involucramiento de un individuo con una definida organización.

Robbins (2009), señaló que es el grado en que un empleador se identifica con una organización en particular en conjunto con las metas que esta establece, al mismo tiempo el deseo de mantener su relación con ella. Por tanto, la acción de involucrarse con la labor representa la identificación con su trabajo pero de forma específica. Lo contrario ocurre con el compromiso o deber organizacional que representa la identificación del sujeto con la organización que emplea.

Para Soberanes y de La Fuente (2009), cuando no hay compromiso con la organización trae como consecuencia una escasa productividad, a diferencia de aquellos que si se sienten comprometido con su trabajo y con la organización aumenta su productividad y disminuye el riesgo de renunciar y abandonar su cargo,

logrando que ya no se requiera se supervisores debido a que ejercen un buen trabajo y logran las metas establecidas.

Según Zamora (2009), se le considera al compromiso organizacional como el nivel en que una persona o ser logran internalizar los valores y metas de las órdenes que recibe. Ante ello, siente o percibe una estrecha lealtad con respecto al lugar y función que se le ha encargado.

Para Núñez *et al.* (2010), el compromiso organizacional se puede interpretar como la correspondencia entre la persona y lo que significa laborar, de forma noble, para una organización. Ante ello, la persona desea seguir o hasta institucionarse en la estructura; ello proviene de su tácita motivación.

Cáceres (2000), citado por Núñez (2010), aseveraron que el compromiso organizacional incluye la idea de aceptar los objetivos, la idea de realizar esfuerzos con mayor ahínco en pro de esta y la manifestación del deseo de sostenerse como miembro activo de la misma.

Mathieu y Zajac (2001), citado por Villalobos y Morales (2012), indicaron que una de sus características del compromiso organizacional es la fuerte creencia y aceptación de las normas y metas de la institución, el fuerte deseo de seguir siendo parte de esta y por último el deseo de continuar realizando esfuerzos significativos a favor de ella.

Para Fuentes (2012), el grado de instrucción, la crianza, la formación personal entre otras características son determinantes para lograr el compromiso. Sin embargo, puede existir la intención por parte de la organización para conseguir el bienestar profesional y personal de sus trabajadores, mas no asegura el involucramiento del trabajador hacia su organización, puesto que el grado de comprometerse dependerá de la percepción y expectativas de cada uno.

Bases teóricas de la variable niveles de compromiso organizacional.

De acuerdo a las explicaciones que se expusieron, es necesario indicar un concepto que sea más manejable en lo que se respecta al pensamiento y deber organizacional. Este conocimiento debe poseer un valor muy significativo, ya que se acercan desde los desiguales, enfoques ideales que coexisten al respecto. En la contemporaneidad, es dable reconocer dos enfoques ideales del término deber organizacional: el centrado en el pensamiento de deberes múltiples y en el pensamiento multidimensional.

Enfoques Conceptuales de Compromiso múltiple

Acosta y Barraza (2008) propusieron lo siguiente:

Una renovada apariencia llamada la conceptualización del término deber organizacional, que debe ser entendido con mayor precisión que el ente experimenta con correlación a los desiguales, grupos que componen una organización que pueden ser administradores, supervisores, sindicatos y consumidores. (p. 23)

Por lo leído, es obvio que cada área de una organización cumple una función específica muy distinta a otra. Sin embargo, aquí que cumple que no basta sumar las partes para formar un todo; no solo consiste en unirlos, sino de crear lazos, vínculos que ratifiquen que su labor no solo es el cumplimiento de una tarea específica, sino que va más allá de eso: el un aporte para el desarrollo institucional, la cual también él es parte. Este último es el fin que busca el deber organizacional.

Enfoque conceptual-multidimensional

Acosta y Barraza (2008) refirieron que, al poder darle una lectura a los principales aportes académicos del tópico, se puede percatar que existen, o se han asumido, tres panoramas teóricos con desiguales conceptualizaciones.

Perspectivas teóricas integradas al enfoque conceptual-multidimensional.

El primer panorama se le considera es a la apariencia de intercambio. Es una realidad indiscutible asumir que el compromiso organizacional es el resultado de un intercambio de alicientes o acicates entre la estructura y el trabajador. En base a lo

señalado anteriormente, el colaborador recibe los beneficios que acepta vinculado con el acto, un ejemplo de ellos es como el proyecto de retiro y seguro social; estos son más razones suficientes para que el trabajador esté más que feliz por el trabajo que realiza.

Quizás muchos trabajadores saben que el trabajo es duro y nadie puede darse el lujo de pestañar ni mucho menos sentirse mal por las acciones realizadas. En base a este panorama, él sabe que todo este esfuerzo, ya sea al fin de mes o al final de todo (jubilación o liquidación) será intercambiado por recompensas ya sean lucrativas o de servicios, no solo a él sino a sus familiares.

El segundo panorama hace referencia a la *apariencia psicológica*. Este factor es una reflexión sobre el compromiso y la orden como un ingrediente de tres elementos: a) Identidad con los objetivos y valores de la estructura, b) Deseo de cooperar para que la estructura logre sus principales objetivos y propósitos, c) Por último, y quizás el más anhelado de todos, pertenecer a la misma estructura.

A partir de este enfoque, el compromiso se determina como el nivel de identidad y disposición de la persona o sujeto que experimenta en correlación con la estructura de la cual es parte. Es aquí donde se puede cumplir la analogía que, comúnmente, los gerentes le emiten a sus colaboradores: “la empresa es como un reloj análogo”. Como se sabe, un reloj análogo está compuesto de múltiples partes, en su mayoría muy pequeña, diminuta; pero, si una de estas piezas, por más pequeña que sea deja de funcionar o se avería, todo el reloj deja de dar la hora que es su principal función. Este mismo caso puede funcionar para explicarle al trabajador que su labor, por más sencilla que él crea, es fundamental para que la organización siga brindando su servicio o producto con calidad y eficiencia.

El tercero hacer referencia a la *apariencia de atribución*. Este último considera al compromiso como una obligación que el sujeto posee al concretizar algunas acciones o hechos de forma voluntaria y estos se caracterizan por ser explícitos e impostergables.

Dimensiones de la variable niveles de compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (1991), citado por Ramírez (2014), los prototipos de estos autores se establecen por tres dimensiones denominadas:

Dimensión compromiso Afectivo.

Esta dimensión se considera como un vínculo humanitario que se caracteriza por su grado de cordialidad que existe entre el colaborador o trabajador y la estructura para quien desempeña un trabajo. Esta dimensión está determinada por la identidad e implicación del sujeto con la estructura, así como el sentir de placer de conformar parte de ella.

Para Acosta y Barraza (2008), este deber hace referencia a la identidad psicológica del cooperante con los valores y teoría de la organización, también se refleja en la solidaridad cuando surge problemas dentro de ella y felicidad cuando todo funciona con éxito, por lo general cuando hay un notorio deber afectivo es el que posee la camiseta bien puesta de la empresa. Este modelo de colaborador tiende a expresar una favorable inclinación ante los nuevos vientos de cambio de la organización y están dispuestos a trabajar más de lo establecido diversos investigaciones demuestran que esta dimensión aumenta en la medida que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significación de su trabajo.

Dimensión Compromiso de Calculado o Continuidad.

Se le considera como la obligación del trabajador de seguir en la organización o estructura. También se le considera y puede ser declarado como la moralidad del empleado respecto a la transposición en tiempo y ahínco que se olvidarían en caso de dejar la estructura para descubrir otro empleo.

Acosta y Barraza (2008), refirieron que un colaborador con un alto compromiso de continuidad, solo cumple estrictamente con sus funciones para continuar en la organización y capitalizar sus inversiones o pueda que espere una oportunidad externa y deje la empresa.

Según Zamora (2009), es una forma de devolución, ya que los trabajadores saben reconocer que ellos mismos han formado muchas transposiciones y aportes en la organización o porque contemplan que comparativamente es superior la actual que las contingencias del mercado.

Dimensión Compromiso Normativo

Hace referencia al nivel en que el sujeto se siente forzado moralmente a integrar a su organización bajo un sentir de corresponder por lo que se ha recibido o recibirá.

Acosta y Barraza (2008), mencionaron que el trabajador puede desarrollar fuertes sentimientos de obligación a permanecer para probar el sentimiento de déficit hacia su empresa, por haberle dado una oportunidad y/o retribución intensamente apreciada por él. Se puede decir que un colaborador con un alto compromiso normativo es el incondicional.

El que los empleados no se sientan comprometidos con la organización a la que pertenecen trae consigo la reducción de la eficacia de la organización, sin embargo un empleado comprometido tiene una menor probabilidad de renunciar y aceptar contratarse con otra empresa, ante ello la organización no invierte en costos de rotación.

Para Zamora (2009), ese sentimiento de obligación surge con mayor frecuencia cuando se han recibido beneficios sociales, tales como apoyo en alguna enfermedad, permiso, capacitación, etc.

Ramos (2005), describe el compromiso organizacional como una lista de presiones que los individuos sienten durante su etapa inicial en la socialización en la organización.

Los elementos del compromiso normativo según Ramos (2005) son seis, de los cuales podemos mencionar:

El deber normativo se le considera como un aprecio a la *responsabilidad moral*, o las normas admitidas de manera libre o voluntaria por los mismos individuos para realizar lo que correctamente es. Los motivos o causas pueden ser por *fidelidad*, el cual es un afecto de creencia y protección de los inicios que en este caso se acepta ante la organización. El no acatar dichos inicios originaría un *sentir de culpabilidad*.

Valor del compromiso organizacional

Soberanes y de la Fuentes (2009), mencionaron que todo líder cumple una función relevante en toda organización, pues es una característica innata de él el esfuerzo y empeño para construir un clima apropiado y placentero, en el mejor de los casos, para viabilizar el cumplimiento de metas de la institución. Con ello, se podrá lograr la satisfacción de los menesteres psicológicos y sociales del colaborador.

La consideración del deber para los trabajadores del área de recursos humanos es primordialmente el que tiene choque directo en actitudes y comportamientos del empleado; como aprobación de valores, educación y metas, lo que logrará la disminución de las constantes faltas y baja rotación de personal entre otros indicadores que pueden afectar a la organización.

Para Steers (2005), son primordiales las siguientes acciones: seleccionar, capacitar y desarrollar la organización. A partir de lo anterior, se podrá emplear un conocimiento que servirá de puente entre la persona y el contexto de trabajo.

Al pasar el tiempo y cumpliendo las principales funciones encargadas por la estructura organizacional, el colaborador empieza a desarrollar un sólido compromiso organizacional. Ellos se sienten motivados, ya sea por factores extrínsecos o intrínsecos, a trabajar con mayor empeño con la meta de beneficiar a la empresa. Ante ello, se puede concluir que si se cuenta con un personal muy comprometido, puede producir una influencia beneficiosa sobre la producción de la

organización así como la calidad de los servicios o los productos que brinda la organización.

Meyer y Allen (1997), citado por Ramírez (2014), indicaron que si un colaborador se siente comprometido con la organización, no importará si esta esté cursando por problemas institucional o financiero, ya que se sentirá responsable y aportará a sus posibilidades para salir adelante. Se puede asumir que el compromiso lo motiva a luchar para concretar los objetivos organizacionales y manejar los recursos y bienes de la empresa como si fueran los suyos.

Docente

Definición de docente

Minedu (2012), describe que el docente se identifica profesionalmente cuando pone en práctica diariamente sus saberes. Además, delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y potencializa distintas habilidades y técnicas para perpetuar el aprendizaje de su alumnado.

Para Mendoza (2011), es deseable que un docente que realiza una tarea social y que tenga que ver con la formación de personas tenga vocación y un compromiso afectivo.

Cuba (2010), refiere que el docente es un profesional con un amplio manejo de sus competencias básicas así como las de su respectiva especialidad. Aquel conoce los procedimientos a la cual pertenece que determina los niveles de soberanía sobre contenido, procedimientos y técnicas, elabora tácticas en base a las distintas personalidades y caracteres que poseen los principiantes. Además, planifica diversos contextos que fomenten el aprendizaje, pero desde la necesidad básica (social, amical o familiar) del estudiante para construir y crear conocimientos. Por lo tanto, se debe dejar de lado el perfil técnico en el cual se le ha encasillado al docente para que cumpla el profesional, quien es un experto en los procesos educativos (enseñar para aprender).

Dubrovsky, Iglesias, Farías, Martín y Saucedo (2002), señalaron que el docente tiene la responsabilidad de organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos. La ubicación y función en que se debe fijar al educador es la de un orientador, guía, o mediador para la asimilación y construcción de conocimientos. Desde esta perspectiva, adquieren relevancia los progresivos apoyos provisionales que pueda brindar a los alumnos, siempre y cuando Estos sean temporarios y desaparezcan gradualmente permitiendo que el niño asuma el control de su propia actividad.

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú

Para el Servicio civil Servir (2012), cursar o estudiar la profesión administrativa en el Perú significa manejar los distintos principios, normas y desarrollos que normalizan el ingreso, los derechos y las obligaciones de los servidores conocidos que, con carácter permanente, ofrecen servicios sustanciales permanente en la gerencia pública. El fin principal es la integración de personal idóneo, afirmando su permanencia y crecimiento, en base a la eficacia y eficiencia que demuestre en el ejercicio de su labor.

Condición laboral.

Decreto legislativo 276

Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares (Servir, 2012, p. 6).

Decreto legislativo 728

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa (Servir, 2012, p. 6).

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos (Servir, 2012, p. 8).

1.3. Justificación

Justificación teórica

A nivel teórico, el presente estudio, sirvió para conocer la diferencia del Compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados; lo cual contribuye a que los profesionales centren su preocupación en la administración del recurso humano como fuente de riqueza para la organización, entre estas variables que logramos hallar es el compromiso organizacional que es un elemento fundamental con los que se puede predecir la eficacia de la institución. Asimismo, Herzberg (1959), citado por Robbins (2004), indicaron que la organización debe tener en cuenta que los trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudará a aumentar o estimular la productividad de la empresa, y el compromiso con la organización será el grado en que el empleado se identifica con la entidad y sus metas.

Justificación metodológica

A nivel metodológico, el presente estudio, acude al empleo de técnicas de investigación utilizando cuestionarios y su procesamiento en software. Por lo que se podrá determinar los niveles de compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados. Asimismo, la adaptación de la escala “Compromiso Organizacional” el cual resulta ser confiable y valido con un alfa de cronbach de 0.820, beneficiará a los futuros investigadores en temas similares, los cuales servirán de base para posteriores investigaciones.

Justificación practica

Beneficiará a las instituciones públicas o privadas participantes, a fin de tener datos precisos que le permitan llevar a cabo diversas actividades, los cuales ayuden a mejorar el compromiso organizacional de los docentes en la organización. Asimismo, dicha investigación contribuirá en el campo de la Gestión del Talento humano de los docentes y permitirá una mejor comprensión de esta problemática, conllevando a sugerir nuevas ideas, recomendaciones e hipótesis para futuros estudios.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

En el actual ambiente competitivo de negocios, las organizaciones son estructuras sociales que han sido creadas para el cumplimiento de metas y objetivos por medio del recurso humano, cabe destacar que una organización puede existir y sobresalir con personas comprometidas, teniendo un buen desempeño y estén predispuestos a trabajar de manera coordinada encaminando su comportamiento hacia el desarrollo y éxito de la organización en general.

Blanco y Castro (2011), refirieron que la relación entre los empleados y la organización, en muchas ocasiones, no existe un grado satisfactorio; ello se debe a que en varios casos es una relación conflictiva, buscando mostrar el conflicto entre los objetivos que las organizaciones tienen y los objetivos individualistas de los empleados, tanto las metas de la organización y las de los empleados no

siempre fueron compatibles, por tanto la organización crea en los individuos un sentimiento de frustración, fracaso, conflicto y corta la perspectiva de permanencia.

Se han realizado una variedad de investigaciones sobre este tema a nivel internacional y por su parte Claire y Zavaleta (2005), citado por Blanco y Castro (2011), investigaron sobre compromiso organizacional en diferentes organizaciones de la ciudad de La Paz; Bolivia, donde el objetivo es establecer el grado de compromiso organizacional en relación a variables sociodemográficas y organizacionales, donde se obtuvo la conclusión de que las mujeres tienen mayor compromiso organizacional que los hombres.

Ramírez *et al.* (2014), resaltan que el compromiso organizacional de los profesores se considera un concepto multidimensional pues abarca el compromiso con los estudiantes, con la profesión y por último el compromiso con la institución el cual se verá reflejado en la formación de los estudiantes, en la aceptación e identificación que el profesor tendrá frente a los valores de la escuela y finalmente en la disposición a realizar un esfuerzo para beneficio de la organización.

Por su parte, Loli (2007), realizó una investigación en Perú el 25 % de los trabajadores de una Universidad Pública muestra tener un compromiso alto lo que significa que menos de la mitad de la población se sienten comprometidos con su organización.

Por lo tanto, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los gerentes o todos aquéllos quienes lideran a un conjunto 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.

Actualmente, hay instituciones que no le dan el suficiente interés al tema de compromiso organizacional, y en realidad es un aspecto fundamental en el desarrollo estratégico de cualquier empresa o institución, si bien es cierto las

organizaciones están llamadas a establecer estrategias que permitan observar el sinnúmero de variables que se generan dentro de su funcionamiento y que de una u otra manera influyen negativa o positivamente en la labor diaria.

Es así como la presente investigación busca encontrar diferencias de Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho, permitiendo diagnosticar que elementos facilitan o dificultan, lo que consigue entregar observaciones pertinentes en este caso en particular.

Frente a esta realidad problemática se plantea la siguiente interrogante de investigación:

1.4.2. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problema específico 2

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problema específico 3

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específico

Hipótesis específica 1

Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 2

Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Normativo en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 3

Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Comparar el Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivo específico 2

Comparar el Compromiso Organizacional de Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivo específico 3

Comparar el Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Definición conceptual de la variable Compromiso Organizacional

Variable 1: Niveles de Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991), citado por Loli (2007), indicaron que el deber organizacional es un estado psicológico que califica la correlación entre un ser y una organización, donde las posibilidades de ambos sectores son muy personales, individuales, semejantes y amplias que casi jamás es posible manifestar los aspectos serios.

2.2. Operacionalización de la variable

Definición Operacional de variable Compromiso Organizacional

Operacionalmente la variable compromiso organizacional se define mediante tres dimensiones: afectivo (9 ítems), normativo (8 ítems) y calculado (5 ítems). Esta variable fue medida mediante un cuestionario estructurado con la escala ordinal con cinco opciones: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), más o menos de acuerdo (3), de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Tabla 1

Operacionalización: variable Niveles de compromiso organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Niveles
Afectivo	• Apego	1,2,3,4	1: Totalmente en desacuerdo
	• Participación	,5,6,7, 15,16	
	• Significancia		2: En desacuerdo
	• Empoderamiento	3: +/- de Acuerdo	
Normativo	• Deber	8,9,10,11,	4: De acuerdo
	• Obligación	12,13,14	
	• Normatividad	17,18,19, 20,21	5: Totalmente de acuerdo
Calculado	• Calculo		5: Totalmente de acuerdo
	• Costo		
	• Comparación		
	• Oportunidad		

Nota: Adaptado Allen y Mayer

2.3. Metodología

Se utilizó el método hipotético-deductivo, porque se procedió a la observación del fenómeno a estudiar, y a la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

2.4. Tipos de estudio

De acuerdo con Kelinger (2009, p. 19), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel aplicativo de grado correlacional.

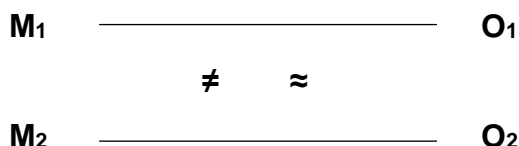
Además de ello descriptivo comparativo porque este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 126).

2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal: No experimental, porque no se manipularán las variables y solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Asimismo, es de corte transversal ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández *et al*, 2014).

Diseño:



Leyenda del diseño:

M₁ : Muestra 1 con quien(es) vamos a realizar el estudio.

M₂ : Muestra 2 con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O₁ = Compromiso Organizacional.

O₂ = Compromiso Organizacional.

≈ = Igualdad entre los grupos.

≠ = Diferencias entre los grupos.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población se determina por el conjunto de sujetos que poseen algunas características comunes, es la totalidad del fenómeno a estudiar (Sotelo, 2015).

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 100 Docentes del nivel primario y secundario que laboran en la I.E. Nicolás Copérnico del Distrito de San Juan de Lurigancho periodo 2016.

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población de interés, sobre el cual se recolectaran datos y que debe ser representativo de esta, el investigador pretende

que los resultados encontrados en la muestra generalicen a la población. (Hernández *et al.*, 2014, p. 147).

La muestra fue de 60 docentes entre nombrados y contratados de nivel primario y secundario de ambos sexos que laboran en la I.E Nicolás Copérnico del Distrito de San Juan de Lurigancho periodo 2016.

Muestreo

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple en el cual los individuos de la población tuvieron las mismas probabilidades de entrar a formar parte de la muestra y tienen la misma oportunidad de seleccionarse (Hernández *et al.*, 2014).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El presente estudio de investigación utilizó la técnica de la encuesta, de acuerdo a Hernández *et al.* (2010) la encuesta es procedimiento adecuado para recolectar información a grandes muestras en un solo momento.

Instrumentos

En el presente trabajo utilizó el siguiente instrumento: Escala De Compromiso Organizacional, cuyos autores son Mayer y Allen.

Se aplicó la escala tipo Lickert compromiso organizacional de Allen y Mayer, adaptado por Flores (2015):

Autor: Allen y Mayer

Año: 1997

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Significación: la escala compromiso organizacional. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso Calculado.

El instrumento consta de 23 preguntas y el adaptado consta de 21 preguntas, que no tienen como respuestas buenas ni malas, la aplicación de este instrumento es individual o colectiva.

Ámbito de Aplicación: docentes de la I.E. Nicolas Copernico de San Juan de Lurigancho 2016.

Duración: el tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos

Puntuación: La escala compromiso organizacional utiliza la escala de Likert.

Puntuación: La escala compromiso organizacional utiliza la escala de Likert.

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Mas o menos de acuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Interpretación

De 77 hasta 105 puntos = alto nivel de compromiso organizacional

De 59 hasta 76 puntos = moderado nivel de compromiso organizacional

De 21 hasta 58 puntos = bajo nivel de compromiso organizacional

Validación

La validez de constructo es el grado de correspondencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir, la validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica (Mejía, 2005).

Para determinar la validez del constructo se recurrió a la técnica de juicio de expertos, los mismos que verificaron si los indicadores que se tomaran para la recolección de datos proporcionarían mayor información para la concreción del presente proyecto de investigación.

Tabla 2

Análisis de ítems-test instrumento compromiso organizacional.

Compromiso institucional					
Item	Item-total	Item	Item-total	Item	Ítem-total
11	,647	18	,686	115	,690
12	,716	19	,690	116	,680
13	,724	110	,680	117	,568
14	,677	111	,568	118	,581
15	,578	112	,581	119	,439
16	,654	113	,439	120	,572
17	,725	114	,572	121	,556

Nota: Validación en la construcción del instrumento a través de la relación ítem instrumento a través de r Pearson.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados consientes y coherentes. (Hernández *et al*, 2014).

Tabla 3

Análisis de consistencia interna de variable Comunicación interna.

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Compromiso institucional	21	0.820

En la Tabla 3 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.820 para 21 ítems de la variable Compromiso institucional. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable de estudio.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de obtener las tablas y gráficos de cajas para la variable compromiso organizacional según la operacionalización de variables, se calculó la media aritmética. Se utilizó la estadística inferencial con la prueba U de Mann-Whitney (diferencia de la tendencia central entre dos poblaciones) para la variable compromiso organizacional, que sirvió para comparar la variable entre nombrados y contratados.

La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico”.

Las conclusiones se han formulado teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

2.9. Aspectos éticos

Se solicitó consentimiento informado al director de la institución educativa mediante un oficio el cual estuvo firmado por la autora del estudio, dicho documento pide formalmente se lleve a cabo la investigación sobre Compromiso Organizacional en docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho.

III. Resultados

3.1. Análisis de resultados descriptivos

Tabla 4

Compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Compromiso organizacional	Nombrado		Contratado	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3	14	46.7
Moderado	28	93.3	15	50
Alto	1	3.3	1	3.3
Total	30	100	30	100

En la tabla 04 se observa que, del total de docentes encuestados, 30 son nombrados y 30 son contratados, de los nombrados el 93.3% (28) presentan compromiso organizacional moderado, luego el 3.3% (1) está en el nivel bajo o también el mismo porcentaje tiene el nivel alto. De los contratados el 50% (15) están en el nivel regular del compromiso organizacional, luego el 46.7% (14) presentan el nivel bajo y el 3.3% (1) tiene el nivel alto.

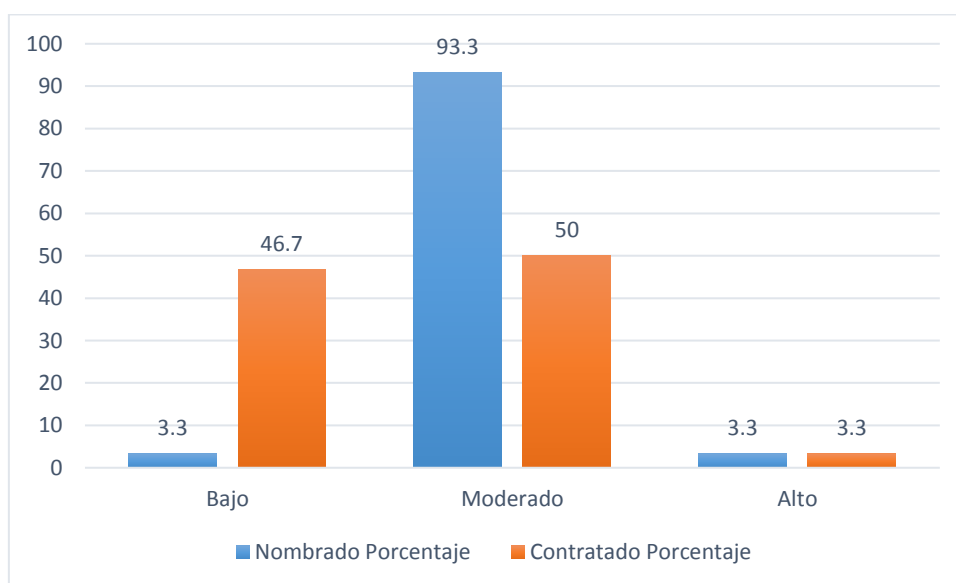


Figura 1. Niveles de compromiso organizacional en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

3.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general.

H0: No Existe diferencia en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016

Tabla 5

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso organizacional	Nombrado	30	36.82	1104.50
	Contratado	30	24.18	725.50

Tabla 6

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional

Estadísticos de prueba^a	
	Compromiso organizacional
U de Mann-Whitney	260.500
Z	-2.807
Sig. asintótica (bilateral)	.005
a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato	

En la tabla 5 y 6, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.005 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

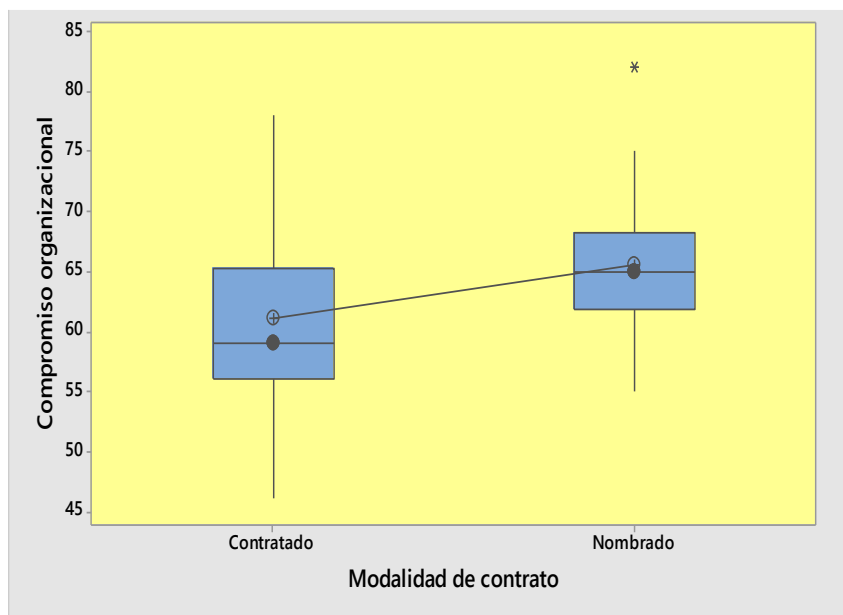


Figura 2. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 1.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016

Tabla 7

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Afectivo

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Afectivo	Nombrado	30	37.95	1138.50
	Contratado	30	23.05	691.50

Tabla 8

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Afectivo

Estadísticos de prueba ^a	
	Afectivo
U de Mann-Whitney	226.500
Z	-3.320
Sig. asintótica (bilateral)	0.001

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 7 y 8, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados es 37.95 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 23.05, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional afectivo que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna (Existe diferencia del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.001 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

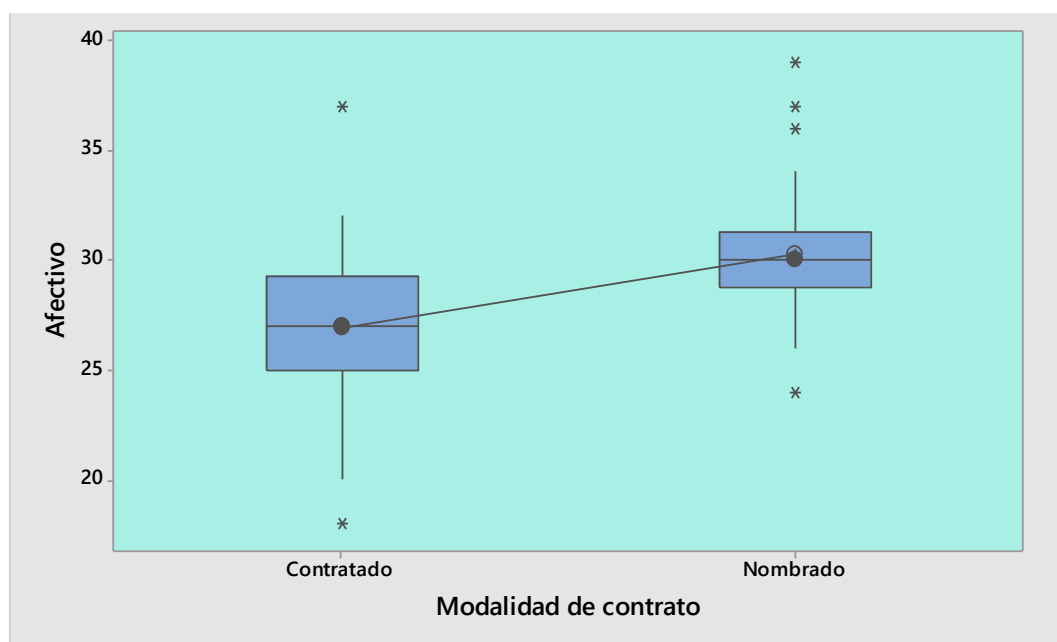


Figura 3. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 2.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016

Tabla 9

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Normativo

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Normativo	Nombrado	30	32.65	979.50
	Contratado	30	28.35	850.50

Tabla 10

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Normativo

Estadísticos de prueba^a	
	Normativo
U de Mann-Whitney	385.500
Z	-0.962
Sig. asintótica (bilateral)	0.336

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 9 y 10, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados es 32.65 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 28.35, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional normativo que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney no se acepta la hipótesis alterna (es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.336 mayor que 0.05, indicando que esta diferencia no es significativa.

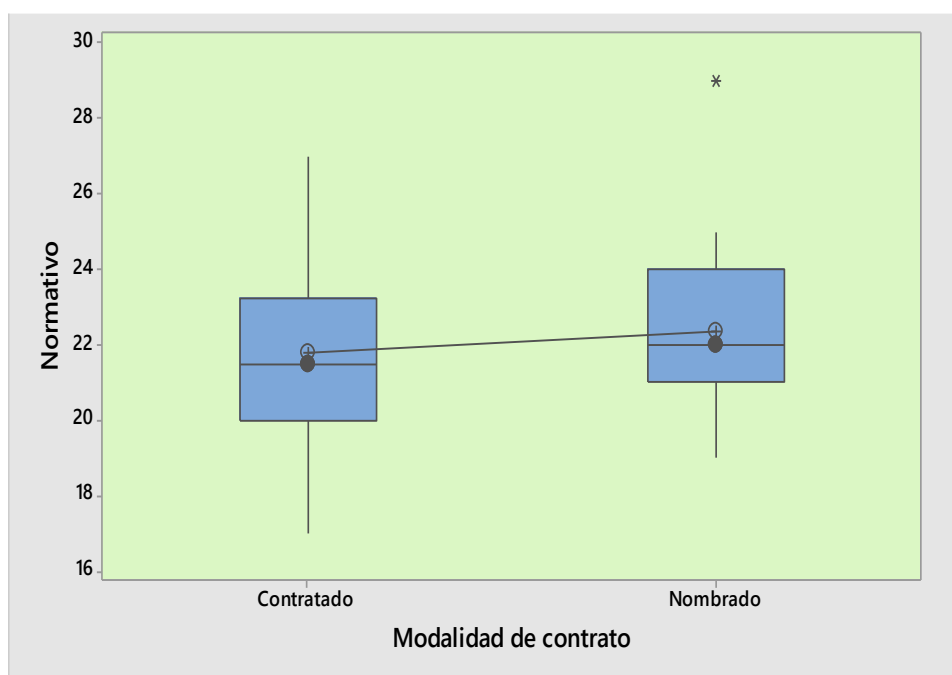


Figura 4. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional normativo en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 3.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Tabla 11

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Calculado

Rangos				
Modalidad de contrato	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Calculado	Nombrado	30	32.60	978.00
	Contratado	30	28.40	852.00

Tabla 12

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Calculado

Estadísticos de prueba^a	
	Calculado
U de Mann-Whitney	387.00
Z	-0,942
Sig. asintótica (bilateral)	0.346

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 11 y 12, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados es 32.60 mientras que en los docentes contratados este promedio es de 28.40, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional calculado que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney no se acepta la hipótesis alterna (es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.346 mayor que 0.05, indicando que esta diferencia no es significativa.

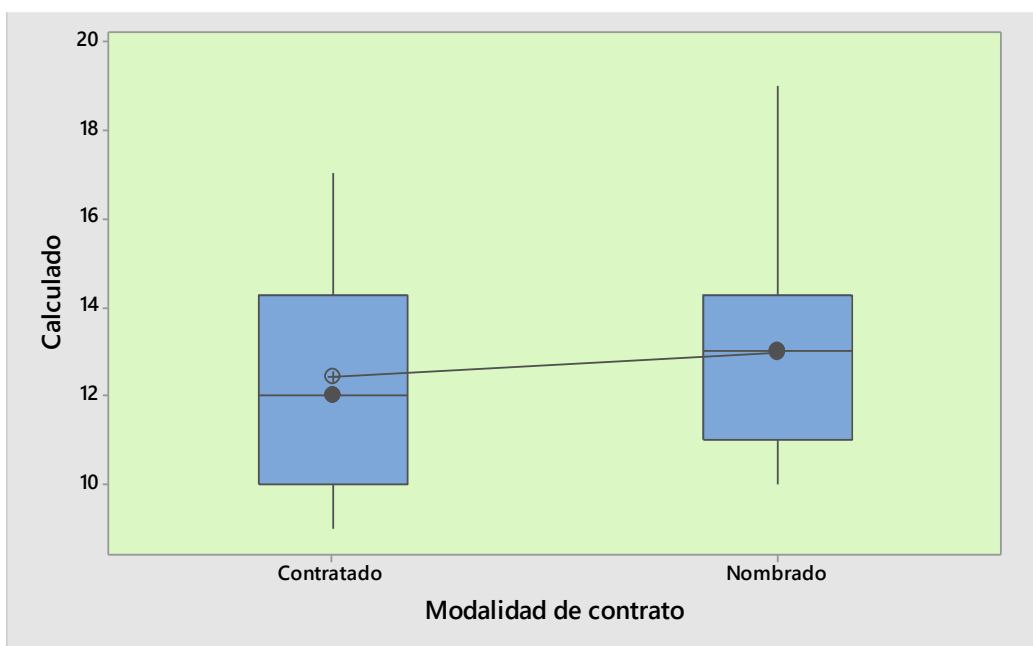


Figura 5. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional calculado en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

IV. Discusión

En la presente investigación se propuso como objetivo determinar la diferencia del Compromiso Organizacional en docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho.

En el análisis estadístico descriptivo permitió determinar los niveles de Compromiso Organizacional, el cual se encontró que el 93.3 % de los docentes nombrados presentan un compromiso organizacional moderado y un 3.3% en un nivel alto, a diferencia de los docentes contratados donde se muestra que un 50% presenta un nivel moderado y un 3.3% en un nivel alto. Estos hallazgos toman mayor valor con lo encontrado por Ramírez et al. (2014) quien en su investigación concluyo que los docentes de una universidad pública muestran un nivel medio de compromiso, esto quiere decir que la modalidad de contrato en el que se encuentran no influye en gran medida en su compromiso con la organización lo cual puede afirmarse que mantienen un buen ambiente dentro de ella. Por otro lado Morales y Villalobos (2012), en su investigación se evidenciaron resultados de igual tendencia, donde los trabajadores ubican el compromiso en un nivel medio con 74.39. Asimismo Maldonado et al. (2011), dentro de su investigación se menciona que los profesores con antigüedad entre 21 y 24 años tienen un promedio alto de compromiso a diferencia de los profesores de 2 a 10 años de antigüedad se ubican en un nivel bajo, lo que significa mayor antigüedad dentro de su organización mayor será su nivel de compromiso.

En cuanto al análisis estadístico comparativo en la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados, lo cual indica que esta diferencia es altamente significativa con un p-valor de 0.005 menor que 0.01; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe diferencia del compromiso organizacional en los docentes nombrados y contratados. Este difiere con lo reportado por

Villafranca (2010), donde muestra que mayoritariamente están de acuerdo con la percepción del compromiso institucional los docentes nombrados, esto indica que con el tiempo el compromiso tiende a fortalecerse y establecer vínculos más fuertes con la institución y con sus compañeros de trabajo. Asimismo Núñez et al. (2010), concluye que el compromiso organizacional se identifica por vínculo de lealtad que tiene el trabajador por permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. También se corrobora con una investigación nacional Loli (2007) donde muestran que los trabajadores se ubican dentro de una categoría normal con 49% lo que hace suponer que hay posibilidad de un comportamiento comprometido con su organización.

En lo que respecta a la siguiente prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados es 37.95 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 23.05, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional afectivo que los nombrados, indicando que esta diferencia es altamente significativa. Por su parte Acosta y Barraza (2008) tuvo como resultado en su investigación que existe un fuerte compromiso organizacional en los docentes de una institución de educación media superior, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. Por lo general este tipo de colaboradores, en este caso los docentes nombrados, tienden a manifestar buena predisposición a los cambios organizacionales y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, por otro lado este mismo autor indica que este compromiso afectivo tiende a aumentar en la medida que los colaboradores experimentan responsabilidad, autonomía y significación de su trabajo. Esto también se corrobora con la investigación de Morales y Villalobos (2012), donde determina que el tipo de compromiso que predomina en el centro de salud privado es de tipo afectivo con una valoración media de 27.7.

Siguiendo con la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados es 32.65 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 28.35, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional normativo que los nombrados, indicando que esta diferencia no es significativa. Esto coincide con Rivera (2010), en su investigación Compromiso Organizacional de los docentes de una I.E Privada de Lima donde obtuvo como resultados en menor grado el compromiso normativo, lo que manifiesta tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, por su parte Villafranca (2010), los docentes no muestran un sentido de lealtad, no se sienten en deuda con la organización ya que el gobierno ha solventado sus capacitaciones y sienten que no le deben nada a la institución educativa.

Así mismo la siguiente prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados es 32.60 mientras que en los docentes contratados este promedio es de 28.40, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional calculado que los nombrados, es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados. Al respecto Acosta y Barraza (2008), consideran que un colaborador con un alto compromiso de continuidad, solo cumple estrictamente con sus funciones para continuar en la organización y esperar una oportunidad externa y dejar la empresa. Por su parte Rivera (2010) en su investigación deber organizacional de los maestros de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana, donde obtuvo como resultado un grado de compromiso de continuidad medio, los cuales son conductas representadas por los maestros como una oportunidad, más que el deber normativo.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe diferencia del compromiso organizacional en los docentes nombrados y contratados, con un rango promedio de 36.82 en los docentes nombrados, mientras que en los contratados presenta un rango promedio de 24.18, indicando que esta diferencia es altamente significativa.
- Segunda:** Existe diferencia del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados y contratados, con un rango promedio de 37.95 en los docentes nombrados, mientras que en los contratados presenta un rango promedio de 23.05, indicando que esta diferencia es altamente significativa.
- Tercera:** No existe diferencia del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados y contratados, presentando un rango promedio de 32.65 en los docentes nombrados, mientras que en los contratados presenta un rango promedio de 28.35, indicando que no existen diferencias significativas.
- Cuarta:** No existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados, presentando un rango promedio de 32.60 en los docentes nombrados, mientras que en los contratados presenta un rango promedio de 28.40, indicando que no existen diferencias significativas.
- Quinto:** El nivel de Compromiso Organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho, observamos que más de la mitad de docentes nombrados están en un nivel moderado con un 93.3%, a diferencia de los docentes contratados ubicándose en el mismo nivel con un 50%.

VI. Recomendaciones

Primera: Es necesario realizar programas de integración que este dirigido al personal nuevo, que se hagan conocedores y participes de los objetivos y actividades que realice la Institución.

Segunda: Se sugiere que los docentes de condición laboral nombrados sigan fortaleciendo su compromiso afectivo, esto se lograra a través de las aportaciones o sugerencias que puedan tener los docentes para alguna mejora continua

Tercera: Los resultados obtenidos sirven como referencia para futuras investigaciones, sin embargo se recomienda ampliar la muestra considerando en su totalidad a todos los profesores, de esta manera permitirá obtener resultados con mayor validez.

Cuarta: Se recomienda seguir estudiando la variable compromiso en docentes de instituciones educativas, debido a que en la actualidad hay pocas investigaciones acerca del tema, ello permitirá identificar el tipo de compromiso que se requiere en los docentes para nuestro país y de esta manera elevar la enseñanza en los colegios.

Quinto: Por último, profundizar el estudio de esta variable de estudio de compromiso organizacional de docentes, con otras características sociodemográficas; como años de antigüedad, estudios alcanzados, etc.

vii. Referencias

- Acosta, M; & Barraza, A; (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8() 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Betanzos, N; & Paz, F; (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 23() 207-215. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Blanco, M; & Castro, P; (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. (Tesis de maestría) Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz. Bolivia.
- Castañeda, R. (2001). Las Organizaciones de Alto Desempeño. Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
- Cuba, G. (2010). Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. 4021 del Distrito de Ventanilla – Callao (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú.
- Dávila de León, C; Jiménez, G; (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32() 272-302. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Dubrovsky, S; Iglesias, A; Farias, P; Martín, E; y Saucedo (2002) La interacción docente-alumno en los procesos de aprendizaje escolar. UNLPam (305-308). Recuperado de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/anuario_fch/n06a24dubrovsky.pdf
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

- Hernández, F, Fernández, C, y Batista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-n.html>
- Loli, A; (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10() 30-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620574005>
- Maldonado, Guillen y Carranza. (2011). El Compromiso Organizacional del personal administrativo en una Universidad Pública. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. 4(1), 121-131.
- Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, A. (2011) *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y solicitud*. Inglaterra: Londres.
- Minedu (2012). *Ministerio de Educación del Perú*. Perú: Lima.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Núñez, P., A; Martín, M J; Chiang V., M. & Salazar B., M; (2010). *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional*:

Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28() 90-100.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>

- Núñez, P. (2010). *Compromiso organizacional y motivación*. Chile: Talca.
- Robbins. S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Ed.). México. Pearson Educación
- Ramírez, M. C; Chairez, A; Maldonado, S E; García, B; (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. Conciencia Tecnológica*, () 12-18. Recuperado de <http://agricola-www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>
- Ramírez, M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional*. Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TE SIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organización y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima*. (Tesis de maestría) Universidad de Colima, México.
- Recio, R., López G. H. y Martínez, L. E. (2012) *Clima organizacional y compromiso de los empleados en el hospital general de Rioverde*. 1er Congreso Nacional de Ciencias del Comportamiento 29, 30 y 31 de Octubre de 2012, pp. .449-468.
- Richard, K. (2014). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail*. *Revista de Investigación Universitaria*, 4(1), 51-58.
- 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) Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

San Martín, S; (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58() 11-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39525785002>

Servir (2012) Ley del Servicio Civil. Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

Soberanes, L; & De la Fuentes, A; (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en la Organizaciones. *Revista internacional la Nueva Gestión Organizacional*. 9() 120-127. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Steers, E. (2005). *Psicología de la Organización*. 6ta edición. México: Prentice Hall.

Villafranca, C. (2010). *Relación entre Clima y Compromiso Institucional en Docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 8 de Región Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Villalobos, M. y Morales, C. (2012). *Análisis del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4741/1/658.3145_G312_01.pdf

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41() 445-460. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>

Anexo

Escala De Compromiso Organizacional Meyer y Allen

Sexo: F () M () **Edad:** _____ **Modalidad de contrato:** _____

Estado civil: _____ **Tiempo de Trabajo:** _____

Introducción: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Más o menos de acuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Totalmente de acuerdo**

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización					
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio					
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema					
5	Creo que debo mucho a esta organización					
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mi dejar este trabajo					
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí					
8	Esta organización se merece mi lealtad					
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
10	En esta organización me siento como en familia					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización					
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas					
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización					
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización					
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización					
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí					
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones					

	de encontrar otro trabajo						
19	Me siento parte integrante de esta organización						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista						

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Ps. Erika Peñares Huaraz, de la Universidad César Vallejo. Título de la Investigación: “Niveles de Compromiso Organizacional en docentes nombrado y contratados de la I .E Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho,2016”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas correspondientes a una pruebas psicométricas: Escala de Compromiso Organizacional. Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Se solicita conteste todas las preguntas de las pruebas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) que la investigación es: “Compromiso Organizacional en docentes nombrado y contratados de la I .E Nicolás Copérnico SJL, 2016”.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Lic. Erika Peñares Huaraz al correo erika.pehu91@gmail.com

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(En letra de imprenta)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Niveles de Compromiso Organizacional en Docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho, 2016

AUTOR: Br. Erika Peñares Huaraz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>Problema específico 1: Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?</p> <p>Problema específico 2: Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?</p> <p>Problema específico 3: Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016. Específicos.</p> <p>Objetivo específico 1: Comparar el Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.</p> <p>Objetivo específico 2: Comparar el Compromiso Organizacional de Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.</p> <p>Objetivo específico 3: Comparar el Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.</p>	<p>Hipótesis general: HA: Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <p>H1. Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.</p> <p>H2. Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Normativo en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.</p> <p>H3. Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.</p>	Variable 1: Compromiso Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Afectivo	Apego Participación Significancia Empoderamiento	1,2,3,4,5,6 ,7 15,16,	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Mas o menos de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Normativo	Deber Obligación Normatividad	8,9,10,11, 12,13,14	
			Calculado	Calculo Costo Comparación Oportunidad	17,18,19,2 0,21	

BASE DE DATOS

SUJETO ENCUESTADO	MODALIDAD DE CONTRATO	SEXO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					TOTAL	DIMENSIONES		
			ltem 01	ltem 02	ltem 03	ltem 04	ltem 05	ltem 06	ltem 07	ltem 08	ltem 09	ltem 10	ltem 11	ltem 12	ltem 13	ltem 14	ltem 15	ltem 16	ltem 17	ltem 18	ltem 19	ltem 20	ltem 21		AFFECTIVO	NORMATIVO	CALCULADO
1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	5	2	4	2	2	5	4	4	4	2	5	2	2	75	36	24	15	
2	1	1	4	3	2	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	3	2	1	2	2	4	2	1	63	29	23	11
3	1	2	5	1	2	4	4	4	5	5	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	64	30	22	12
4	1	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	4	2	3	4	3	2	4	2	3	5	3	2	72	34	23	15
5	1	2	5	1	2	4	5	4	5	5	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	1	66	30	24	12
6	1	2	4	1	2	4	5	4	5	5	2	5	4	3	4	2	3	1	2	3	4	1	3	67	29	25	13
7	1	1	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	66	31	22	13
8	1	2	3	3	2	4	4	3	4	5	2	4	1	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	61	27	21	13
9	1	2	2	3	2	4	4	2	4	5	2	4	1	2	5	2	1	2	2	2	4	1	1	55	24	21	10
10	1	1	5	3	2	4	4	4	4	5	2	3	1	2	4	3	2	2	1	2	4	1	2	60	30	20	10
11	1	1	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	1	2	5	2	2	2	2	1	4	1	2	63	31	22	10
12	1	2	3	3	2	4	4	3	4	5	1	5	2	2	5	2	2	1	3	1	4	2	1	59	26	22	11
13	1	1	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	2	3	4	3	2	2	1	2	4	2	2	69	34	24	11
14	1	1	4	2	1	4	4	4	5	5	2	4	2	1	4	3	2	1	2	2	4	3	1	60	27	21	12
15	1	1	4	3	2	4	5	4	5	5	3	5	1	2	5	2	1	1	2	2	4	1	4	65	29	23	13
16	1	1	4	3	2	4	4	3	5	5	2	5	1	2	5	1	2	2	3	2	5	2	3	65	29	21	15
17	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	60	26	22	12
18	1	2	4	2	1	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	1	2	2	3	4	2	2	67	29	25	13
19	1	2	5	4	1	4	5	5	5	5	1	4	2	2	4	1	2	1	4	2	4	2	1	64	32	19	13
20	1	2	3	2	2	4	5	4	5	5	2	4	1	2	5	4	2	1	2	2	4	1	2	62	28	23	11
21	1	2	5	2	2	5	5	4	4	5	2	4	2	2	5	2	2	1	2	2	4	2	1	63	30	22	11
22	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	1	2	4	2	4	2	3	2	4	2	1	69	37	20	12

23	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	65	31	19	15
24	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	1	3	2	4	3	2	65	30	21	14
25	1	1	5	4	5	4	4	4	5	5	1	5	4	1	5	1	1	1	4	1	4	2	2	68	33	22	13
26	1	2	4	4	2	5	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	65	31	21	13
27	1	1	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	59	26	20	13
28	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	5	2	5	5	5	2	2	72	29	24	19
29	1	2	5	4	5	4	3	4	5	5	2	4	3	2	5	4	4	5	4	2	4	5	3	82	39	25	18
30	1	2	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	3	3	4	2	4	75	30	29	16
31	2	1	4	3	3	4	3	2	3	4	1	3	3	2	4	3	2	2	4	1	4	1	3	59	26	20	13
32	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	2	3	78	37	25	16
33	2	1	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	57	25	23	9
34	2	1	1	2	1	1	3	3	3	5	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	53	20	22	11
35	2	1	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	1	2	2	1	4	2	1	58	27	21	10
36	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	1	4	2	4	3	2	65	27	23	15
37	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	2	1	2	2	4	1	1	56	27	19	10
38	2	2	1	2	2	4	5	5	5	5	2	4	1	2	4	2	1	2	2	1	4	1	2	57	27	20	10
39	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	1	2	4	1	2	60	28	22	10
40	2	1	4	3	1	2	4	4	4	5	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	4	1	1	56	26	21	9
41	2	1	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	62	27	22	13
42	2	1	1	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	1	2	2	1	4	2	1	2	4	2	46	18	17	11
43	2	1	3	2	3	2	3	5	3	5	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	60	26	23	11
44	2	2	3	2	3	2	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	1	67	27	27	13
45	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	54	26	18	10
46	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	5	3	3	4	1	2	4	1	2	5	3	2	64	29	22	13
47	2	1	5	2	2	4	4	4	5	4	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	64	31	19	14
48	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71	32	24	15
49	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4	1	4	2	3	4	2	4	2	2	1	4	3	1	54	23	20	11
50	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	59	26	19	14

51	2	1	4	2	3	2	5	3	5	5	3	5	5	1	5	1	3	1	1	1	5	2	3	65	28	25	12
52	2	1	3	3	4	2	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	73	30	26	17
53	2	1	1	3	4	1	3	3	4	4	1	3	4	1	4	4	3	3	1	1	4	2	2	56	25	21	10
54	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	1	2	1	4	3	2	58	25	21	12
55	2	2	1	1	2	3	3	1	4	3	2	4	4	2	4	1	3	4	1	2	4	2	5	56	22	20	14
56	2	2	2	3	1	3	4	3	3	4	2	4	1	5	3	4	3	3	2	2	2	3	1	58	25	23	10
57	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	52	23	17	12
58	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	66	31	20	15
59	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	75	32	27	16
60	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	74	32	26	16

Niveles de compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016

Erika Yesenia Peñares Huaraz

Ex alumna del Programa Maestría del Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la diferencia del compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Se empleó un tipo de investigación básica, para lo cual se diseñó un estudio tipo no experimental, descriptivo, comparativo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La muestra es de 60 docentes entre nombrados y contratados de nivel primario y secundario de ambos sexos. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. (2012) y adaptado por Sotelo (2016), con Alpha de Cronbach de 0.820.

Los resultados muestran que el 93.3% de los docentes nombrados de la I.E Nicolás Copérnico, manifiestan un moderado compromiso organizacional y el 3.3% un compromiso alto y bajo, en cuanto a los docentes contratados el 50% de ellos manifiestan un moderado compromiso organizacional y solo el 3.3% presentan un alto compromiso organizacional. En cuanto a la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.005 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

Palabras clave: compromiso organizacional y docente

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the difference of the organizational commitment in professors named and contracted of I.E Nicolás Copernicus of San Juan de Lurigancho - 2016.

A type of basic research was used, for which a non-experimental, descriptive, cross-sectional comparative study was designed under the quantitative approach. The sample is 60 teachers nominated and contracted primary and secondary level of both sexes. The Meyer and Allen Organizational Engagement Scale was used for data collection. (2012) and adapted by Sotelo (2016), with Cronbach's Alpha of 0.820..

The results show that 93.3% of the professed teachers of IE Nicolás Copernicus show a moderate organizational commitment and 3.3% a high and low commitment, as for the teachers hired 50% of them show a moderate organizational commitment and only 3.3% have a high organizational commitment. As for the hypothesis test, it can be observed that the average rank of the organizational commitment in the named teachers is 36.82 while in the contracted teachers this average rank is of 24.18, that is to say the contracted teachers have less organizational commitment than the ones named. Using the Mann-Whitney U test, the alternative hypothesis is accepted with a p-value of 0.005 lower than 0.01, indicating that this difference is highly significant.

Key words: Organizational commitment and teacher

I. INTRODUCCIÓN

En el actual ambiente competitivo de negocios, las organizaciones son estructuras sociales que han sido creadas para el cumplimiento de metas y objetivos por medio del recurso humano, cabe destacar que una organización puede existir y sobresalir con personas comprometidas, teniendo un buen desempeño y estén predispuestos a trabajar de manera coordinada encaminando su comportamiento hacia el desarrollo y éxito de la organización en general.

Blanco y Castro (2011), refirieron que la relación entre los empleados y la organización, en muchas ocasiones, no existe un grado satisfactorio; ello se debe a que en varios casos es una relación conflictiva, buscando mostrar el conflicto entre los objetivos que las organizaciones tienen y los objetivos individualistas de los empleados, tanto las metas de la organización y las de los empleados no siempre fueron compatibles, por tanto la

organización crea en los individuos un sentimiento de frustración, fracaso, conflicto y corta la perspectiva de permanencia.

Se han realizado una variedad de investigaciones sobre este tema a nivel internacional y por su parte Claire y Zavaleta (2005), citado por Blanco y Castro (2011), investigaron sobre compromiso organizacional en diferentes organizaciones de la ciudad de La Paz; Bolivia, donde el objetivo es establecer el grado de compromiso organizacional en relación a variables sociodemográficas y organizacionales, donde se obtuvo la conclusión de que las mujeres tienen mayor compromiso organizacional que los hombres.

Ramírez *et al.* (2014), resalta que el compromiso organizacional de los profesores se considera un concepto multidimensional pues abarca el compromiso con los estudiantes, con la profesión y por último el compromiso con la institución el cual se verá reflejado en la formación de los estudiantes, en la aceptación e identificación que el profesor tendrá frente a los valores de la escuela y finalmente en la disposición a realizar un esfuerzo para beneficio de la organización.

Por su parte, Loli (2007), realizó una investigación en Perú el 25 % de los trabajadores de una Universidad Pública muestra tener un compromiso alto lo que significa que menos de la mitad de la población se sienten comprometidos con su organización.

Por lo tanto, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los gerentes o todos aquéllos quienes lideran a un conjunto 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.

Actualmente, hay instituciones que no le dan el suficiente interés al tema de compromiso organizacional, y en realidad es un aspecto fundamental en el desarrollo estratégico de cualquier empresa o institución, si bien es cierto las organizaciones están llamadas a establecer estrategias que permitan observar el sinnúmero de variables que se generan dentro de su funcionamiento y que de una u otra manera influyen negativa o positivamente en la labor diaria.

Es así como la presente investigación busca encontrar diferencias de Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho, permitiendo diagnosticar que elementos facilitan o dificultan, lo que consigue entregar observaciones pertinentes en este caso en particular.

Frente a esta realidad problemática se plantea la siguiente interrogante de investigación

Formulación del problema

Problema general:

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problema específico 2

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Problema específico 3

¿Cuáles son la diferencia del Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016?

Objetivo general

Determinar la diferencia del Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Comparar el Compromiso Organizacional Afectivo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivo específico 2

Comparar el Compromiso Organizacional de Normativo en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

Objetivo específico 3

Comparar el Compromiso Organizacional Calculado en Docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho - 2016.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de corte transversal con diseño no experimental, caracterizado como descriptivo comparativo, porque este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 126).

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por todos los Docentes del nivel primario y secundario que laboran en la I.E. Nicolás Copérnico del Distrito de San Juan de Lurigancho periodo 2016. La muestra con la que se trabajo fue 60 docentes entre nombrados y contratados de nivel primario y secundario de ambos sexos que laboran en la I.E Nicolás Copérnico del Distrito de San Juan de Lurigancho periodo 2016.

Para la recolección de datos se utilizó la versión validada por Flores (2015) del cuestionario sobre Compromiso Organizacional propuesto por Allen y Meyer. Este instrumento consta de 23 preguntas, cuya categoría de respuestas fue en escalamiento número de 5 valores, donde 1 corresponde a totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. La confiabilidad del instrumento se corroboró a través de alfa de Crombach el cual fue de 0.820. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de obtener las tablas y gráficos de cajas para la variable compromiso organizacional según la operacionalización de variables, se calculó la media aritmética. Se utilizó la estadística inferencial con la prueba U de Mann-Whitney (diferencia de la tendencia central entre dos poblaciones) para la variable compromiso organizacional, que sirvió para comparar la variable entre nombrados y contratados. La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico” y las conclusiones se han formulado teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

Análisis de resultados descriptivos

Tabla 4

Compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Compromiso organizacional	Nombrado		Contratado	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3	14	46.7
Moderado	28	93.3	15	50
Alto	1	3.3	1	3.3
Total	30	100	30	100

En la tabla 04 se observa que, del total de docentes encuestados, 30 son nombrados y 30 son contratados, de los nombrados el 93.3% (28) presentan compromiso organizacional moderado, luego el 3.3% (1) está en el nivel bajo o también el mismo porcentaje tiene el nivel alto. De los contratados el 50% (15) están en el nivel regular del compromiso organizacional, luego el 46.7% (14) presentan el nivel bajo y el 3.3% (1) tiene el nivel alto.

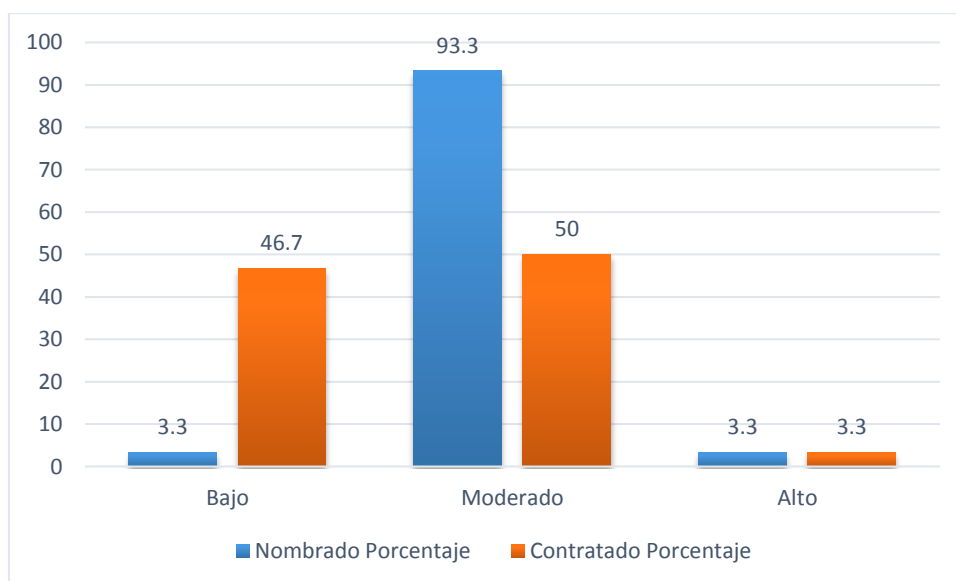


Figura 1. Niveles de compromiso organizacional en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Contratación de hipótesis

Hipótesis general.

H0: No Existe diferencia en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el Compromiso Organizacional en Docentes Nombrados y Contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016

Tabla 5

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso organizacional	Nombrado	30	36.82	1104.50
	Contratado	30	24.18	725.50

Tabla 6

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional

Estadísticos de prueba^a	
	Compromiso organizacional
U de Mann-Whitney	260.500
Z	-2.807
Sig. asintótica (bilateral)	.005

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 5 y 6, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.005 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

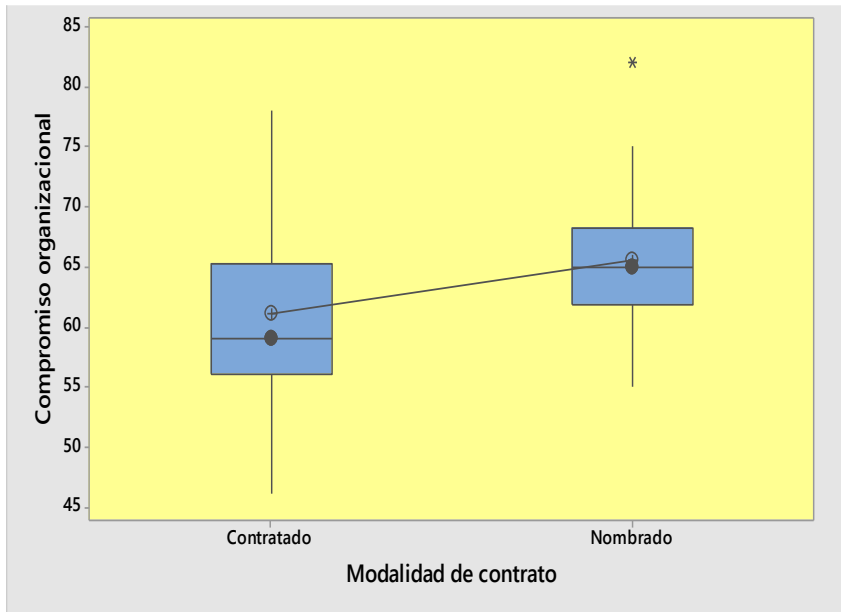


Figura 2. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 1.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional afectivo en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 20

Tabla 7

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Afectivo

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Afectivo	Nombrado	30	37.95	1138.50
	Contratado	30	23.05	691.50

Tabla 8

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Afectivo

Estadísticos de prueba ^a	
	Afectivo
U de Mann-Whitney	226.500
Z	-3.320
Sig. asintótica (bilateral)	0.001

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 7 y 8, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados es 37.95 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 23.05, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional afectivo que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney se acepta la hipótesis alterna (Existe diferencia del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.001 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

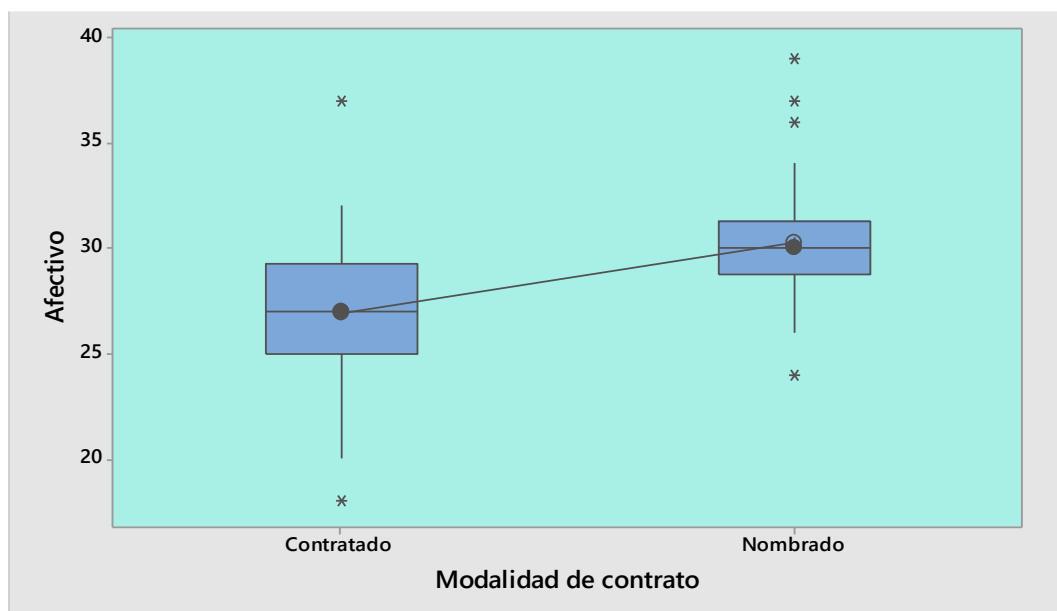


Figura 3. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional afectivo en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 2.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional normativo en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016

Tabla 9

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Normativo

Rangos				
Modalidad de contrato		N	Rango promedio	Suma de rangos
Normativo	Nombrado	30	32.65	979.50
	Contratado	30	28.35	850.50

Tabla 10

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Normativo

Estadísticos de prueba^a	
	Normativo
U de Mann-Whitney	385.500
Z	-0.962
Sig. asintótica (bilateral)	0.336

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 9 y 10, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados es 32.65 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 28.35, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional normativo que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney no se acepta la hipótesis alterna (es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.336 mayor que 0.05, indicando que esta diferencia no es significativa.

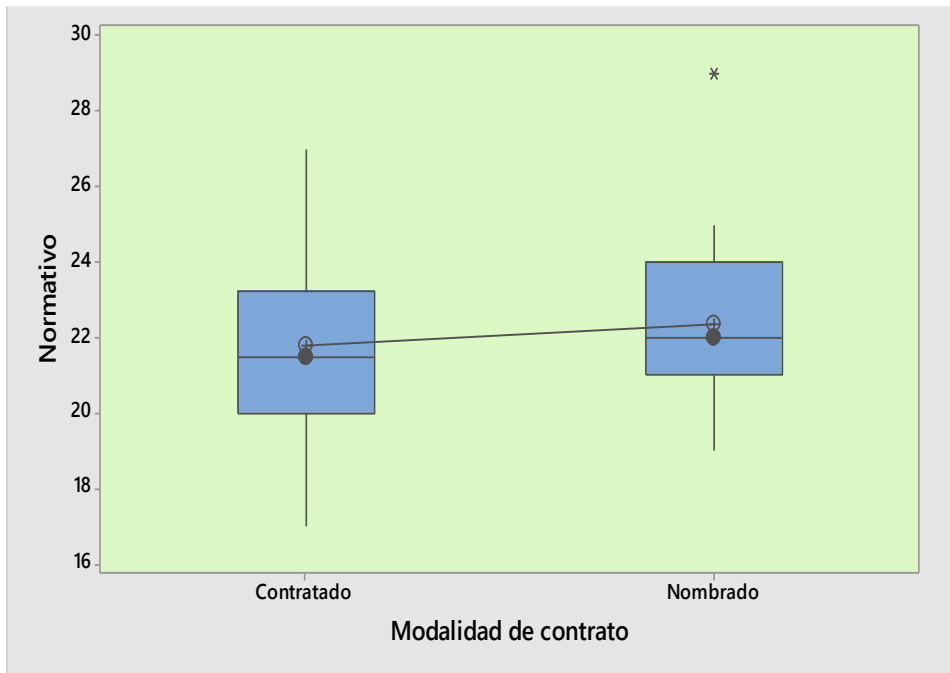


Figura 4. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional normativo en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Hipótesis específica 3.

H0: No existe diferencia en el compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

HA: Existe diferencia significativa en el compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

Comparación del compromiso organizacional calculado en docentes nombrados y contratados de La I.E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho – 2016.

Tabla 11

Distribución de rangos de la variable Compromiso organizacional Calculado

Rangos				
Modalidad de contrato	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Calculado	Nombrado	30	32.60	978.00
	Contratado	30	28.40	852.00

Tabla 12

Estadísticos de prueba de la variable Compromiso organizacional Calculado

Estadísticos de prueba ^a	
	Calculado
U de Mann-Whitney	387.00
Z	-0,942
Sig. asintótica (bilateral)	0.346

a. Variable de agrupación: Modalidad de contrato

En la tabla 11 y 12, se observa que el rango promedio del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados es 32.60 mientras que en los docentes contratados este promedio es de 28.40, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional calculado que los nombrados. Utilizando la prueba U de Mann-Whitney no se acepta la hipótesis alterna (es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados) con un p-valor de 0.346 mayor que 0.05, indicando que esta diferencia no es significativa.

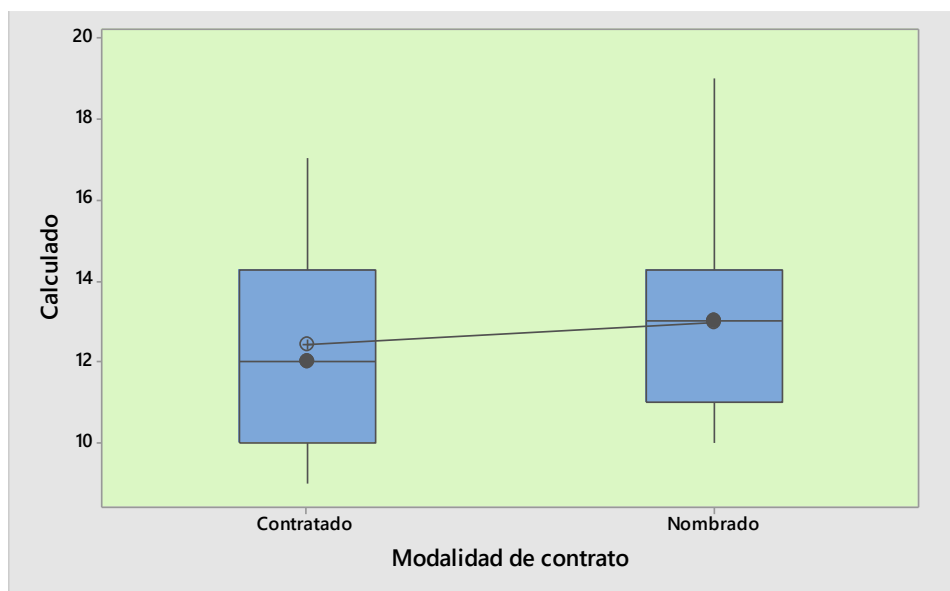


Figura 5. Cajas y bigotes para comparar el compromiso organizacional calculado en docentes nombrado y contratado de la I.E Nicolás de Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso como objetivo determinar la diferencia del Compromiso Organizacional en docentes Nombrados y Contratados de la I.E. Nicolás Copérnico de San Juan Lurigancho.

En el análisis estadístico descriptivo permitió determinar los niveles de Compromiso Organizacional, el cual se encontró que el 93.3 % de los docentes nombrados presentan un compromiso organizacional moderado y un 3.3% en un nivel alto, a diferencia de los docentes contratados donde se muestra que un 50% presenta un nivel moderado y un 3.3% en un nivel alto. Estos hallazgos toman mayor valor con lo encontrado por Ramírez et al. (2014) quien en su investigación concluyo que los docentes de una universidad pública muestran un nivel medio de compromiso, esto quiere decir que la modalidad de contrato en el que se encuentran no influye en gran medida en su compromiso con la organización lo cual puede afirmarse que mantienen un buen ambiente dentro de ella. Por otro lado Morales y Villalobos (2012), en su investigación se evidenciaron resultados de igual tendencia, donde los trabajadores ubican el compromiso en un nivel medio con 74.39. Asimismo Maldonado et al. (2011), dentro de su investigación se menciona que los profesores con antigüedad entre 21 y 24 años tienen un promedio alto de compromiso a diferencia de los profesores de 2 a 10 años de antigüedad se ubican en un nivel bajo, lo que significa mayor antigüedad dentro de su organización mayor será su nivel de compromiso.

En cuanto al análisis estadístico comparativo en la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional en los docentes nombrados es 36.82 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 24.18, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional que los nombrados, lo cual indica que esta diferencia es altamente significativa con un p-valor de 0.005 menor que 0.01; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe diferencia del compromiso organizacional en los docentes nombrados y contratados. Este difiere con lo reportado por Villafranca (2010), donde muestra que mayoritariamente están de acuerdo con la percepción del compromiso institucional los docentes nombrados, esto indica que con el tiempo el compromiso tiende a fortalecerse y establecer vínculos más fuertes con la institución y con sus compañeros de trabajo. Asimismo Núñez et al. (2010), concluye que el compromiso organizacional se identifica por vinculo de lealtad que tiene el trabajador por permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. También se corrobora con una investigación nacional Loli (2007) donde muestran que los trabajadores se ubican dentro de una categoría normal con 49% lo que hace suponer que hay posibilidad de un comportamiento comprometido con su organización.

En lo que respecta a la siguiente prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados es 37.95 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 23.05, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional afectivo que los nombrados, indicando que esta diferencia es altamente significativa. Por su parte Acosta y Barraza (2008) tuvo como resultado en su investigación que existe un fuerte compromiso organizacional en los docentes de una institución de educación media superior, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. Por lo general este tipo de colaboradores, en este caso los docentes nombrados, tienden a manifestar buena predisposición a los cambios organizacionales y están dispuestos a trabajar más de lo establecido, por otro lado este mismo autor indica que este compromiso afectivo tiende a aumentar en la medida que los colaboradores experimentan responsabilidad, autonomía y significación de su trabajo. Esto también se corrobora con la investigación de Morales y Villalobos (2012), donde determina que el tipo de compromiso que predomina en el centro de salud privado es de tipo afectivo con una valoración media de 27.7.

Siguiendo con la prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados es 32.65 mientras que en los docentes contratados este rango promedio es de 28.35, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional normativo que los nombrados, indicando que esta diferencia no es significativa. Esto coincide con Rivera (2010), en su investigación Compromiso Organizacional de los docentes de una I.E Privada de Lima donde obtuvo como resultados en menor grado el compromiso normativo, lo que manifiesta tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, por su parte Villafranca (2010), los docentes no muestran un sentido de lealtad, no se sienten en deuda con la organización ya que el gobierno ha solventado sus capacitaciones y sienten que no le deben nada a la institución educativa.

Así mismo la siguiente prueba de hipótesis se observa que el rango promedio del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados es 32.60 mientras que en los docentes contratados este promedio es de 28.40, es decir los docentes contratados tienen menor compromiso organizacional calculado que los nombrados, es decir, no existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados. Al respecto Acosta y Barraza (2008), consideran que un colaborador con un alto compromiso de continuidad, solo cumple estrictamente con sus funciones para continuar en la organización y esperar una oportunidad externa y dejar la empresa. Por su parte Rivera (2010) en su investigación deber organizacional de los maestros de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana, donde obtuvo como resultado un

grado de compromiso de continuidad medio, los cuales son conductas representadas por los maestros como una oportunidad, más que el deber normativo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe diferencia del compromiso organizacional en los docentes nombrados y contratados, con un p-valor de 0.005 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

Segunda: Existe diferencia del compromiso organizacional afectivo en los docentes nombrados y contratados, con un p-valor de 0.001 menor que 0.01, indicando que esta diferencia es altamente significativa.

Tercera: No existe diferencia del compromiso organizacional normativo en los docentes nombrados y contratados, con un p-valor de 0.336 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencias significativas.

Cuarta: No existe diferencia del compromiso organizacional calculado en los docentes nombrados y contratados, con un p-valor de 0.346 mayor que 0.05, indicando que no existe diferencias significativas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M; & Barraza, A; (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8() 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Betanzos, N; & Paz, F; (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 23() 207-2015. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Blanco, M; & Castro, P; (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. (Tesis de maestría) Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz. Bolivia.
- Cuba, G. (2010). Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. 4021 del Distrito de Ventanilla – Callao (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú.
- Dávila de León, C; Jiménez, G; (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32() 272-302. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Dubrovsky, S; Iglesias, A; Farias, P; Martin, E; y Saucedo (2002) La interacción docente-alumno en los procesos de aprendizaje escolar. UNLPam (305-308). Recuperado de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/anuario_fch/n06a24dubrovsky.pdf

- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Hernández, F, Fernández, C, y Batista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-n.html>
- Loli, A; (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10() 30-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620574005>
- Maldonado, Guillen y Carranza. (2011). El Compromiso Organizacional del personal administrativo en una Universidad Pública. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. 4(1), 121-131.
- Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, A. (2011) Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y solicitud*. Inglaterra: Londres.
- Minedu (2012). Ministerio de Educación del Perú. Perú: Lima.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Núñez, P., A; Martín, M J; Chiang V., M. & Salazar B., M; (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28() 90-100. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Núñez, P. (2010). *Compromiso organizacional y motivación*. Chile: Talca.
- Robbins. S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Ed.). Mexico. Pearson Educación
- Ramírez, M. C; Chairez, A; Maldonado, S E; García, B; (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, () 12-18. Recuperado de <http://agricola-www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>
- Ramírez, M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional. Recuperado de:

[http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FIN
AL_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf)

- Ramos, A. (2005). El compromiso organización y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima. (Tesis de maestría) Universidad de Colima, México.
- Recio, R., López G. H. y Martínez, L. E. (2012) *Clima organizacional y compromiso de los empleados en el hospital general de Riverde*. 1er Congreso Nacional de Ciencias del Comportamiento 29, 30 y 31 de Octubre de 2012, pp. .449-468.
- Richard, K. (2014). Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa *Retail*. *Revista de Investigación Universitaria*, 4(1), 51-58.
- 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) Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson.
- San Martín, S; (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58() 11-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39525785002>
- Servir (2012) Ley del Servicio Civil. Recuperdo de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- Soberanes, L; & De la Fuentes, A; (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en la Organizaciones. *Revista internacional la Nueva Gestion Organizacional*. 9() 120-127. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Steers, E. (2005). *Psicología de la Organización*. 6ta edición. México: Prentice Hall.
- Villafranca, C. (2010). Relación entre Clima y Compromiso Institucional en Docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 8 de Región Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Villalobos, M. y Morales, C. (2012). Análisis del Compromiso Organizacional. Recuperado de: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4741/1/658.3145_G312_01.pdf
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41() 445-460. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>