

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



SIGNIFICADO QUE LE ATRIBUYEN AL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DEL
DISTRITO EL PORVENIR, 2020

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Manuel Andrei García García

Br. Víctor Martín Soroa Cora

ASESORA

Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

Página de autoridades universitarias

Exemo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, O.S.A.
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Página de conformidad del asesor

Yo, Flor Fanny Santa Cruz Terán con DNI N° 18178044, asesora de la Tesis de Maestría titulada: "SIGNIFICADO QUE LE ATRIBUYEN AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DEL DISTRITO EL PORVENIR, 2020", presentado por los maestrandos, Manuel Andrei García García, identificado con DNI N° 41448395 y, Víctor Martín Soroa Cora, identificada con DNI N° 18210302, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 18 de noviembre de 2020



.....
Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán

Asesora

Dedicatoria

A mi madre, por mostrarme el camino a mi superación.

A Leyly, por creer en mi capacidad, brindándome su comprensión, cariño y amor; acompañándonos siempre en los buenos y malos momentos.

A mi amado Leo por ser el motor de mi vida e inspiración para superarme cada día más y así seguir luchando, buscando un futuro mejor.

Manuel Andrei García García

A mis padres, quienes son un ejemplo de vida.

A mi compañera, por ser el empuje y el bastón donde me apoyo a diario, además de ser la persona con la cual compartimos sueños.

A mis hijos por convertirse en el motor que me impulsa a querer mejorar cada día.

A mis hermanos que fueron un buen ejemplo para mi crecimiento.

Víctor Martín Soroa Cora.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios y a la Santísima Virgen de la Puerta por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, siendo nuestro apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultades.

Agradecemos también a nuestros docentes de la Universidad Católica de Trujillo, por haber compartido sus conocimientos y de manera especial a la Dra. Flor Fanny Santa Cruz Terán, asesora de esta tesis quien nos ha guiado con su paciencia y sabiduría, además por su valioso aporte a nuestra investigación.

Los autores

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Manuel Andrei García García con DNI 41448395 y Victor Martín Soroa Cora con DNI 18210302, egresados de la Maestría en EDUCACIÓN, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “SIGNIFICADO QUE LE ATRIBUYEN AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARLOS MARITÁTEGUI DEL DISTRITO EL PORVENIR 2020”, la que consta de un total de 96 páginas, en las que se incluye 02 tablas y 03 figuras, más un total de 30 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 13%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Manuel Andrei García García
DNI 41448395



Víctor Martín Soroa Cora
DNI 18210302

Índice

Página de autoridades universitarias	ii
Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Problematización e importancia	13
1.2. Preguntas orientadoras	14
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	15
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Referencial teórico.....	20
2.2.1. Compromiso Organizacional	20
2.2.2. Teoría de Meyer y Allen	21
2.2.3. Psicología organizacional	25
2.3. Referencial conceptual	25
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Métodos de investigación.....	28
3.3. Diseño de investigación.....	30

3.4. Participantes de la investigación	30
3.5. Escenario de estudio	31
3.6. Técnicas e instrumentos	31
3.7. Procedimiento de recolección y análisis de datos	31
3.8. Ética investigativa y rigor científico	32
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	34
4.1. Presentación de resultados.....	34
4.2. Análisis y discusión de resultados.....	48
CAPÍTULO V	
CONSIDERACIONES FINALES	51
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
APÉNDICES Y ANEXOS	56
Anexo 1: Esquemas	56
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	59
Anexo 3: Ficha Técnica del Instrumento.....	61
Anexo 4: Consentimiento informado	62
Anexo 5: Matriz de consistencia	63
Anexo 6: Matriz de organización de la información	65

Índice de Tablas

Tabla 1: Relación de docentes entrevistados de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui que participaron de la investigación.....	34
Tabla 2: Matriz de organización de la información.....	64

Índice de Figuras

Figura 1: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional afectivo.....	56
Figura 2: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional de Continuidad ..	57
Figura 3: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional normativo	58

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue comprender el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.

La metodología del estudio, se centró en el enfoque cualitativo, en el nivel descriptivo, con un diseño fenomenológico. La muestra de estudio estuvo conformada por 10 docentes del nivel secundario con más de cinco años de antigüedad en la institución. La técnica para el recojo de información, fue la entrevista a profundidad, en donde el instrumento utilizado fue la guía de entrevista.

Los hallazgos reflejaron que, el significado que le atribuyeron al compromiso organizacional afectivo los docentes, es que, con el paso del tiempo se ha generado vínculos de apego y sentido de pertenencia con su institución, en donde se sienten orgullosos de pertenecer a esta gran familia, generando un compromiso de contribuir al engrandecimiento de la institución. Es importante señalar que mientras más es el tiempo de permanencia en la institución, mayor es el vínculo afectivo y el grado de identificación con la institución que les brindó la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.

En conclusión, el significado que le atribuyeron al compromiso organizacional los docentes, es que, se identifican con la filosofía de servicio de la institución y su misión y visión compartida, generando el cumplimiento de sus responsabilidades y la práctica de los valores y principios institucionales, favoreciendo en un clima armonioso entre todos sus miembros y al engrandecimiento institucional.

Palabras clave: vínculo afectivo, identificación institucional, práctica de valores.

ABSTRACT

The purpose of this study was to understand the meaning attributed to organizational commitment by teachers at the secondary level of the José Carlos Mariátegui Educational Institution of the El Porvenir 2020 district.

The study methodology focused on the qualitative approach, at the descriptive level, with a phenomenological design. The study sample consisted of 10 secondary school teachers with more than five years of seniority at the institution. The technique for collecting information was the in-depth interview, where the instrument used was the interview guide.

The findings reflected that the meaning attributed to the affective organizational commitment by teachers is that, over time, bonds of attachment and a sense of belonging have been generated with their institution, where they feel proud to belong to this great family, generating a commitment to contribute to the aggrandizement of the institution. It is important to note that the longer the time spent in the institution, the greater the emotional bond and the degree of identification with the institution that gave them the opportunity to develop and grow professionally.

In conclusion, the meaning attributed to the organizational commitment by teachers is that they identify with the institution's service philosophy and its shared mission and vision, generating compliance with their responsibilities and the practice of institutional values and principles, favoring a harmonious climate among all its members and institutional aggrandizement.

Keywords: affective bond, institutional identification, practice of values.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Problematización e importancia

En Compromiso Organizacional es uno de los componentes más importantes de las instituciones. Se refiere a un conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una institución, las cuales repercuten en el desempeño de sus colaboradores. Si una institución posee un compromiso organizacional favorable, esto repercutirá en una mayor calidad de vida de sus trabajadores. Por el contrario, un inadecuado compromiso organizacional incidirá negativamente en el ambiente de trabajo, generando situaciones de escasa identidad y descompromiso con la institución. La problemática del compromiso organizacional de los docentes ha sido abordada de diversos ámbitos. A continuación, enfocaremos la problemática en el ámbito internacional:

Software Talento Humano (Acsendo) sobre el compromiso del personal, señala que mantener un alto compromiso es todo un reto. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores se deterioran en algunas circunstancias, esta situación genera un descompromiso, lo cual repercute en el desempeño laboral. Por otro lado, mantener un personal comprometido con la organización genera un mayor apego y sentido de pertenencia, lo cual contribuye en el desempeño laboral y por ende en la productividad de la organización. Ante esta situación, se hace necesario e importante mantener relaciones interpersonales saludables entre los colaboradores y quienes dirigen la organización, para generar un clima favorable y que contribuya a un mejor desempeño laboral y a una mejor productividad la organización. Las organizaciones internacionales reportan que, es muy reducido el porcentaje de colaboradores, quienes se sienten satisfechos en sus centros de labores, lo cual, amerita un mejor clima laboral (Acsendo, 2020, párr. 2).

Por otro lado, un estudio realizado por Deloitte University Spres, reporta que, el interés de las organizaciones está en la Gestión del talento humanos, en la que evidencia una escasa identificación y compromiso con la organización. Ante esta situación, los líderes, quienes direccionan estas organizaciones, están haciendo los

esfuerzos para repotenciar el compromiso laboral de los colaboradores (Deloitte University Spres, 2016, párr. 1-2) .

En el ámbito nacional, un artículo publicado en el diario oficial el peruano, reporta que, las organizaciones de gestión pública y privada presentan mucha semejanza en relación al descompromiso de sus colaboradores, esto refleja que, no es un tema de lo estatal o privado, sino más bien es una configuración de la gestión institucional, es decir, la generación del compromiso por la institución, además del sentimiento de apego por la organización, es una acción compartida, en cuya iniciativa debe partir de quienes direccionan las organizaciones (El Peruano, 2017, párr. 4).

Asimismo, el diario Gestión, reporta que casi la mitad de empleados no se encuentra feliz en su centro de trabajo, lo cual podría afectar su compromiso frente a las tareas encomendadas. El estudio describe que la ausencia de compromiso organizacional es generada por la escasa valoración a las opiniones o propuestas de los colaboradores, así como una deficiente comunicación asertiva y una inadecuada capacidad de liderazgo por quienes dirigen las organizaciones. (Gestión, 2014, párr. 1)

En el ámbito local, en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir, en los últimos años se percibe actitudes de descompromiso organizacional en los docentes, probablemente por algunas situaciones generadas en el entorno de la institución, causadas por el deterioro de las relaciones interpersonales, escasa comunicación asertiva y ausencia de empatía, lo cual, está generando como consecuencia, situaciones de escasa identidad y descompromiso con la institución.

1.2. Preguntas orientadoras

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?

1.2.2 Preguntas específicas

¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional afectivo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?

¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional de continuidad los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?

¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional normativo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Comprender el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Interpretar el significado que le atribuyen al compromiso organizacional afectivo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.

Interpretar el significado que le atribuyen al compromiso organizacional de continuidad los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.

Interpretar el significado que le atribuyen al compromiso organizacional normativo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que, una investigación se centra en diversos aspectos, de los cuales, contribuye a resolver una problemática,

brindar una información que contribuya a enriquecer la teoría científica o que contribuya al método científico. El presente estudio se justifica por los siguientes aspectos:

En el aspecto práctico, contribuyó a conocer el grado de compromiso existentes en los docentes que conformaron la muestra de estudio, además permitió diagnosticar las deficiencias existentes para generar oportunidades de mejora y que estas contribuyan a mejorar el clima organizacional existente, generando como consecuencia un mejor desempeño y una mejor productividad en la institución.

En el aspecto teórico, contribuyó a enriquecer la teoría científica, porque las conclusiones teóricas realizadas en el estudio, se constituyen en fuente de estudio para investigaciones de similares características, en la que se utilizará como antecedentes o trabajos previos de otras investigaciones, enriqueciendo el marco empírico. Así mismo, el mapeo teórico empleado permitió enriquecer las variables de estudio con la teoría científica existente.

En el aspecto metodológico, contribuyó con la elaboración del instrumento de investigación, el cual fue elaborado por los autores y sometidos al rigor científico de la validez. Por otro lado, la contribución metodológica se centró en la metodología científica empleada como la técnica de entrevista y la guía de entrevista a profundidad, lo cual permitió brindar la consistencia científica al estudio. Finalmente, los métodos empleados en la investigación permiten darle el rigor científico al estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la presente investigación, se enmarcan en los trabajos previos, con similitud en la variable de estudio, realizado en diversos ámbitos. En el ámbito internacional se presentan los siguientes antecedentes de investigación:

Acosta y Barraza (2018) realizaron un estudio sobre el compromiso organizacional de los docentes de una Institución de Educación media superior de México. La investigación fue de tipo básica no experimental con un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 60 docentes, Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, obteniéndose los siguientes hallazgos: los principales resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

Cordero, Gómez, y Mehech (2016) realizaron un estudio sobre medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de las instituciones educativas. La investigación fue realizado a tres instituciones chilenas, con una población de estudio de 135 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con 23 ítems, obteniéndose los siguientes hallazgos: en relación a las tendencias globales en el compromiso de los colaboradores se puede apreciar que en América Latina es de 71%, mayor a América del Norte de 66% y al global de 62%. Por otro lado, también se pudo determinar que la producción aumenta en un 30% en las instituciones donde se mantiene un alto compromiso organizacional.

Maldonado, Ramírez, García, y Chairez (2014) realizaron un estudio sobre Compromiso Organizacional de los profesores de una universidad pública en México. La investigación fue de nivel descriptivo, con una muestra de estudio de 58 docentes de una universidad pública. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Allen y Meyer, obteniéndose los siguientes hallazgos: Predominó el nivel medio en el compromiso organizacional en los profesores con su organización y además no se

encontraron diferencias significativas entre la variable Compromiso organizacional y la variables intervinientes.

En el ámbito nacional, se presentan los siguientes antecedentes de investigación:

Castañeda (2019) realizó un estudio sobre Compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa N° 2003, San Martín de Porres, Lima. La investigación fue de tipo básica y de nivel descriptivo, realizada a 60 trabajadores, de los cuales 26 pertenecen al nivel primario y 34 al nivel secundario, a quienes se le aplicó una escala de Likert, obteniéndose los siguientes hallazgos: el nivel de compromiso organizacional en ambos niveles es regular, con un 53%, mientras que un 32% manifiesta que el compromiso organizacional es bueno y un 15% de los trabajadores manifiesta que el compromiso es malo.

Rumiche (2018) realizó un estudio sobre nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 16192 de Bagua-Amazonas. La investigación fue de nivel descriptiva, realizado a 20 docentes, a quienes se le aplicó una escala valorativa, obteniéndose los siguientes hallazgos: 18 docentes, que representan el 90% de la muestra, se ubican en el nivel medio de compromiso organizacional; mientras que 2 docentes, que representan al 10% de la muestra se ubican en el nivel alto.

Cárdenas (2018) realizó un estudio sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba. La investigación fue de tipo básica no experimental, de un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 docentes. Se utilizó la técnica de la Encuesta, con la aplicación de la escala de compromiso Organizacional de Allen y Meyer que consta de 25 ítems, obteniéndose los siguientes resultados un 30% manifiestan un bajo nivel de compromiso organizacional, un 47,7% manifiestan un compromiso medio y 23,3% manifiestan un compromiso alto.

En el ámbito local se presentan los siguientes antecedentes de investigación:

Gallardo (2019) realizó un estudio sobre Inteligencia emocional y Compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui El Provenir. La investigación fue de tipo básica no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 76 docentes. Se utilizaron

como instrumentos dos cuestionarios, obteniéndose los siguientes hallazgos, predomina el nivel medio del Compromiso Organizacional, con un 51.32% , además, presentan un nivel alto con 48.68%, en ambos casos, cuando la inteligencia emocional se manifiesta en nivel medio.

Alvarado (2018) realizó un estudio sobre compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa privada de Trujillo. La investigación fue de tipo básica no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 49 docentes. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios, el cuestionario adaptado de Compromiso de Meyer y Allen , con los factores compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Concluyéndose que existe correlación inversa significativa entre ambas variables.

Esquerre y Ruiz (2017) realizaron un estudio sobre Compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una Institución Educativa de Trujillo. La investigación fue de tipo básica no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 62 colaboradores entre docentes del nivel primaria y secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta, con la aplicación de dos cuestionarios, obteniéndose los siguientes hallazgos: el 53,23% presentan un mal compromiso organizacional y un 46,77% manifiestan un regular compromiso organizacional.

Gastañadui y Purizaca (2017) realizaron un estudio sobre Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la Institución Educativa Liceo Trujillo. La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo. La muestra de estudio estuvo integrada por 91 docentes. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios con 8 y 41 ítems para medir ambas variables de estudio, obteniéndose los siguientes hallazgos: El compromiso organizacional se situó en los niveles regular y bajo con 94,5% de la muestra de estudio y 5,5% manifestó un alto compromiso organizacional.

2.2. Referencial teórico

Las Teorías relacionadas al estudio, fundamentan el marco teórico de la presente investigación:

2.2.1. La Hermenéutica y el análisis cualitativo

El verdadero punto de partida de la hermenéutica, según Schleiermacher, citado por (Cárcamo, 2005), empieza con una interrogante reflexiva, la cual genera una descomposición de procesos cognitivos para luego integrarlos de manera coherente y brindar una comprensión más consistente de la información. La hermenéutica es el arte de interpretar coherentemente la información para generar un devolución más pertinente y adecuada.

2.2.1.1. La Hermenéutica en acción

La manifestación más clara de la hermenéutica es el mapeo de significados coherentes y consistentes de la información que se posee. Esta interpretación de los de la información, está presente de manera permanente en nuestras comunicaciones. Por ejemplo, cuando identificamos una señal o un símbolo, además cuando describimos un gesto o lenguaje no verbal e incluso cuando realizamos la lectura de un texto continuo o discontinuo (Weiss, 2017).

2.2.1.2. Interaccionismo simbólico

La comunicación, es un proceso complejo, lo cual genera que, el hombre esté en permanente interacción con símbolos, los cuales forman parte del sistema de comunicación. Es decir que, diariamente la comunicación es una interacción permanente de comunicación, en donde los símbolos están formando parte de esta función comunicacional que tiene los seres humanos. Para realizar esa interpretación de los símbolos comunicacionales, el hombre hace uso de procesos mentales que les permita una mejor interpretación de los mensajes (Guzmán, 2019).

2.2.2. Compromiso organizacional

Este componente se genera cuando los colaboradores de una organización se sienten considerados y motivados dentro de la institución, en donde no solo se comparten responsabilidades, sino que además, se comparten experiencias enriquecedoras en el ámbito personal y profesional, lo cual ocasiona que, toda la

organización gire en una visión compartida en donde el trabajador brinde su mejor esfuerzo en beneficio de la organización. Así mismo, los colaboradores son reconocidos y estimulados, generando un clima saludables en el contexto interno externo de la organización (Eslami y Gharakhani, 2012, p. 88).

El compromiso por la organización, se genera desde la gestión institucional, en donde los que lideran la gestión, están inyectando permanentemente motivación y consideración por el desempeño de los colaboradores. En este sentido Allen y Meyer, reconocen al compromiso organizacional en tres componentes: a) deseo (compromiso afectivo), b) necesidad (compromiso de continuidad) y c) obligación (compromiso normativo) (Frías, 2014, p. 21).

2.2.3. Teoría de Meyer y Allen

Meyer y Allen, citado por Guerrero (2018) sostiene que, la generación del compromiso por una organización, es una condición que se va gestando a medida que los colaboradores se van relacionando con la entidad en la que laboran, tal vez así que, cada uno de los tres compromisos están relacionados entre sí y se complementan unos con otros. Esto implica que, si uno de los compromisos se manifiesta de manera con dificultades, los demás compromisos también sufrirán los efectos de esta dificultad.

Por otro lado, las organizaciones deben garantizar que los colaboradores perciban un saludable clima laboral para generar ese compromiso afectivo con la organización, que genere un sentido de pertenencia con la institución y que este sentido de pertenencia permita que el colaborador desee mantenerse laborando compartiendo la visión de la organización y cumplimiento las normas que regulan la gestión (Meyer & Allen, 1997).

2.2.3.1 Dimensión de compromiso organizacional afectivo

El compromiso afectivo, está asociado al estado emocional de los colaboradores, es decir que, es el sentimiento generado como consecuencia de las relaciones interpersonales de los colaboradores. En esta línea de acción el compromiso afectivo tiene mayor intensidad, mientras se mantienen las relaciones interpersonales saludables entre los colaboradores; pero, por el contrario, es muy reducido mientras

no haya una comunicación en base al respeto y consideración por los que forman los procesos claves de la organización (Meyer & Allen, 1997).

Una organización que desarrolla el compromiso afectivo entre sus colaboradores, es una organización que tiene una gestión en la que se comparte una visión y está siempre atenta a cualquier situación que pueda contrarrestar el sentimiento de apego por la organización. Además, es una institución que genera y mantiene relaciones interpersonales saludables entre todos los miembros de la organización. Finalmente, una organización que garantiza un compromiso afectivo entre los colaboradores, es una organización que garantiza la satisfacción de su cliente interno, con lo que podrá garantizar la satisfacción de los clientes externos (Frías, 2014).

Componente afectivo, que comprende el deseo de permanecer en la organización. Comprende los siguientes factores: familia, emociones, significancia, pertinencia, lealtad, orgullo, felicidad, solidaridad y satisfacción. (Guerrero, 2018)

2.2.3.2 Dimensión de compromiso organizacional de continuidad

Esta dimensión está asociada a la permanencia del colaborador en la institución en la que labora, es importante resaltar que este segundo compromiso se genera cuando existe un compromiso afectivo por la organización. En el compromiso de continuidad se evidencia cuando los colaboradores se sienten a gusto en la organización y no desean cambiar de lugar de trabajo o no están interesados en buscar otras posibilidades laborales debido al afecto que sienten por la organización. Sin embargo, si quienes lideran los procesos direccionales, no muestran preocupación por los colaboradores y están hostilizando y generando un clima desfavorable para los miembros de la organización, la posibilidad de generar un compromiso de continuidad es casi nulo, debido que, los colaboradores no se sienten a gusto y buscan posibilidades de emigrar de la organización (Meyer & Allen, 1997).

Componente de continuidad, relacionado a los costes de salida de la organización. Comprende los siguientes factores: indiferencia, conveniencia, consecuencia, costo-económico, necesidad económica, comodidad y beneficios Componente normativo, relacionado al sentimiento de obligación de permaneces en la organización. Comprende los siguientes factores: obligación moral, lo correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad (Guerrero, 2018).

Por otro lado, este compromiso se caracteriza también en la forma como se relaciona los colaboradores con sus pares, es decir entre trabajadores, es decir que existe un ambiente de compañerismo y confraternidad entre todos los miembros de la organización, en donde predomina el sentido comunitario y el bien común, en donde la consideración por el otro es una constante que predomina en la interacción con los demás. Así mismo, los directivos siempre están motivando a los colaboradores dentro de un marco de respeto y valorando su desempeño, animándolos a mejorar con el estímulo necesario para mantener vigente el compromiso por la organización (Osorio, Ramos, y Walteros, 2016).

El primer indicador está vinculado a la oportunidad de trabajo, el cual se conoce como la predisposición que manifiesta el colaborador, en el que está dispuesto a contribuir en la productividad de la organización manteniendo intacto su compromiso de estar contribuyendo a la visión compartida y la misión como filosofía de servicio de la organización (Rivera, 2012).

El segundo está relacionado a la permanencia laboral, lo cual implica que, el colaborador busca una seguridad laboral, en el que se brinde las condiciones necesarias para su permanencia, pero para que esto suceda, la organización debe generar un ambiente de seguridad laboral, lo cual determine la decisión de mantenerse en el puesto de trabajo. Para que esta condición de genere, se debe propiciar un ambiente laboral que responda a las necesidades y demandas de los colaboradores de la organización (Osorio, Ramos, y Walteros, 2016).

2.2.3.2 Dimensión de compromiso organizacional normativo

Este compromiso es el complemento de los dos compromisos anteriores, es decir que, si se ha generado un compromiso afectivo y de continuidad, el compromiso normativo es consecuencia de los anteriores. Esto implica que, cuando un colaborador siente afecto por la organización, debido a las condiciones saludables y de vínculos muy fuertes con los demás miembros de la organización; así como el sentimiento de identificación con la institución y el ser parte de ella, como manifestación de seguridad y permanencia generada por la continuidad, hace que el compromiso normativo, es decir que, las normas y reglamentaciones de la organización se sustenten en todo aquello que implique regulaciones para el desenvolvimiento de la organización (Frías, 2014)

Por otro lado, este compromiso genera que los colaboradores se sientan gustosos de contribuir en el engrandecimiento de la organización, internalizándose las normas que forman parte de la organización y los procedimientos que están formando parte de la organización, permitiendo así que el marco regulatorio de la organización esté en sintonía con el desempeño y reconocimiento de los colaboradores de integran la gestión institucional. En tal sentido, el compromiso normativo, genera no solo el desenvolvimiento del colaborador en la institución, sino que hace suya la gestión, comprometiéndose a seguir los lineamientos normativos que regula la organización (Meyer & Allen, 1997).

En coherencia a lo anterior, se evidencia los indicadores como la confianza y autonomía, los cuales permiten que los colaboradores se sientan a gusto en la organización, se genere un clima de confianza, porque se sentirán parte de una familia y tendrán como consecuencia la autonomía para poder actuar en beneficio de la organización. Si el nivel de confianza es de gran nivel este, como consecuencia genera un mayor grado de autonomía para poder actuar en respuesta a los aspectos normativos existentes en la gestión institucional. La autonomía hace referencia a la facultad que tienen las personas para la toma de decisiones sin el apoyo de otra persona, si bien en muchas de las ocasiones usamos la perspectiva de otra persona para no equivocarse al momento de optar por una decisión en momentos difíciles, pero en verdad la mayoría de las situaciones que desarrollamos día a día las hacemos nosotros mismos todo gracias a la facilidad que uno posee y posibilita realizarlo (Frías, 2014, p. 28).

El segundo indicador está centrado en el deber moral, el cual, viene a ser el comportamiento conforme a un establecido código moral, para un mejor entendimiento de deber moral se tiende a conocer los diferentes tipos de deber que existen estos son tres: 1) El deber de aceptación; este es impuesto por el exterior del individuo que están representadas por las normativas legales o morales. 2) El deber de compromiso; es aquel deber que ante un contrato ya sea dialogado o escrito tiene que cumplirse. 3) Deber de interés; son el resultado de una convivencia y está dirigido a la obtención de un bien (Frías, 2014, p. 28).

2.2.4 Psicología organizacional

La psicología organizacional se preocupa por el liderazgo, satisfacción laboral, motivación de los colaboradores, comunicación asertiva, solución de conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo dentro de una organización.

La teoría de la equidad se basa en la premisa de que nuestros niveles de satisfacción y motivación laborales están relacionados con qué tan justamente creemos que se nos trata en comparación con los demás. Si creemos que se nos trata de manera injusta, tratamos de cambiar nuestras creencias o conductas hasta que la situación nos parezca justa. (Aamodt, 2014, p. 374)

La motivación está influenciada por factores externos y determinan el comportamiento del sujeto, por otro lado, la motivación internos, permiten una motivación intrínseca de los sujetos, sin embargo, está influenciada por los factores externos. (González, 2010, 175)

El enfoque humanista de la Administración, implica las relaciones humanas, como parte de la interacción laboral y pasa por dos condiciones, la adaptación del trabajador por el trabajo y la adaptación del trabajo al trabajador; el primero relacionado con la producción y el segundo con el predominio de lo social sobre el trabajo. (Chiavenato, 2010, p. 81)

2.3. Referencial conceptual

Los términos empleados en el presente estudio se definen para una mayor comprensión del estudio, así tenemos que:

- **Compromiso**, es un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó. (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 152)

- **Compromiso organizacional**, es el grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso. (Opere, 2017, párr. 2)

- **Dirección**, es la conducción de una entidad social hacia la persecución de los objetivos establecidos, es decir, cómo se motoriza la capacidad de acción potencial que representa una organización. En este sentido, la dirección implica decidir cómo orientar los esfuerzos humanos hacia la persecución de los objetivos establecidos. A medida que ascendemos en la estructura organizacional, el peso relativo de la función de dirección es mayor, ya que quien dirige es responsable de los resultados alcanzados por las personas que están a su cargo. (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 46)

- **Docente**, es un profesional que se identifica con la práctica pedagógica, cuando pone en práctica diariamente sus conocimientos. Además, delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y potencializa distintas habilidades y técnicas para perpetuar el aprendizaje de su alumnado. (Minedu, 2012, p. 14)

- **Liderazgo**, el director es responsable por el trabajo de sus dirigidos, por lo cual, debe orientar su comportamiento hacia los objetivos de la organización, motivándolos, incentivándolos, capacitándolos y educándolos. (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 49)

- **Motivación**, es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Ya sea conquistar a una pareja, sacar diez en un examen, conseguir un trabajo, vencer una enfermedad, competir por un alto puesto o prepararse y lanzarse a conquistar la cima del Everest, la única manera de lograr todo esto es con una fuerte motivación. (Perret, 2016, p. 15)

- **Normas**, se sustenta en principios y valores, son reglamentos que orientan y regulan el comportamiento de las personas. En las organizaciones se elabora el reglamento interno, el cual, establece las atribuciones y prohibiciones, así como las amonestaciones y reconocimientos al desempeño de los colaboradores (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 46).

- **Organización**, es la estructura sistemática y ordenada de una institución. Es la forma en que sus áreas orgánicas, procesos y procedimientos funcionan orientados por la visión compartida de la gestión institucional. Es la forma en que se distribuyen y se determinan las responsabilidades de los procesos y sus

representantes, con lo que se demuestra la eficacia y la eficiencia del sistema de gestión (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 45).

- **Satisfacción**, es una manifestación emocional, en la que se refleja que, se siente a gusto en circunstancias específicas de nuestra vida cotidiana. Estas situaciones, en el ámbito laboral, desprenden del colaborador un mayor compromiso por la organización, además un sentimiento de identificación, apego o sentido de pertenencia, lo cual repercute en su desempeño y por ende en la productividad de la institución (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016, p. 145).

- **Clima Laboral**, es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización. (Poole, 2012, p. 2).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Según el tipo de investigación es básica, descriptiva. Es una investigación básica porque se fundamenta en un argumento teórico y su función fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. Se realizó para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. (Landeau, 2010, p. 53).

Es una investigación descriptiva, porque tiene como objetivo central la descripción de los fenómenos y busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Es un estudio de enfoque cualitativo, porque se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 358)

3.2. Métodos de investigación

Los métodos cualitativos de investigación son particularmente apropiados para conocer los significados que las personas asignan a sus experiencias. En el presente estudio se utilizó los siguientes:

Método de mapeo. Este método implica elaborar un mapa conceptual y, con base en éste, profundizar en la revisión de la literatura y el desarrollo del marco teórico. Como todo mapa conceptual, su claridad y estructura dependen de que seleccionemos los términos adecuados, lo que a su vez se relaciona con un planteamiento enfocado. Recomiendan el método de mapeo para organizar y elaborar el marco teórico, el cual, consiste en ordenar la información recopilada de acuerdo con uno o varios criterios

lógicos y adecuados al tema de la investigación. Algunas veces se ordena cronológicamente; otras, por subtemas, por teorías, etc.

Método de análisis del discurso. Este método se enfoca al estudio de los intercambios lingüísticos y permite rescatar la construcción de las realidades y conocimientos en los diferentes ámbitos sociales tomado como base acciones discursivas.

Método descriptivo. La investigación descriptiva nos hace posible seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio, la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. Es decir, buscamos un acercamiento exhaustivo de los grupos de interés, las percepciones que tienen los docentes, que forman parte de la institución educativa investigada.

El método inductivo. Una vez concebida la idea del estudio, el investigador debe familiarizarse con el tema en cuestión. Aunque el enfoque cualitativo es inductivo, necesitamos conocer con mayor profundidad el “terreno que estamos pisando”.

El método de recolección de los datos fue mediante entrevistas en línea a profundidad. Es decir, se recogió el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes de la Institución Educativa, con lo que se pudo realizar una interpretación de los resultados. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 358)

El método fenomenológico, este método compone un acercamiento coherente y estricto al análisis de las dimensiones éticas, relacionales y prácticas propias de la pedagogía cotidiana, dificultosamente accesible, a través de los habituales enfoques de investigación. En esta contribución, se exhibe la potencialidad y aporte particular del método para la indagación educativa y se presentan ciertas nociones metodológicas y actividades básicas para la práctica investigativa. (Fuster, 2019)

El método hermenéutico, se define como, el proceso que permite revelar los significados de las cosas que se encuentran en la conciencia de la persona e interpretarlas por medio de la palabra. Postula también que los textos escritos, las actitudes, acciones y todo tipo de expresión del hombre nos llevan a descubrir los significados. (Fuster, 2019)

3.3. Diseño de investigación

Diseño Fenomenológico.

El propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias.

El diseño metodológico se centra en recolectar los datos sobre las experiencias con el fenómeno o planteamiento. Recabar información mediante entrevistas, grupos de enfoque o grabaciones en video. El producto consiste en varias descripciones y narrativas de experiencias. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 495)

Ante la pregunta de investigación: ¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?

Primero, se identificó el fenómeno y luego se recopiló datos de las personas que lo han experimentado, finalmente se desarrolló una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes, lo que vivenciaron y de qué forma lo hicieron. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 493)

3.4. Participantes de la investigación

Los participantes de la investigación, fueron los docentes del nivel secundario, los cuales son una totalidad de 64, en donde 26 pertenecen al género masculino y 38 pertenecen al género femenino. Para efectos de estudio se seleccionó una muestra entendida como un sub conjunto de la población. La muestra seleccionada es de tipo intencional ya que se eligió las unidades no de manera casual sino arbitraria, designando a cada unidad de acuerdo a aquellas características que para el investigador sean de relevancia. El muestreo fue no probabilístico porque la elección de los sujetos fue por conveniencia.

Los participantes del estudio estuvieron conformados por 10 docentes nombrados con un promedio de más de 5 años de servicio en la institución. Entre los cuales, se encontraron 3 docentes del género femenino y 7 docentes del género masculino. Además, todos los docentes que conformaron nuestra muestra se encuentran en

condición de nombrados, puesto que se encuentran por encima de los 15 años de servicio.

3.5. Escenario de estudio

fue creada por Resolución Directoral N° 1206 del 13 de mayo de 1958, está ubicada en la Av. Mateo Pumacahua N° 1275 del distrito El Porvenir, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad es una institución de gestión pública del nivel secundaria. Brinda el servicio educativo en dos turnos, en los siguientes horarios, primer turno de 7:30 a 12:30 y el segundo turno de 1:00 a 6:30. Tiene una antigüedad de 62 años, por cuyas aulas han desfilado muchas promociones y grandes maestros y maestras, quienes han contribuido al engrandecimiento de la institución.

3.6. Técnicas e instrumentos

Técnica:

La recolección de los datos se realizó a través de la entrevista a profundidad. La ventaja de la entrevista es la profundidad y el detalle de la información que se puede obtener. Además, el entrevistador tuvo el mayor control sobre el entrevistado respecto a otros métodos, además de que puede ampliar o aclarar la pregunta. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 42)

Instrumento:

El instrumento que se aplicó, en el presente estudio, fue una guía de entrevista estructurada, en el que se formuló preguntas abiertas en cada una de las categorías de la variable de estudio. El instrumento buscó recopilar la mayor cantidad posible de información, y así obtener diversas percepciones de los docentes sobre el compromiso organizacional existente en su institución.

3.7. Procedimiento de recolección y análisis de datos

La recolección de los datos se realizó a través de la entrevista estructurada, la cual, formuló preguntas abiertas, en donde los docentes brindaron información

relacionadas a las categorías de la variable de estudio. Así mismo, la entrevista con cada informante fue en diferentes momentos y de forma individual, en donde a cada uno se le brindó el propósito de la investigación, por lo que voluntariamente accedieron a responder las interrogantes planteadas en el instrumento.

El análisis de los datos se realizó, a través de la técnica de Categorización, es decir, se realizó la reducción y organización de datos cualitativos, se revisaron rigurosamente y se redujo a unidades llamadas categorías, con el propósito de analizar y comparar los diversos significados producidos en cada categoría.

La interpretación de los resultados se realizó en función de los objetivos del presente estudio. Los resultados fueron presentados con descripciones, redactados en prosa, relacionados al significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir.

3.8. Ética investigativa y rigor científico

La ética investigativa se centra en los principales principios:

En el presente estudio se reservaron los datos personales de los sujetos participantes del estudio, además los resultados divulgados respondieron a generalidades y no particularidades del estudio, es preciso cumplir el principio de confidencialidad. Para esto, es posible sustituir el nombre verdadero de los participantes por códigos, números, iniciales, apodos u otros nombres. Lo mismo ocurre con el reporte de resultados.

Los hallazgos del presente estudio fueron divulgados de acuerdo a la información recogida por los sujetos de la investigación, es preciso cumplir el principio de honestidad, este principio implica que el investigador divulgó los resultados reales, sin manipulación, buscando siempre la verdad.

En la presente investigación, luego de determinarse los criterios de selección de la muestra, se puso en contacto con los sujetos seleccionados en el experimento, darles las explicaciones necesarias, obtener su consentimiento e indicarles lugar, día, hora y persona con quien deben presentarse. Es conveniente proporcionarles facilidades para que acudan al experimento.

El presente estudio sometió a los rigores propios del método científico, es decir, se rigió estrictamente a los procedimientos del método. Se indagó la información citando y referenciando de acuerdo a las normas APA séptima edición. Los instrumentos se sometieron a la validez de contenido, mediante la metodología de juicio de expertos. Una buena investigación es aquella que disipa dudas con el uso del método científico, es decir, clarifica las relaciones entre variables que afectan al fenómeno bajo estudio; de igual manera, planea con cuidado los aspectos metodológicos, con la finalidad de asegurar la validez y confiabilidad de sus resultados. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 101)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 1:

Relación de docentes entrevistados de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui que participaron de la investigación.

Docente	Género	Nivel en el que labora	Tiempo de servicio	Condición laboral
D1	Masculino	Secundaria	27 años	Nombrado
D2	Femenino	Secundaria	23 años	Nombrada
D3	Masculino	Secundaria	16 años	Nombrado
D4	Femenino	Secundaria	28 años	Nombrada
D5	Masculino	Secundaria	27 años	Nombrado
D6	Masculino	Secundaria	35 años	Nombrado
D7	Femenino	Secundaria	30 años	Nombrada
D8	Masculino	Secundaria	21 años	Nombrado
D9	Masculino	Secundaria	26 años	Nombrado
D10	Masculino	Secundaria	18 años	Nombrado

Nota. Cuadro de Asignación del personal docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui

El presente estudio se realizó con 10 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir, con una antigüedad mayor a cinco años de permanencia en la institución. Para una mayor identificación y comprensión del estudio a cada sujeto se le identificó con una codificación en las guías de entrevista.

A continuación, se presenta los resultados de acuerdo a las categorías del presente estudio:

Categoría: El Compromiso afectivo

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo sienten el hecho de pasar el resto de su carrera en esta institución, encontramos las siguientes:

“Siento satisfacción de trabajar en esta institución Educativa y Dios mediante retirarme en ella”. (D1)

“Bien, por el mismo hecho que tengo muchos años en ella”. (D2)

“Me identifico con ella y asumo compromisos de dar lo mejor en beneficio de mi institución”. (D4)

“De gran responsabilidad y compromiso”. (D5)

“Como una oportunidad para continuar contribuyendo en la formación integral de los jóvenes de este distrito y al desarrollo de mi institución Educativa”. (D7)

“Por el momento me siento bien, pero más adelante no sé, puede que se me presente otra opción mejor”. (D10)

Las respuestas reflejan un sentido de pertenencia y un sentimiento de apego por su Institución Educativa, debido a la posibilidad de realizarse como profesionales y la satisfacción de contribuir en la formación de los estudiantes, además se sienten comprometidos con la institución.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, qué comenta de su institución con personas ajenas a ella, encontramos las siguientes:

“Del prestigio y grandeza que se ha ganado en los años que tiene”. (D1)

“Es la mejor y me siento orgullosa de ser parte de la familia mariateguista”. (D4)

“Que es la mejor Institución de nuestro distrito”. (...) “porque ha sido forjadora de profesionales y ciudadanos de bien”. (D5)

“Es una institución con muchas fortalezas, pero a la vez con una serie de necesidades que atender por parte del Estado y las autoridades de Educación de turno”. (D7)

Las respuestas reflejan orgullo por su institución, evidenciando que se encuentran laborando en una de las mejores instituciones del distrito, lo cual refleja el afecto que se siente por ella. Por otro lado, es importante interpretar que mientras más años de antigüedad se tiene laborando en la institución, mayor es el grado de identificación y compromiso por su institución.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo se involucra en los problemas de su institución, encontramos las siguientes:

“Tratando de aportar y participación activa en la solución de sus problemas”. (D1)

“Solucionando los problemas a través del trabajo en equipo”. (D3)

“Aportando ideas, estrategias opiniones y apoyando para darles solución”. (D4)

“Otorgando alternativas de solución y ayudando a resolverlas”. (D5)

“Si me responsabilizan de algo, acepto y trato de cumplir”. (D6)

“Opinando, integrando comisiones, resolviendo dentro de mi área”. (D9)

“Si es para crecimiento de la institución, si me involucro a resolver para bien”. (D10)

Las respuestas reflejan que el involucramiento de los docentes es a través de actividades que benefician al engrandecimiento de la institución, por otro lado, aportan con sus ideas para lograr una solución en equipo y en consenso.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo se sentiría, si tuviera que abandonar su institución para unirse a otra, encontramos las siguientes:

“No he pensado en esa situación, pero sentiría mucha nostalgia de todos estos años de pertenecer a esta I.E”. (D1)

“Muy apenada por el cariño y los años que trabajo y por ser de mi comunidad”. (D4)

“Triste, tengo 24 años trabajando en esta institución”. (D5)

“Probablemente con sentimientos encontrados, puesto que dejaría a la comunidad educativa con quienes se trabajó por muchos años, tanto en el campo educativo como institucional, pero a la vez vería a la nueva institución como una oportunidad para seguir contribuyendo en el logro de sus metas”. (D7)

Las respuestas reflejan que el sentimiento es de nostalgia y de tristeza, porque son varios años de convivencia y de familiaridad con sus compañeros de trabajo.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo siente la familiaridad en su institución, encontramos las siguientes:

“Bien, tengo amistades de muchos años”. (D2)

“Lo siento como una gran familia mariateguista”. (D4)

“Existe unión entre los docentes y entre todos nos consideramos una familia”. (D5)

“Los lazos de familiaridad en la comunidad educativa, son generalmente de fraternidad, respeto y tolerancia, a pesar de la diversidad de pensamientos e ideas”. (D7)

Las respuestas reflejan que la familiaridad es buena debido al respeto y tolerancia con la que se convive y se sienten agradecidos por pertenecer a esta gran familia.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo expresa su apego emocional a su institución, encontramos las siguientes:

“Disfrutando todos sus triunfos, especialmente en el plano deportivo”. (D1)

“Tratando de hacer o participar en actividades que organice o participe la institución”.
(D2)

“Participo en comisiones donde hacemos proyección a la comunidad”. (D5)

“A través de la participación activa en las diversas actividades”. (D7)

“Con mi participación dentro de las actividades”. (D8)

“Identificándome en todo aspecto con mi institución”. (D9)

“Cuando me encuentro en alguna institución me identifico al cien por ciento”. (D10)

Las respuestas reflejan que el apego emocional se evidencia con la participación activa en las actividades y su identificación se manifiesta con la alegría por la participación y la celebración de los triunfos que obtiene la institución.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, qué significado personal tiene para usted el estar formando parte de esta institución, encontramos las siguientes:

“Personalmente siento satisfacción de haber participado, trabajado y vivido muchas experiencias en ella”. (D1)

“El poder contribuir en el desarrollo de los jóvenes a ser mejores personas”. (D2)

“Orgullosa de tener una gran familia mariateguista”. (D4)

“Estar entre personas con calidad profesional y humana”. (D7)

“Contento por pertenecer a dicha institución”. (D8)

“Quiero a mi institución y estoy orgulloso de pertenecer a ella”. (D9)

Las respuestas reflejan que los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y la satisfacción de haber participado, trabajado y vivido muchas experiencias en ella.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cómo manifiesta su sentido de pertenencia a su institución, encontramos las siguientes:

“Tratando de apoyar en todo lo necesario, para que sigan sus éxitos y grandezas”. (D1)

“Sintiéndome identificada con mi institución, participando”. (D2)

“Con responsabilidad y compromiso de dar lo mejor de mi profesión en beneficio de mi institución”. (D4)

“Llevando sus colores puestos y paseando por la ciudad con el buzo de mi institución”. (D5)

“A través de mi identificación con la I.E”. (D7)

“Hice buenos amigos en estos 26 años”. (D9)

Las respuestas reflejan que el sentido de pertenencia se refleja con la participación de las actividades, trabajando en equipo con responsabilidad, contribuyendo en todo lo necesario para el engrandecimiento de la institución.

El compromiso organizacional es la permuta de alianzas y acuerdos entre las personas y la organización; de igual manera manifiestan que el compromiso organizacional es una sólida convicción y aprobación de objetivos organizacionales, con el deseo de luchar por conseguir las metas y permanecer a largo plazo como miembro de la organización; además mencionan que el compromiso organizacional es diferente que motivación pues el compromiso hace hincapié en la conducta del personal independientemente de la motivación de actitud y puede llevar a insistir en el desarrollo de la acción. (Eslami y Gharakhani, 2012, p. 88)

Categoría: El Compromiso de Continuidad

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué tendría nostalgia de dejar su institución, encontramos las siguientes:

“Por ser muchos años de pertenencia a esta institución, celebrando muchos triunfos y algunas veces derrotas”. (D1)

“Por las amistades, por el trabajo con los estudiantes”. (D2)

“Porque tal vez no cumplí algunas metas”. (D3)

“Por ser parte de mi historia y de las experiencias compartidas con mis estudiantes, colegas”. (D4)

“Es demasiado tiempo el que tengo trabajando aquí y además muchos amigos”. (D5)

“Por perder presencia a los jóvenes estudiantes”. (D6)

“Porque me siento identificada con ella”. (D7)

“Por el pasar de los años, llegando a querer a mi institución”. (D8)

“Por tantos años trabajando y dejar amigos”. (D9)

“Por el cariño hacia los niños, tener que dejarlos después de encariñarse”. (D10)

Las respuestas reflejan que los docentes tendrían nostalgia porque perderían la posibilidad de contribuir en la formación de los estudiantes, además por ser parte de mi historia y de las experiencias compartidas con mis estudiantes y colegas.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué le sería muy difícil dejar su institución ahora mismo, incluso si quisiera, encontramos las siguientes:

“Por lo mismo, es difícil dejar atrás un lugar en el que has pasado gran parte de tu vida y en donde se confraternizó con grandes amigos y profesionales”. (D1)

“Porque ya conozco las debilidades, fortalezas y oportunidades de la I.E”. (D3)

“Porque elegí trabajar en el Mariátegui y me siento bien, conozco su contexto”. (D4)

“No podría dejarlo, pero cuando llegue el momento, lo llevaré en mi recuerdo”. (D5)

“Por la falta de comunicación, no tener oportunidad de expresar afecto directo”. (D6)

“Por el nivel de identificación que siento con la I.E. y los lazos de confraternidad que existen entre los integrantes de la comunidad Educativa”. (D7)

“Porque uno pasó varios años en ella y ya lo siente parte de su vida”. (D8)

“Por sentirme identificado”. (D10)

Las respuestas reflejan que les sería difícil dejar su institución, porque es difícil dejar atrás un lugar en el que has pasado gran parte de tu vida y en donde se confraternizó con grandes amigos y profesionales, además lo llevaría en mi recuerdo.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué se complicaría su vida si decidiera abandonar su institución ahora, incluso si quisiera, encontramos las siguientes:

“Porque generaría en mi vida inestabilidad emocional”. (D3)

“No lo abandonaría, pero si se diera el caso, trataría de ligarme de alguna manera como ex docente”. (D5)

“Porque extrañaría a las personas con quienes se trabajó en bien de la I.E. y el espacio que se obtuvo con el tiempo en que se pasó por ahí para hacer algo por la I.E”. (D7)

“Por la amistad que tengo con los demás compañeros de trabajo”. (D8)

Las respuestas reflejan que, si bien es una decisión propia y no se complicaría, sin embargo, se extrañaría porque fueron tantos años de compartir con los colegas y si se diera el caso, trataría de ligarme de alguna manera como ex docente.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cuál sería el costo, para usted, si dejara su institución ahora, encontramos las siguientes:

“Costo emocional, porque me daría mucha pena”. (D5)

“De seguro que caería en depresión”. (D7)

“Sería un costo socioemocional”. (D9)

Las respuestas reflejan que el costo de dejar la institución está entre lo económico y emocional, en la parte emocional implica la tristeza de abandonar su centro de labores en donde compartió gratos momentos con sus compañeros de trabajo.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, permanecer en mi institución es una cuestión de necesidad o de deseo, encontramos las siguientes:

“Yo creo que ambas, porque en la actualidad profesional necesitamos de las dos”. (D1)

“De deseo, porque me gusta mi trabajo con los jóvenes”. (D2)

“De deseo, porque estoy seguro que escogí la carrera profesional que me agrada”. (D3)

“La combinación de los dos, pertenecer a ella porque me siento parte de esta gran familia”.
(D8)

“Las dos cosas, una necesidad por trabajo y otro por deseo que me siento bien en ella”.
(D9)

“En estos momentos de mi vida es por deseo, ya que tenía el deseo de pertenecer a esta institución”. (D10)

Las respuestas reflejan que la permanencia en la institución, es tanto por deseo y necesidad, sin embargo, cuando manifiestan por deseo es porque les agrada su carrera y la satisfacción de contribuir en la formación integral de los jóvenes estudiantes.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, siente que tiene muy pocas opciones para considerar dejar esta organización, encontramos las siguientes:

“Sí, porque me siento bien con el clima laboral”. (D3)

“Sí, porque no tengo proyecto de cambiar, solo al finalizar producto de la edad”. (D4)

“Sí, porque me siento bien”. (D8)

“Sí, por el momento me siento bien en mi institución”. (D10)

Las respuestas reflejan que sienten que tienen pocas opciones para dejar la institución, sin embargo, no han considerado esa posibilidad, en vista que se sienten muy bien en su institución, porque existe un clima de familiaridad entre todos sus integrantes.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué no abandonaría su institución, encontramos las siguientes:

“Porque hay mucho que hacer en torno a satisfacer las demandas educativas”. (D3)

“Por ser mi centro laboral y por el cariño que le tengo”. (D4)

“Porque creo que aún hay muchas cosas en las que se podría contribuir para que la I.E. siga creciendo”. (D7)

“Porque le he llegado a tener afecto y laboro muchos años”. (D10)

Las respuestas reflejan que no abandonarían su institución, porque consideran que hay mucho que hacer en torno a satisfacer las demandas educativas y por lo que, consideran la posibilidad de contribuir a satisfacer esas demandas.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, considera que continúa trabajando en esta institución, porque es posible que en otra institución no tenga los beneficios que tenga aquí, encontramos las siguientes:

“No he pensado en eso, pienso que en mi institución existen beneficios, exigencias y dificultades como en cualquier otra”. (D1)

“No, en toda institución que trabajé siempre mostré identificación, responsabilidad y compromiso”. (D4)

“No, los beneficios son los mismos en cualquier otro sitio, pero aquí me siento bien”. (D5)

“No, tendría los mismos beneficios, solo que ahora estoy bien por todo”. (D10)

Las respuestas reflejan que no continúan laborando en esta institución, porque es posible que en otra no tengan los mismos beneficios, sin embargo, manifiestan que existen beneficios, exigencias y dificultades como en cualquier otra.

Componente de continuidad, relacionado a los costes de salida de la organización. Comprende los siguientes factores: indiferencia, conveniencia, consecuencia, costo-económico, necesidad económica, comodidad y beneficios. Componente normativo, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización. Comprende los siguientes factores: obligación moral, lo correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber y reciprocidad. (Guerrero, 2018)

Categoría: El Compromiso normativo

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, está de acuerdo con las políticas y valores de su institución, encontramos las siguientes:

“Sí, porque están orientadas a una convivencia democrática y alcanzar el bien común”. (D4)

“Sí, existe mística y eso es bastante”. (D5)

“Estoy de acuerdo con nuestras políticas y valores, todo es democrático”. (D10)

Las respuestas reflejan que están de acuerdo siempre que las políticas sean acordadas por consenso y socializadas a toda la comunidad educativa, en donde predomine una comunicación asertiva y una participación democrática trabajando en armonía.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, qué hace su institución para fomentar el compromiso en sus docentes, encontramos las siguientes:

“Genera un clima favorable para cumplir con nuestras funciones”. (D3)

“Existe apertura al diálogo, charlas de sensibilización y el buen trato”. (D4)

“La institución la formamos todos, fe, unión y trabajo”. (D5)

Las respuestas reflejan que la institución fomenta el compromiso cuando genera un clima favorable para cumplir con nuestras funciones. Además, permite una apertura al diálogo, charlas de sensibilización y el buen trato.

Por otro lado, también se manifiesta que fue muy poco lo que se hizo para fomentar el compromiso institucional.

La influencia laboral hace presión a que los colaboradores se sientan en la obligación retribuir la inversión de su centro de trabajo brindando su fidelidad en señal de agradecimiento; en esta dimensión el lazo organización-trabajador no refleja deseo de permanencia ni conveniencia salarial, sino que evidencia un afecto de obligación, responsabilidad y deber; en otras palabras el colaborador se siente ligado a la empresa porque sabe que ha dedicado tiempo, sacrificio, plata y sudor por lo que dejar de ser miembro le costaría perder todo el esfuerzo brindado a la organización y perder también todo lo que la empresa ha invertido en su formación. (Meyer & Allen, 1997)

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, cuáles son los compromisos más importantes que tiene usted frente a su trabajo, incluso si quisiera, encontramos las siguientes:

“Tratar de cumplir de la mejor manera mis responsabilidades como docente y apoyar en todo lo que esté a mi alcance”. (D1)

“Cumplir con mi trabajo encomendado y con lo que me pueda comprometer”. (D2)

“Cumplir y satisfacer las demandas educativas que exige este mundo globalizado”. (D3)

“Cumplimiento con mis responsabilidades, actuar y ser ejemplo en lo moral y ético”. (D4)

“Alumnos que se responsabilizan con su I.E. Responsabilidad en el trabajo”. (D5)

“Ser activo en el aula y participar como institución”. (D6)

“La formación integral de los jóvenes estudiantes y la identificación constante con las metas de la I.E”. (D7)

“Mi compromiso es responsable y utilizar todos los métodos para realizar un buen trabajo”. (D10)

Las respuestas reflejan que los compromisos más importantes en su trabajo es el cumplimiento de sus responsabilidades, actuar y ser ejemplo en lo moral y ético, por otro lado, también manifiestan que su compromiso es la formación integral de los jóvenes.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, considera que una persona siempre deba ser leal a su institución, encontramos las siguientes:

“Sí, porque, aunque tengamos cierta diferencia con nuestros directivos, nos debemos a toda la familia mariateguista”. (D1)

“Sí, es muy importante, siempre y cuando se trabaje desarrollando valores, respeto, etc”. (D2)

“Claro, porque nos debemos ayudar unos a otros como familia”. (D3)

“Sí, lo leal es parte del compromiso asumido como todo mariateguista”. (D4)

“Por supuesto, la lealtad es un gran valor”. (D5)

“Sí, porque eso hablará mucho de su calidad personal, profesional y humana, además de su disposición y compromiso para trabajar en bien de la I.E”. (D7)

“Sí, porque es la que te brinda la oportunidad de ejercer tu profesión”. (D8)

“Sí, toda persona debe practicar la lealtad como uno de sus valores”. (D9)

Las respuestas reflejan que, sí deben ser leales a su institución porque es la que les brindó la oportunidad de ejercer su profesión, aunque se tenga cierta diferencia con los directivos, se deben a toda la familia mariateguista.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué cambiar constantemente de institución, no le parece ético, encontramos las siguientes:

“Porque genera falta de compromisos”. (D3)

“Porque no logra identificarse o no aprende a convivir democráticamente”. (D4)

“Porque para identificarme con la I.E. necesitamos aprender a quererla y asumir el compromiso de contribuir a su desarrollo”. (D7)

Las respuestas reflejan que, cambiar constantemente de institución es por falta de compromiso, porque no logra identificarse o no aprende a convivir democráticamente.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué cree en el valor de permanecer leal a una institución, encontramos las siguientes:

“Creo que es parte de las enseñanzas que tiene que demostrar todo docente”. (D1)

“Por el cumplimiento de fidelidad a mi institución”. (D2)

“Desde el momento que eres parte de ella y la consideras como una familia”. (D4)

“La lealtad es un valor y mientras permanezcas en una institución tienes que dar lo mejor”. (D5)

“Porque este valor nos permitirá asumir con responsabilidad las metas que tenga la I.E”. (D7)

“No es el hecho de permanecer leal a una institución, sino ser leal donde estés y con quienes estés”. (D9)

“Porque este valor es muy importante, porque lleva al éxito a la institución”. (D10)

Las respuestas reflejan que, el valor de permanecer leal a una institución, es porque eres parte de ella y la consideras como una familia. Además, La lealtad es un valor y mientras permanezcas en una institución tienes que dar lo mejor.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, qué piensa usted de las actividades extra laborales que en algunos casos debe cumplir, encontramos las siguientes:

“Que algunas son necesarias y que la mayoría no, en la actualidad favorece al estrés del docente”. (D1)

“Son necesarias para cumplir con los objetivos y metas”. (D3)

“Si las puedo realizar, porque son parte de mis principios y el cariño que le tengo”. (D4)

“Las hago con orgullo, sobre todo cuando hay que representar a la institución”. (D5)

“Es lo ideal, pero poco he participado, es decir en desarrollo comunal”. (D6)

“Que uno lo hace porque quiere y no espera nada a cambio”. (D9)

Las respuestas reflejan que, las actividades extracurriculares se deben cumplir porque son parte de los mis principios y es una demostración de cariño hacia la institución. Por otro lado, también manifiestan que se realizan con orgullo, sobre todo cuando hay que representar a la institución.

De las respuestas que manifiestan los docentes, relacionadas a, por qué importante para usted sentir lealtad y solidaridad hacia los demás miembros de su institución, encontramos las siguientes:

“Porque ser leales y solidarios, es como nos han formado y lo que estamos obligados a enseñar”. (D1)

“Porque crecí profesionalmente junto a mis compañeros, por tantos años de trabajo, por honor”. (D2)

“Porque es importante sentir confianza en tu centro de trabajo”. (D3)

“Porque como toda familia tenemos valores y debemos practicarlos”. (D4)

“Por el hecho de considerarnos familia mariateguista”. (D5)

“Porque son dos valores básicos que todo ser humano debe practicar”. (D7)

“Porque son parte de la misma institución de la misma familia”. (D8)

“Son principios y valores de cada persona”. (D9)

“Porque son parte de mi familia laboral”. (D10)

Las respuestas reflejan que, es importante sentir lealtad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, porque en todos estos años laborando se ha generado un sentimiento de familiaridad entre los compañeros y porque son valores que forman parte de la institución.

Está establecido por el sentimiento del deber de permanecer en una institución; en el proceso de formación de esta dimensión sostiene un peso mayor el desarrollo de socialización al que la persona estuvo expuesta, es decir la consideración que tiene el sujeto hacia la organización, el respeto, estima, lealtad hacia el empleador, el agradecimiento mediante capacitaciones, entrenamiento y asistencia por parte de la empresa hacia su colaborador. (Frías, 2014)

4.2. Análisis y discusión de resultados

En el compromiso afectivo, los hallazgos evidencian que, los docentes se sienten cómodos en la institución, en la cual, comparten experiencias personales y profesionales; su sentimiento de afecto lo expresan con el orgullo de pertenecer a esta gran institución, en la que se involucran participando diligentemente en sus actividades internas y externas. Por otro lado, revelan que permanecerán hasta culminar su carrera profesional y si en caso, tendrían que abandonarla sentirían nostalgia y tratarían de vincularse a ella de alguna manera. La familiaridad con la que se convive en la institución permite generar lazos de afecto entre sus miembros, en base al respeto y la tolerancia, a pesar de la diversidad de ideas, y este ambiente, consolida el compromiso y la responsabilidad por la institución que les dio la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Los resultados coinciden con los encontrados por Cordero, Gómez, y Mehech (2016), quienes manifiestan que, el compromiso organizacional está influenciado por diversos factores como el afecto por su institución, lo cual genera mayor compromiso, mejora su desempeño y mayor productividad en beneficio de la institución.

Los resultados difieren con los encontrados por Maldonado, Ramírez, García, y Chairez (2014), quienes, al encontrar un compromiso medio, refleja que, existe una limitada identificación institucional debido a factores como la carencia de un liderazgo, la ineficiente gestión y el deterioro de un clima institucional que favorezca la identidad institucional y el sentido de pertenencia.

En el compromiso de continuidad, los hallazgos revelan que, con el paso del tiempo ha generado un vínculo de familiaridad con la institución, a tal punto que, el alejarse de ella, genera sentimientos encontrados, con el predominio de la nostalgia. Por otro lado, es muy difícil dejar la institución, por la identificación institucional y los lazos de confraternidad son tan fuertes, que el costo predominante es más emocional, generando que se permanezca en ella por deseo de seguir consolidándose profesionalmente y contribuir a su engrandecimiento organizacional. Además, les sería difícil abandonar la institución por la confraternidad en la que se convive y porque sería difícil encontrar el mismo clima institucional en otra institución Educativa, con la que tienen una deuda de contribuir a su engrandecimiento.

Los resultados coinciden con los encontrados por Acosta y Barraza (2018), quienes, al reportar un fuerte compromiso organizacional, se debe principalmente por la prevalencia del afecto por su institución, lo cual genera un vínculo de pertenencia, que no permite desligarse de su institución, por el contrario, consolida su compromiso de continuidad, el cual, se manifiesta con la permanencia de los colaboradores en su centro laboral.

Los resultados difieren con los encontrados por Rumiche (2018), quien reporta que un compromiso de continuidad con limitaciones, genera una escasa identidad, por lo que, los miembros de la institución buscan otras posibilidades laborales que les permita desarrollarse profesionalmente en un clima acogedor que consolide su identidad institucional.

En el compromiso normativo, los hallazgos demuestran que, las políticas y valores de la institución permiten su engrandecimiento, sin embargo, se debe complementar con acciones que permitan alcanzar el bien común. El compromiso institucional es fomentado con reconocimientos y la valoración del desempeño realizado, sin embargo, aún son

insuficientes. Por otro lado, el compromiso más relevante es el contribuir al engrandecimiento institucional y la formación de las futuras generaciones. La lealtad, es el valor máspreciado de las organizaciones y se refleja en el cumplimiento de las responsabilidades y en la consolidación de la filosofía de servicio de la institución, además se demuestra con la hermandad entre quienes integramos esta gran familia, favoreciendo a propiciar un clima acogedor y la consolidación de nuestra identidad institucional.

Los resultados coinciden con los encontrados por Alvarado (2018), quien reportó que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo se genera desde la eficiente gestión de las autoridades, estableciendo una filosofía de servicio, con valores claramente establecidos y una visión compartida por la comunidad educativa, generando una disposición y voluntad de contribuir en el engrandecimiento de la institución y la de su identidad.

Los resultados difieren con los encontrados por Castañeda (2019), quien reporta que, un escaso compromiso normativo por la organización, es generada en la carencia de políticas claras y los valores institucionales inexistentes, lo cual repercute en acciones como la deslealtad por la institución, en desmedro del descompromiso organizacional.

Los resultados difieren con los encontrados por Cárdenas (2018), quien reportó un escaso compromiso organizacional, debido a la insatisfacción laboral de los colaboradores, generada por una insuficiente política de incentivos y de reconocimiento al desempeño laboral, lo cual, repercute en la displicencia por cumplir con las actividades que comprometen la participación de la institución en diversos eventos programados.

Los resultados coinciden los planteado en la teoría de Meyer y Allen, citado por Guerrero (2018), quienes sostienen que, el compromiso por la institución es como un estado emocional, en donde se genera vínculos de apego y una relación afectiva entre los colaboradores con su centro laboral, pero es importante enfatizar que esta relación se genera en el respeto, la empatía, la tolerancia y la asertividad de la relaciones interpersonales entre todos los integrantes de una organización, generando como consecuencia, una participación activa, voluntaria con disposición permanente en cada una de las acciones que comprometen a la institución y contribuir a su engrandecimiento.

CAPÍTULO V

CONSIDERACIONES FINALES

El significado que le atribuyeron al compromiso organizacional afectivo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020, es que, con el paso del tiempo se ha generado vínculos de apego y sentido de pertenencia con su institución, en donde se sienten orgullosos de pertenecer a esta gran familia, generando un compromiso de contribuir al engrandecimiento de la institución. Es importante señalar que mientras más es el tiempo de permanencia en la institución, mayor es el vínculo afectivo y el grado de identificación con la institución que les brindó la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.

El significado que le atribuyeron al compromiso organizacional de continuidad los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020, es que, permanecen en esta institución por el ambiente de camaradería entre sus miembros, tal es así que, es muy difícil que puedan desvincularse de la institución, en la que han dejado gran parte de su vida y en la que sienten haber contribuido en su engrandecimiento. Es importante mencionar, además que, el género femenino de la institución manifiesta con mayor incidencia su permanencia en la institución.

El significado que le atribuyeron al compromiso organizacional normativo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020, es que, se identifican con la filosofía de servicio de la institución y su misión y visión compartida, generando el cumplimiento de sus responsabilidades y la práctica de los valores y principios institucionales, favoreciendo en un clima armonioso entre todos sus miembros y al engrandecimiento institucional.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

A las autoridades de las instituciones e gobierno, resaltar que, el compromiso organizacional, es responsabilidad de todos los componentes de la institución, sin distinción alguna, y el efecto más potente recae en el buen desempeño docente y la satisfacción laboral en beneplácito de las familias, la escuela, la sociedad y el país.

A los directores de las Instituciones Educativas, liderar una gestión centrada en el buen trato, la escucha activa y una comunicación asertiva entre sus miembros, con el propósito de generar una convivencia armónica, que desprenda, de sus miembros, la disposición necesaria para contribuir en el engrandecimiento institucional.

A los docentes, comprometerse con su vocación de servicio, en beneficio de la formación integral de nuestros estudiantes y en la consolidación de la identidad institucional, además de contribuir en propiciar relaciones interpersonales pertinentes entre todos los miembros de la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2014). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning.
- Acosta, M., & Barraza, A. (2018). Compromiso organizacional de los docentes de una Institución de Educación media superior. *Innovación Educativa*, 20-35.
- Acsendo.blog. (21 de Mayo de 2020). *Mantén el compromiso de tu equipo en teletrabajo*. Obtenido de Acsendo.blog: <https://blog.acsendo.com/claves-compromiso-home-office-empleados/>
- Alvarado, L. (2018). Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa privada de Trujillo. (*Tesis de maestría*). Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo. *Epistemología de Ciencias Sociales*, 204-2016.
- Cárdenas, R. (2018). Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa La Salle de Urubamba 2018. (*tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Cusco.
- Castañeda, S. (2019). Compromiso organizacional en el personal de la Institución Educativa N° 2003 San Martín de Porres 2019. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Cordero, A., Gómez, T., & Mehech, C. (2016). Medición del Compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. (*Tesis de maestría*). Universidad de Chile, Chile.
- Deloitte University Spres. (9 de Junio de 2016). *Tendencias globales en capital humano*. Obtenido de Deloitte University Spres: https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias_capital_humano_2016.html
- Diario Gestión. (18 de Agosto de 2014). *Tendencias*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Diario Oficial El Peruano. (6 de Febrero de 2017). *Compromiso laboral*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPJ Journal of Science and Technology*, 85-88.

- Esquerre, G., & Ruiz, M. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Educativa, Trujillo 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad César vallejo, Trujillo.
- Frías, P. (2014). Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. (*Tesis de maestría*). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Fuster, D. (2019). Método fenomenológico hermenéutico. *Scielo*, 126-132.
- Gallardo, K. (2019). Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa José Carlo Mariátegui El Provenir 2019. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- González, D. (2010). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Guerrero, P. (2018). Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Lima.
- Guzmán, G. (2019). Interaccionismo simbólico. *Psicología y mente*, 174-182.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: ALFA.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los profesores de una Universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, 12-18.
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y Administración en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory Research and Application. Advanced topics in organizational commitment*. California: SAGE.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Opere, M. (23 de Agosto de 2017). *El Compromiso Laboral: La llave del éxito empresarial*. Obtenido de El Compromiso Laboral: La llave del éxito empresarial: <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Osorio, L., Ramos, É., & Walteros, D. (2016). Valores Personales y Compromiso Organizacional. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 33-51.
- Perret, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México: Printed.
- Poole, M. (2012). El Clima Laboral. *Unidad de Conocimiento*, 1-8.

- Rivera, O. (2012). Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima metropolitana y su relación con las variables demográficas. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Rumiche, W. (2018). Nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 16192 de Bagua-Amazonas. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Amazonas.
- Weiss, E. (2017). Hermenéutica y descripción densa versus teoría fundamentada. *Scielo*, 74-81.

APÉNDICES Y ANEXOS

Anexo 1: Esquemas

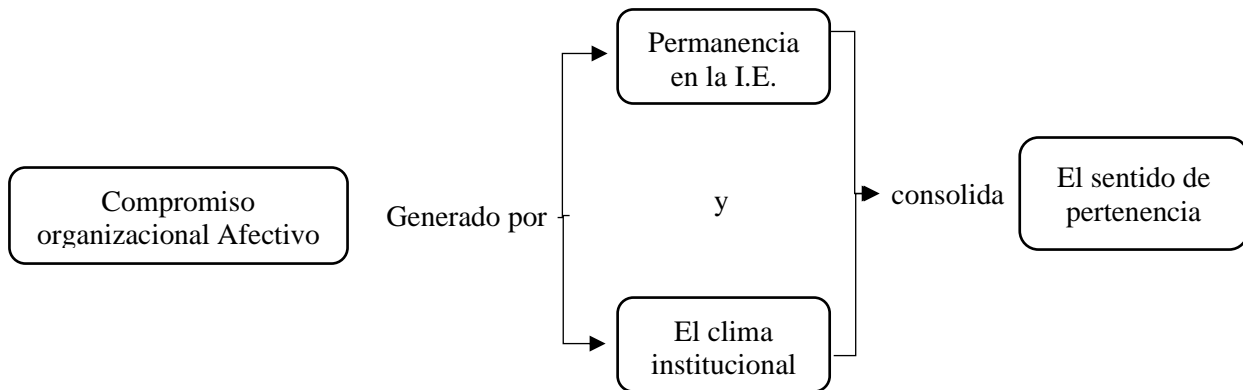


Figura 1: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional afectivo

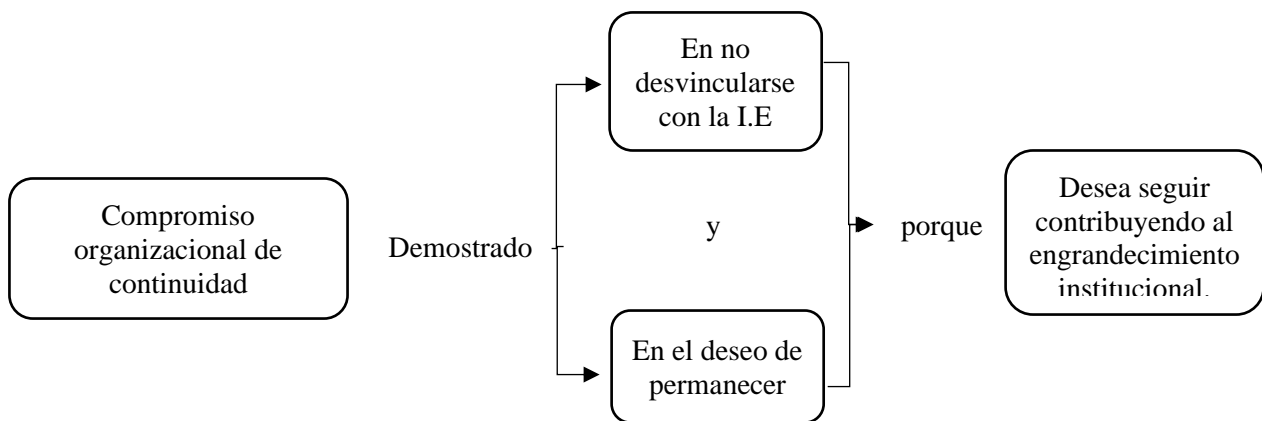


Figura 2: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional de Continuidad

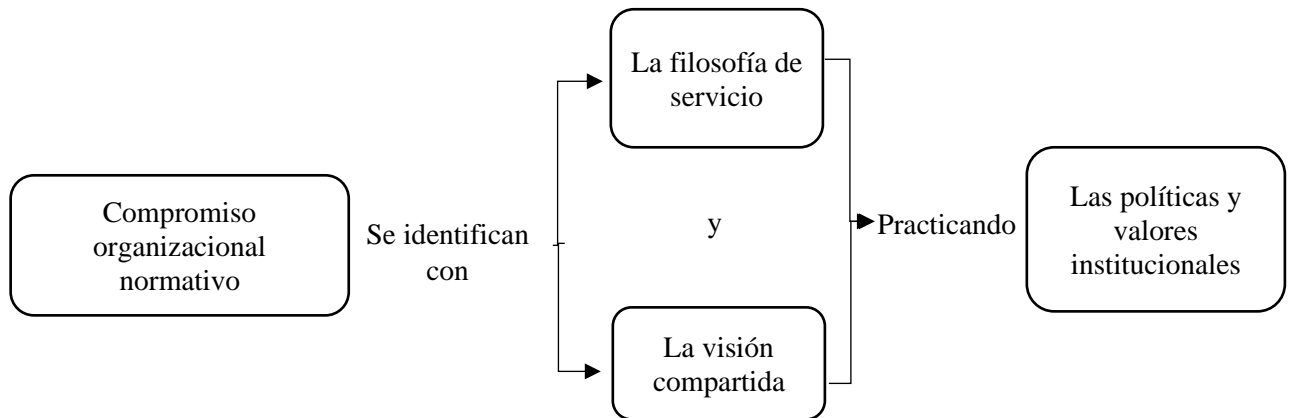


Figura 3: Significado que le atribuyeron al compromiso organizacional normativo

GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

DATOS DE LA ENTREVISTA:

Fecha de aplicación de la entrevista:

Duración: Inicio: Término:

DATOS DEL INFORMANTE:

Institución Educativa:

Docente:

Nivel:

Tiempo de servicio:

FINALIDAD:

La presente entrevista tiene como finalidad, comprender el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020, con fines netamente académicos, para lo cual se pide su colaboración.

PEGUNTAS EN LA DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO

1. ¿Cómo siente el hecho de pasar el resto de su carrera en esta institución?
2. ¿Qué comenta de su institución con personas ajenas a ella?
3. ¿Cómo se involucra en los problemas de su institución?
4. ¿Cómo se sentiría, si tuviera que abandonar su institución para unirse a otra?
5. ¿Cómo siente la familiaridad en su institución?
6. ¿Cómo expresa su apego emocional a su institución?
7. ¿Qué significado personal tiene para usted el estar formando parte de esta institución?
8. ¿Cómo manifiesta su sentido de pertenencia a su institución?

PEGUNTAS EN LA DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD

9. ¿Por qué tendría nostalgia de dejar su institución?
10. ¿Por qué le sería muy difícil dejar su institución ahora mismo, incluso si quisiera?
11. ¿Por qué se complicaría su vida si decidiera abandonar su institución ahora?
12. ¿Cuál sería el costo, para usted, si dejara su institución ahora?
13. ¿Permanecer en mi institución es una cuestión de necesidad o de deseo? ¿Por qué?
14. ¿Siente que tiene muy pocas opciones para considerar dejar esta organización? ¿Por qué?
15. ¿Por qué no abandonaría su institución?
16. ¿Considera que continúa trabajando en esta institución, porque es posible que en otra institución no tenga los beneficios que tenga aquí?

PEGUNTAS EN LA DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO

17. ¿Está de acuerdo con las políticas y valores de su institución? ¿Por qué?
18. ¿Qué hace su institución para fomentar el compromiso en sus docentes?
19. ¿Cuáles son los compromisos más importantes que tiene usted frente a su trabajo?
20. ¿Considera que una persona siempre deba ser leal a su institución? ¿Por qué?
21. ¿Por qué cambiar constantemente de institución, no le parece ético?
22. ¿Por qué cree en el valor de permanecer leal a una institución?
23. ¿Qué piensa usted de las actividades extra laborales que en algunos casos debe cumplir?
24. ¿Por qué importante para usted sentir lealtad y solidaridad hacia los demás miembros de su institución?

PREGUNTAS DE CIERRE:

¿Algo más que desee agregar?

CIERRE DE LA ENTREVISTA.

La entrevista ha culminado. Agradezco su colaboración.

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

Anexo 3: Ficha Técnica del Instrumento

Nombre original del instrumento	Guía de entrevista sobre compromiso organizacional
Autores	Br. Manuel Andrei García García Br. Víctor Martín Soroa Cora
Año	2020
Objetivo del instrumento	Comprender el significado que le atribuyen al compromiso organizacional
Usuarios	Personal docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui
Contexto	Organizacional
Características	Contiene 24 preguntas distribuidos en tres categorías
Categorías	Compromiso afectivo, continuidad y normativo
Valoración	Interpretación para comprensión del significado al compromiso organizacional.
Forma de Administración o modo de aplicación:	Luego que los participantes firmaron el consentimiento informado se procederá a la aplicación del instrumento en un tiempo estimado de 30 minutos aproximadamente.
Validez	A través de juicio de expertos (Instrumento aplicable)
Confiabilidad	A través de Alfa de Cronbach (Alta confiabilidad)

Anexo 4: Consentimiento informado

El propósito de este formato 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 los maestristas, Br. Manuel Andrei García García y Br. Víctor Martín Soroa Cora de la Universidad Católica de Trujillo. Título de la Investigación: “Significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas correspondientes al instrumento de investigación: Guía de entrevista sobre compromiso organizacional. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de la investigación. Sus respuestas 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 la guía.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) que la investigación es: “Significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020”.

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 objetivos 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 al Br. Manuel Andrei García García al correo mag2508@hotmail.com

.....

Nombre del Participante (En letra de imprenta)	Firma del Participante	Fecha
---	------------------------	-------

Anexo 5: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍA	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.	<p>Pregunta General ¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional afectivo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020? ¿Cuál es el significado que le</p>	<p>Objetivo general: Comprender el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Interpretar el significado que le atribuyen al compromiso laboral afectivo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020. Interpretar el significado que le atribuyen al</p>	Compromiso Organizacional	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso Continuidad de</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Tipo: Investigación Cualitativa</p> <p>Métodos: Método del mapeo Método de Análisis Método descriptivo Método Inductivo</p> <p>Diseño: Fenomenológico. El propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias.</p> <p>Población y muestra: Los participantes de la investigación, serán los docentes del Nivel Secundario, los</p>

	<p>atribuyen al compromiso organizacional de continuidad los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?</p> <p>¿Cuál es el significado que le atribuyen al compromiso organizacional los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020?</p>	<p>compromiso laboral de continuidad los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.</p> <p>Interpretar el significado que le atribuyen al compromiso laboral normativo los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del distrito El Porvenir 2020.</p>			<p>cuales son una totalidad de 64, en donde 26 pertenecen al género masculino y 38 pertenecen al género femenino. La muestra estará conformada por 8 docentes nombrados con un promedio de más de 5 años de servicio en la institución.</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos: La recolección de los datos se realizará a través de la Técnica de la Entrevista. y el Instrumento a utilizar será una guía de entrevista.</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Interpretativo Deductivo Descriptivo</p>
--	---	---	--	--	---

Anexo 6: Matriz de organización de la información

CATEGORÍA	N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
			D1	D2	D3	D4	D5
Compromiso afectivo	1	¿Cómo siente el hecho de pasar el resto de su carrera en esta institución?	Siento satisfacción de trabajar en esta institución Educativa y Dios mediante retirarme en ella.	Bien por el mismo hecho que tengo muchos años en ella.	Laboralmente bien.	Me identifico con ella y asumo compromisos de dar lo mejor en beneficio de mi institución.	De gran responsabilidad y compromiso
	2	¿Qué comenta de su institución con personas ajenas a ella?	Del prestigio y grandeza que se ha ganado en los años que tiene.	En general que la infraestructura es muy buena.	Tiene mucho prestigio.	Es la mejor y me siento orgullosa de ser parte de la familia mariateguista.	Que es la mejor Institución de nuestro distrito.
	3	¿Cómo se involucra en los problemas de su institución?	Tratando de aportar y participación activa en la solución de sus problemas.	Cuando hay que ayudar a resolver algo participo.	Solucionando los problemas a través del trabajo en equipo.	Aportando ideas, estrategias opiniones y apoyando para darles solución.	Otorgando alternativas de solución y ayudando a resolverlas.
	4	¿Cómo se sentiría, si tuviera que abandonar su institución para unirse a otra?	No he pensado en esa situación, pero sentiría mucha nostalgia de todos estos años de pertenecer a esta I.E.	Bien, sé que los cambios son buenos.	Muy mal.	Muy apenada por el cariño y los años que trabajo y por ser de mi comunidad.	Triste, tengo 24 años trabajando en esta institución.
	5	¿Cómo siente la familiaridad en su institución?	Un poco venida a menos en los últimos años, por diferentes motivos.	Bien, tengo amistades de muchos años.	Regularmente estable.	Lo siento como una gran familia mariateguista.	Existe unión entre los docentes y entre todos nos consideramos una familia.
	6	¿Cómo expresa su apego emocional a su institución?	Disfrutando todos sus triunfos, especialmente en el plano deportivo.	Tratando de hacer o participar en actividades que organice o participe la institución.	Mostrando empatía.	Entendiendo y vivenciando todos sus triunfos y dificultades.	Participo en comisiones donde hacemos proyección a la comunidad.

	7	¿Qué significado personal tiene para usted el estar formando parte de esta institución?	Personalmente siento satisfacción de haber participado, trabajado y vivido muchas experiencias en ella.	El poder contribuir en el desarrollo de los jóvenes a ser mejores personas.	Trabajar con mucha responsabilidad.	Orgullosa de tener una gran familia mariateguista.	Con orgullo digo que soy mariateguista.
	8	¿Cómo manifiesta su sentido de pertenencia a su institución?	Tratando de apoyar en todo lo necesario, para que sigan sus éxitos y grandezas.	Sintiéndome identificada con mi institución, participando	Trabajando en equipo permanentemente.	Con responsabilidad y compromiso de dar lo mejor de mi profesión en beneficio de mi institución.	Llevando sus colores puestos y paseando por la ciudad con el buzo de mi institución.
Compromiso de continuidad	9	¿Por qué tendría nostalgia de dejar su institución?	Por ser muchos años de pertenencia a esta institución, celebrando muchos triunfos y algunas veces derrotas.	Por las amistades, por el trabajo con los estudiantes.	Porque tal vez no cumplí algunas metas.	Por ser parte de mi historia y de las experiencias compartidas con mis estudiantes, colegas...	Es demasiado tiempo el que tengo trabajando aquí y además muchos amigos.
	10	¿Por qué le sería muy difícil dejar su institución ahora mismo, incluso si quisiera?	Por lo mismo, es difícil dejar atrás un lugar en el que has pasado gran parte de tu vida y en donde se confraternizó con grandes amigos y profesionales.	No me sería muy difícil.	Porque ya no conozco las debilidades, fortalezas y oportunidades de la I.E.	Porque elegí trabajar en el Mariátegui y me siento bien, conozco su contexto.	No podría dejarlo, pero cuando llegue el momento, lo llevaré en mi recuerdo.
	11	¿Por qué se complicaría su vida si decidiera abandonar su institución ahora?	No se complicaría, creo que sería una nueva etapa más cerca de la familia.	No lo sería.	Porque generaría en mi vida inestabilidad emocional.	Si decidiera no me complicaría mi vida, porque es voluntad propia.	No lo abandonaría, pero si se diera el caso, trataría de ligarme de alguna manera como ex docente.

12	¿Cuál sería el costo, para usted, si dejara su institución ahora?	El costo económico sería un poco significativo, el costo emocional ninguno porque gracias a Dios tengo una gran familia que sería mi apoyo.	Tal vez de emprender de verdad, en serio.	...	Sentimental y económico	Costo emocional
13	¿Permanecer en mi institución es una cuestión de necesidad o de deseo? ¿Por qué?	Yo creo que ambas, porque en la actualidad profesional necesitamos de las dos.	De deseo, porque me gusta mi trabajo con los jóvenes.	De deseo, porque estoy seguro que escogí la carrera profesional que me agrada.	Las dos, necesidad porque es parte de mi trabajo y deseo porque me siento bien.	Vivo a dos cuabras de mi institución
14	¿Siente que tiene muy pocas opciones para considerar dejar esta organización? ¿Por qué?	No, tengo algunos planes y opciones.	Realmente no, porque se puede trabajar en paralelo.	Sí, porque me siento bien con el clima laboral.	Sí, porque no tengo proyecto de cambiar, solo al finalizar producto de la edad.	Solamente al cesar por límite de edad.
15	¿Por qué no abandonaría su institución?	Porque no considero que sea tiempo.	Por costumbre, por falta de decisión y permanecer en zona de confort.	Porque hay mucho que hacer en torno a satisfacer las demandas educativas.	Por ser mi centro laboral y por el cariño que le tengo.	Solamente me alejaría.
16	¿Considera que continúa trabajando en esta institución, porque es posible que en otra institución no tenga los beneficios que tenga aquí?	No he pensado en eso, pienso que en mi institución existen beneficios, exigencias y dificultades como en cualquier otra.	Por tener algo seguro, por pertenecer al Estado.	No	No, en toda institución que trabajé siempre mostré identificación, responsabilidad y compromiso.	No, los beneficios son los mismos en cualquier otro sitio, pero aquí me siento bien.

Compromiso normativo	17	¿Está de acuerdo con las políticas y valores de su institución? ¿Por qué?	En algunas políticas administrativas y educativas creo se está fallando, porque no se toma en cuenta a los docentes.	No, porque faltan mejorar.	Con algunas, porque hay políticas que no permiten trabajar en equipo para buscar el bien común.	Sí, porque están orientadas a una convivencia democrática y alcanzar el bien común.	Sí, existe mística y eso es bastante.
	18	¿Qué hace su institución para fomentar el compromiso en sus docentes?	Muy poco, creo que falta un poco de incentivos.	Motivar a los docentes.	Genera un clima favorable para cumplir con nuestras funciones.	Existe apertura al diálogo, charlas de sensibilización y el buen trato.	La institución la formamos todos, fe, unión y trabajo.
	19	¿Cuáles son los compromisos más importantes que tiene usted frente a su trabajo?	Tratar de cumplir de la mejor manera mis responsabilidades como docente y apoyar en todo lo que esté a mi alcance.	Cumplir con mi trabajo encomendado y con lo que me pueda comprometer.	Cumplir y satisfacer las demandas educativas que exige este mundo globalizado.	Cumplimiento con mis responsabilidades, actuar y ser ejemplo en lo moral y ético.	Alumnos que se responsabilizan con su I.E. Responsabilidad en el trabajo.
	20	¿Considera que una persona siempre deba ser leal a su institución? ¿Por qué?	Sí, porque, aunque tengamos cierta diferencia con nuestros directivos, nos debemos a toda la familia mariateguista.	Sí, es muy importante, siempre y cuando se trabaje desarrollando valores, respeto, etc.	Claro, porque nos debemos ayudar unos a otros como familia.	Sí, lo leal es parte del compromiso asumido como todo mariateguista.	Por supuesto, la lealtad es un gran valor.
	21	¿Por qué cambiar constantemente de institución, no le parece ético?	Eso es relativo, en muchos casos es por necesidad de muchos docentes, cada caso es diferente.	No tiene que ver con la ética, si con las oportunidades.	Porque genera falta de compromisos.	Porque no logra identificarse o no aprende a convivir democráticamente.	Solamente trabajé en dos instituciones y la ética no tiene nada que ver.

	22	¿Por qué cree en el valor de permanecer leal a una institución?	Creo que es parte de las enseñanzas que tiene que demostrar todo docente.	Por el cumplimiento de fidelidad a mi institución.	Porque destacas como persona y profesional.	Desde el momento que eres parte de ella y la consideras como una familia.	La lealtad es un valor y mientras permanezcas en una institución tienes que dar lo mejor.
	23	¿Qué piensa usted de las actividades extra laborales que en algunos casos debe cumplir?	Que algunas son necesarias y que la mayoría no, en la actualidad favorece al estrés del docente.	Son parte del trabajo, del desarrollo.	Son necesarias para cumplir con los objetivos y metas.	Si las puedo realizar, porque son parte de mis principios y el cariño que le tengo.	Las hago con orgullo, sobre todo cuando hay que representar a la institución.
	24	¿Por qué importante para usted sentir lealtad y solidaridad hacia los demás miembros de su institución?	Porque ser leales y solidarios, es como nos han formado y lo que estamos obligados a enseñar.	Porque crecí profesionalmente junto a mis compañeros, por tantos años de trabajo, por honor.	Porque es importante sentir confianza en tu centro de trabajo.	Porque como toda familia tenemos valores y debemos practicarlos.	Por el hecho de considerarnos familia mariateguista.
Interpretación del contenido general			<p>COMPROMISO AFECTIVO</p> <p>El docente revela que, se siente satisfacción de trabajar en la institución, por el tiempo que permanece en ella, comenta con orgullo del prestigio y de la grandeza de la institución y que participa activamente</p>	<p>COMPROMISO AFECTIVO</p> <p>El docente revela que, se siente bien en la institución, por el tiempo que permanece en ella, comenta con orgullo que se encuentra en la mejor institución del distrito y que participa activamente en beneficio de la institución, entiende</p>	<p>COMPROMISO AFECTIVO</p> <p>El docente revela que, se siente bien de trabajar en la institución, por el tiempo que permanece en ella, comenta con orgullo del prestigio de la institución y que participa solucionando los problemas a través del trabajo en equipo, sentiría mucha nostalgia si tratara de dejar la institución. Por otro lado, disfruta de</p>	<p>COMPROMISO AFECTIVO</p> <p>La docente revela que, se identifica con la institución y asume el compromiso de dar lo mejor en beneficio de mi institución, por el tiempo que permanece en ella, comenta con orgullo del prestigio de la institución y de ser parte de la familia mariateguista y que participa aportando</p>	<p>COMPROMISO AFECTIVO</p> <p>La docente revela que, se identifica con la institución por su responsabilidad y compromiso, por el tiempo que permanece en ella, comenta con orgullo que es la mejor institución del distrito y que participa otorgando alternativas de solución y ayudando a</p>

	<p>aportando a la solución de los problemas, sentiría mucha nostalgia si tratara de dejar la institución. Por otro lado, disfruta de los triunfos institucionales, manifiesta satisfacción de pertenecer a la institución, porque tiene muchas amistades, además participa activamente en las actividades institucionales y expresa su identificación por la institución para que continúen los éxitos y grandezas.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</p> <p>El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, porque confraternizó con grandes amigos y profesionales y</p>	<p>que los cambio son buenos y sirven para mejorar la institución, por otro lado, manifiesta sentirse a gusto, porque tiene muchas amistades, además participa activamente en las actividades institucionales y expresa su identificación por la institución para contribuir en el desarrollo de los jóvenes para ser mejores personas</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</p> <p>El docente revela que sentiría mucha nostalgia dejar su institución, por la familiaridad que siente y el clima laboral que permite que se sienta a gusto en su trabajo</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>El docente revela que las políticas</p>	<p>los triunfos institucionales, manifiesta satisfacción de pertenecer a la institución, porque tiene muchas amistades, además participa activamente en las actividades institucionales y expresa su identificación trabajando con mucha responsabilidad.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</p> <p>El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, porque faltan metas que cumplir, por el momento no dejaría mi institución, porque ya conoce la institución generaría inestabilidad emocional y está en la institución por deseo, porque le agrada su institución y su carrera y no abandonaría su institución porque se siente bien por el clima laboral y continúa en ella, porque hay mucho que hacer en torno a satisfacer las demandas educativas.</p>	<p>ideas, estrategias opiniones y apoyando para darles solución, sentiría muy apenada si tendría que dejar la institución, por el cariño y los años que trabajo y por ser de mi comunidad. Por otro lado, disfruta de los triunfos institucionales, manifiesta orgullo de pertenecer a la institución, porque tiene muchas amistades, además participa de las actividades con responsabilidad y compromiso de dar lo mejor de mi profesión en beneficio de mi institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</p> <p>El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, por ser parte de mi historia y de las experiencias compartidas con mis estudiantes, colegas, porque elegí trabajar</p>	<p>resolverlas, sentiría muy triste si tendría que dejar la institución, por el cariño y los años que trabajo. Por otro lado, disfruta de los triunfos institucionales, manifiesta orgullo de pertenecer a la institución, porque tiene muchas amistades, además participa de las actividades con responsabilidad y compromiso de dar lo mejor de mi profesión en beneficio de mi institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</p> <p>El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, por el tiempo que tiene trabajando en la institución y además muchos amigos, colegas, porque elegí trabajar en el Mariátegui y me siento bien, conozco su contexto, dejar la</p>
--	--	--	---	--	--

	<p>pasado gran parte de su vida, por el momento no dejaría mi institución, porque siento que hay mucho que aportar.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO El docente revela que las políticas institucionales son adecuadas para la institución, por otro lado, manifiesta que el compromiso se genera desde la motivación y cumple con su labor encomendada. También señala que cumplir con las actividades forman parte del desarrollo institucional y la lealtad a la institución. Finalmente demuestra su lealtad y solidaridad por sus compañeros porque cumplir con las actividades forman parte del desarrollo institucional y la lealtad a la institución.</p> <p>Finalmente demuestra su lealtad y solidaridad por sus compañeros porque ser leales y solidarios, es como nos han formado y</p>	<p>institucionales deben centrarse en la mejora de la institución, por otro lado, manifiesta que el compromiso se genera desde la motivación y cumple con su labor encomendada. También señala que cumplir con las actividades forman parte del desarrollo institucional y la lealtad a la institución. Finalmente demuestra su lealtad y solidaridad por sus compañeros porque ser leales y solidarios, es como nos han formado y</p>	<p>COMPROMISO NORMATIVO El docente revela que las políticas institucionales son adecuadas para la institución, por otro lado, manifiesta que el compromiso se genera desde la motivación, porque genera un clima favorable en el cumplimiento de sus funciones. También señala que cumplir con las actividades porque son necesarias para cumplir con las metas y objetivos. Finalmente demuestra su lealtad y solidaridad por sus compañeros porque ser leales y solidarios, porque es importante sentir confianza en tu centro de trabajo.</p>	<p>en el Mariátegui y me siento bien, conozco su contexto, dejar la institución generaría inestabilidad emocional y está en la institución por deseo, porque le agrada su institución y su carrera y no abandonaría su institución porque se siente bien por el clima laboral y continúa en ella, en toda institución que trabajé siempre mostré identificación, responsabilidad y compromiso.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO El docente revela que las políticas institucionales son adecuadas para la institución, porque están orientadas a una convivencia democrática y alcanzar el bien común; por otro lado, manifiesta el cumplimiento con mis responsabilidades,</p>	<p>institución, no podría dejarlo, pero cuando llegue el momento, lo llevaré en mi recuerdo y está en la institución por deseo, porque le agrada su institución y su carrera y no abandonaría su institución porque se siente bien por el clima laboral y continúa en ella, en toda institución que trabajé siempre mostré identificación, responsabilidad y compromiso.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO El docente revela que las políticas institucionales son pertinentes para la institución, porque están orientadas al desarrollo institucional y alcanzar el bien común; por otro lado, manifiesta el cumplimiento con mis responsabilidades, actúa con orgullo al</p>
--	---	--	---	---	--

	<p>lo que estamos obligados a enseñar.</p>			<p>actuar y ser ejemplo en lo moral y ético, porque genera un clima favorable en el cumplimiento de sus funciones. También señala que cumplir con las actividades porque son necesarias para la marcha institucional. Finalmente demuestra su lealtad y solidaridad por sus compañeros porque ser leales y solidarios, porque como toda familia tenemos valores y debemos practicarlos.</p>	<p>engrandecimiento de la institución. También señala que cumplir con las actividades porque son necesarias para cumplir con la visión institucional. Finalmente, la lealtad es un valor y mientras permanezcas en una institución tienes que dar lo mejor y ser solidarios, porque como toda familia tenemos valores y debemos practicarlos</p>
--	--	--	--	---	--

CATEGORÍA	N°	ÍTEMS	RESPUESTAS					Interpretación del Tesista
			D6	D7	D8	D9	D10	
Compromiso afectivo	1	¿Cómo siente el hecho de pasar el resto de su carrera en esta institución?	Por su posición geográfica, me parece presentable por estar en Avenida.	Como una oportunidad para continuar contribuyendo en la formación integral de los jóvenes de este distrito y al desarrollo de mi institución Educativa	Bien	Preocupado por la pandemia	Por el momento me siento bien, pero más adelante no sé, puede que se me presente otra opción mejor.	Las respuestas reflejan un sentido de pertenencia y un sentimiento de apego por su Institución Educativa, debido a la posibilidad de realizarse como profesionales y la satisfacción de contribuir en la formación de los estudiantes, además se sienten comprometidos con la institución.
	2	¿Qué comenta de su institución con personas ajenas a ella?	Me reservo hablar de mi propia institución, escucho y lo hago llevadero.	Es una institución con muchas fortalezas, pero a la vez con una serie de necesidades que atender por parte del Estado y las autoridades de Educación de turno.	Es la mejor institución Educativa del distrito	Es una de las mejoras del Porvenir	Que es un ambiente muy bueno	Las respuestas reflejan orgullo por su institución, evidenciando que se encuentran laborando en una de las mejores instituciones del distrito, lo cual refleja el afecto que se siente por ella. Por otro lado, es importante interpretar que mientras más años de antigüedad se tiene laborando en la institución, mayor es

								el grado de identificación y compromiso por su institución.
3	¿Cómo se involucra en los problemas de su institución?	Si me responsabilizan de algo, acepto y trato de cumplir.	Como un agente activo y proactivo.	Apoyando en las posibles soluciones	Opinando, integrando comisiones, resolviendo dentro de mi área.	Si es para el crecimiento de la institución, si me involucro a resolver para bien.		Las respuestas reflejan que el involucramiento de los docentes es a través de actividades que benefician al engrandecimiento de la institución, por otro lado, aportan con sus ideas para lograr una solución en equipo y en consenso.
4	¿Cómo se sentiría, si tuviera que abandonar su institución para unirse a otra?	Mal, si es por presión.	Probablemente con sentimientos encontrados, puesto que dejaría a la comunidad educativa con quienes se trabajó por muchos años, tanto en el campo educativo como institucional, pero a la vez vería a la nueva institución como una oportunidad para seguir contribuyendo en	Con nostalgia	Nostálgico	Si es para mí crecimiento personal, bien.		Las respuestas reflejan que el sentimiento es de nostalgia y de tristeza, porque son varios años de convivencia y de familiaridad con sus compañeros de trabajo.

				el logro de sus metas.				
5	¿Cómo siente la familiaridad en su institución?	Responde más por afinidad de sexo y área.	Los lazos de familiaridad en la comunidad educativa, son generalmente de fraternidad, respeto y tolerancia, a pesar de la diversidad de pensamientos e ideas.	Bien tranquilo	Buena	En nuestra institución hay de todo	Las respuestas reflejan que la familiaridad es buena debido al respeto y tolerancia con la que se convive y se sienten agradecidos por pertenecer a esta gran familia.	
6	¿Cómo expresa su apego emocional a su institución?	Con alegría por aniversario.	A través de la participación activa en las diversas actividades.	Con mi participación dentro de las actividades	Identificándome en todo aspecto con mi institución	Cuando me encuentro en alguna institución me identifico al cien por ciento	Las respuesta reflejan que el apego emocional se evidencia con la participación activa en las actividades y su identificación se manifiesta con la alegría por la participación y la celebración de los triunfos que obtiene la institución.	
7	¿Qué significado personal tiene para usted el estar formando parte de esta institución?	Hay docentes comprensibles que brindan apoyo	Estar entre personas con calidad profesional y humana.	Contento por pertenecer a dicha institución	Quiero a mi institución y estoy orgulloso de pertenecer a ella.	El significado en palabras es muchísimo	Las respuesta reflejan que los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y la satisfacción de haber participado, trabajado	

								y vivido muchas experiencias en ella
	8	¿Cómo manifiesta su sentido de pertenencia a su institución?	Acepto responsabilidades	A través de mi identificación con la I.E.	Participando en las actividades	Hice buenos amigos en estos 26 años	Con responsabilidad	Las respuestas reflejan que el sentido de pertenencia se refleja con la participación de las actividades, trabajando en equipo con responsabilidad, contribuyendo en todo lo necesario para el engrandecimiento de la institución.
Compromiso de continuidad	9	¿Por qué tendría nostalgia de dejar su institución?	Por perder presencia a los jóvenes estudiantes.	Porque me siento identificada con ella.	Por el pasar de los años, llegando a querer a mi institución	Por tantos años trabajando y dejar amigos	Por el cariño hacia los niños, tener que dejarlos después de encariñarse.	Las respuestas reflejan que los docentes tendrían nostalgia porque perderían la posibilidad de contribuir en la formación de los estudiantes, además por ser parte de mi historia y de las experiencias compartidas con mis estudiantes y colegas.
	10	¿Por qué le sería muy difícil dejar su institución ahora mismo,	Por la falta de comunicación, no tener oportunidad de expresar afecto directo.	Por el nivel de identificación que siento con la I.E. y los lazos de confraternidad que existen entre	Porque uno pasó varios años en ella y ya lo siente parte de su vida	Por pena, nostalgia	Por sentirme identificado	Las respuestas reflejan que les sería difícil dejar su institución, porque es difícil dejar atrás un lugar en el que has

		incluso si quisiera?		los integrantes de la comunidad Educativa.				pasado gran parte de tu vida y en donde se confraternizó con grandes amigos y profesionales, además lo llevaría en mi recuerdo.
	11	¿Por qué se complicaría su vida si decidiera abandonar su institución ahora?	Por sueldo de jubilado, no poder cumplir préstamos en compromiso, por atropello de imprevisto.	Porque extrañaría a las personas con quienes se trabajó en bien de la I.E. y el espacio que se obtuvo con el tiempo en que se pasó por ahí para hacer algo por la I.E.	Por la amistad que tengo con los demás compañeros de trabajo	No se complicaría	Por el momento no tengo otro trabajo y no tendría ingreso económico	Las respuestas reflejan que si bien es una decisión propia y no se complicaría, sin embargo se extrañaría porque fueron tantos años de compartir con los colegas y si se diera el caso, trataría de ligarme de alguna manera como ex docente.
	12	¿Cuál sería el costo, para usted, si dejara su institución ahora?	Sueldo disminuido y humilla por ser reemplazado.	De seguro que caería en depresión.	Tendría que buscar otro trabajo, de acuerdo a mis capacidades.	Sería un costo socioemocional	Perder la continuidad, no tener ingresos	Las respuestas reflejan que el costo de dejar la institución está entre lo económico y emocional, en la parte emocional implica la tristeza de abandonar su centro de labores en donde compartió gratos momento con sus compañeros de trabajo.
	13	¿Permanecer en mi institución es	Las dos cosas por vivir cerca.	Pienso que es necesidad, pues	La combinación de los dos,	Las dos cosas, una necesidad	En estos momentos de mi	Las respuestas reflejan que la

		una cuestión de necesidad o de deseo? ¿Por qué?		soy una persona útil y dispuesta a contribuir en el logro de sus metas.	pertenecer a ella porque me siento parte de esta gran familia	por trabajo y otro por deseo que me siento bien en ella.	vida es por deseo, ya que tenía el deseo de pertenecer a esta institución.	permanencia en la institución, es tanto por deseo y necesidad, sin embargo, cuando manifiestan por deseo es porque les agrada su carrera y la satisfacción de contribuir en la formación integral de los jóvenes estudiantes.
	14	¿Siente que tiene muy pocas opciones para considerar dejar esta organización? ¿Por qué?	Por edad y desfase virtual	Sí, porque en los procesos de reasignación escasamente hay plazas en mi área.	Sí, porque me siento bien.	Sí, porque no lo deseo	Sí, por el momento me siento bien en mi institución.	Las respuestas reflejan que sienten que tienen pocas opciones para dejar la institución, sin embargo, no han considerado esa posibilidad, en vista que se sienten muy bien en su institución, porque existe un clima de familiaridad entre todos sus integrantes.
	15	¿Por qué no abandonaría su institución?	Por edad somos menos demandados.	Porque creo que aún hay muchas cosas en las que se podría contribuir para que la I.E. siga creciendo.	Me siento bien y me aburriría en casa sin mi tarea de profesor.	Me siento bien en ella	Porque le he llegado a tener afecto y laboro muchos años.	Las respuestas reflejan que no abandonarían su institución, porque consideran que hay mucho que hacer en torno a satisfacer las demandas educativas y por lo que,

								consideran la posibilidad de contribuir a satisfacer esas demandas.
	16	¿Considera que continúa trabajando en esta institución, porque es posible que en otra institución no tenga los beneficios que tenga aquí?	Cerca al hogar, amistad, ubicación óptima de la I.E.	Definitivamente no.	No	No	No, tendría los mismos beneficios, solo que ahora estoy bien por todo	Las respuestas reflejan que no continúan laborando en esta institución, porque es posible que en otra no tengan los mismos beneficios, sin embargo, manifiestan que existen beneficios, exigencias y dificultades como en cualquier otra.
Compromiso normativo	17	¿Está de acuerdo con las políticas y valores de su institución? ¿Por qué?	Debe mejorar como toda idea y crear actividades para desarrollar valores institucionales.	Las políticas y valores de la I.E. guardan relación, sin embargo, considero que son acogidas de buena manera por todos los docentes cuando se llevan a consenso y se trabaja en armonía.	Hay políticas que deben cambiar, no beneficia a la institución.	En algunos aspectos, porque el director es nuevo y todavía no conozco la política	Estoy de acuerdo con nuestras políticas y valores, todo es democrático	Las respuestas reflejan que están de acuerdo siempre que las políticas sean acordadas por consenso y socializadas a toda la comunidad educativa, en donde predomine una comunicación asertiva y una participación democrática trabajando en armonía.
	18	¿Qué hace su institución para	Si hay propuestas, en los alumnos se	La verdad es casi nula, pues se	Poco, falta involucrar a la	Muy poco	En los últimos años no se ha	Las respuestas reflejan que la

	fomentar el compromiso en sus docentes?	observa actitud, solo se debe crear planes.	observa una mezquina actitud para estimular o reconocer la contribución e identificación con la I.E.	mayoría de docentes.		hecho nada por integrar a los docentes	institución fomenta el compromiso cuando genera un clima favorable para cumplir con nuestras funciones. Además, permite una apertura al diálogo, charlas de sensibilización y el buen trato. Por otro lado, también se manifiesta que fue muy poco lo que se hizo para fomentar el compromiso institucional.
19	¿Cuáles son los compromisos más importantes que tiene usted frente a su trabajo?	Ser activo en el aula y participar como institución.	La formación integral de los jóvenes estudiantes y la identificación constante con las metas de la I.E.	Con los estudiantes	Cumplimiento de mis obligaciones	Mi compromiso es responsable y utilizar todos los métodos para realizar un buen trabajo.	Las respuestas reflejan que los compromisos más importantes en su trabajo es el cumplimiento de sus responsabilidades, actuar y ser ejemplo en lo moral y ético, por otro lado, también manifiestan que su compromiso es la formación integral de los jóvenes.
20	¿Considera que una persona siempre deba ser leal a su	Sí, quiere decir ser directo y transparente y	Sí, porque eso hablará mucho de su calidad personal,	Sí, porque es la que te brinda la oportunidad de	Sí, toda persona debe practicar la lealtad como uno de sus valores	Sí, porque uno tiene que tener respeto	Las respuestas reflejan que, sí deben ser leales a su institución porque es

	institución? ¿Por qué?	responder a propósitos.	profesional y humana, además de su disposición y compromiso para trabajar en bien de la I.E.	ejercer tu profesión.			la que les brindó la oportunidad de ejercer su profesión, aunque se tenga cierta diferencia con los directivos, se deben a toda la familia mariateguista.
21	¿Por qué cambiar constantemente de institución, no le parece ético?	Interrumpe experiencias ya conocidas Demora el conocer y ser aceptado y asimilado.	Porque para identificarme con la I.E. necesitamos aprender a quererla y asumir el compromiso de contribuir a su desarrollo.	Porque uno siempre debe ser leal a su institución	No estoy de acuerdo	Yo creo que no tiene que ver nada con la ética, probablemente cambie por motivos de superación.	Las respuestas reflejan que, cambiar constantemente de institución es por falta de compromiso, porque no logra identificarse o no aprende a convivir democráticamente.
22	¿Por qué cree en el valor de permanecer leal a una institución?	Es estar, pase lo que pase. Ayuda a enfrentar sin traición o dejar solo a uno.	Porque este valor nos permitirá asumir con responsabilidad las metas que tenga la I.E.	Simplemente mi tarea es ejercer mi trabajo y si esta institución me acoge, hay que ser agradecidos	No es el hecho de permanecer leal a una institución, sino ser leal donde estés y con quienes estés	Porque este valor es muy importante, porque lleva al éxito a la institución	Las respuestas reflejan que, el valor de permanecer leal a una institución, es porque eres parte de ella y la consideras como una familia. Además La lealtad es un valor y mientras permanezcas en una institución tienes que dar lo mejor.
23	¿Qué piensa usted de las actividades extra laborales que en algunos	Es lo ideal, pero poco he participado, es decir en desarrollo comunal.	Las actividades extracurriculares generalmente se dan por la necesidad de	Si son productivas y significativas, son buenas	Que uno lo hace porque quiere y no espera nada a cambio	Creo que se deben dar de acuerdo al tiempo que disponemos	Las respuestas reflejan que, las actividades extracurriculares se deben cumplir porque

		casos debe cumplir?		satisfacer la canasta familiar, por lo que considero que el Estado debe valorar el trabajo que el docente realiza y asignar un mejor salario para todos los maestros del país.				son parte de los mis principios y es una demostración de cariño hacia la institución. Por otro lado, también manifiestan que se realizan con orgullo, sobre todo cuando hay que representar a la institución.
	24	¿Por qué importante para usted sentir lealtad y solidaridad hacia los demás miembros de su institución?	Es importante pero en el colegio se deja solucionar a cada uno sus problemas o hay diferencias.	Porque son dos valores básicos que todo ser humano debe practicar.	Porque son parte de la misma institución de la misma familia.	Son principios y valores de cada persona.	Porque son parte de mi familia laboral	Las respuestas reflejan que, es importante sentir lealtad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, porque en todos estos años laborando se ha generado un sentimiento de familiaridad entre los compañeros y porque son valores que forman parte de la institución.
Interpretación del contenido general			COMPROMISO AFECTIVO La docente revela que, se identifica con la institución por su cercanía a su vivienda, se	COMPROMISO AFECTIVO La docente revela que, se identifica con la institución porque es una oportunidad para	COMPROMISO AFECTIVO La docente revela que, se siente muy bien en la institución, comenta con	COMPROMISO AFECTIVO La docente revela que, se siente muy bien en la institución, comenta con	COMPROMISO AFECTIVO La docente revela que, se siente muy bien en la institución, comenta que vive	

	<p>reserva al hablar de su institución y que participa de las actividades tratando de cumplirlas, sentiría muy mal en dejar la institución, si es por presión. Por otro lado, disfruta con alegría de las actividades de la institución, además participa de las actividades con responsabilidad y compromiso de dar lo mejor de mi profesión en beneficio de mi institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, por no dejar a los jóvenes, porque elegí trabajar en el Mariátegui por el</p>	<p>continuar contribuyendo en la formación integral de los jóvenes de este distrito y al desarrollo de mi Institución Educativa, comenta con orgullo una institución con muchas fortalezas, pero a la vez con una serie de necesidades que atender por parte del Estado y las autoridades de Educación de turno, sentiría muy triste si tendría que dejar la institución, probablemente con sentimientos encontrados, puesto que dejaría a la comunidad educativa con quienes se trabajó por muchos años, tanto en el campo</p>	<p>orgullo que es la mejor institución Educativa del distrito; se involucra con los problemas apoyando en las soluciones; se sentiría muy triste y con nostalgia si tendría que dejar la institución, siente la familiaridad en la institución. Por otro lado, su apego emocional lo demuestra participando en todas las actividades y su sentido de pertenencia lo demuestra con alegría de pertenecer a dicha institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD El docente revela que, es muy difícil dejar la</p>	<p>orgullo que es la mejor institución Educativa del distrito; se involucra con los problemas opinando, integrando comisiones, resolviendo problemas dentro de mi área; se sentiría con nostalgia si tendría que dejar la institución. Por otro lado, su apego emocional lo demuestra identificándose en todo aspecto con su institución y su sentido de pertenencia lo demuestra con orgullo de pertenecer a dicha institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD El docente revela que, es muy difícil dejar la</p>	<p>en un ambiente muy bueno; se involucra con los problemas, porque permite el crecimiento de la institución; se sentiría con nostalgia si tendría que dejar la institución. Por otro lado, su apego emocional lo demuestra identificándose al cien por ciento y su sentido de pertenencia lo demuestra comprometiéndose con la institución.</p> <p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, por el cariño que siente por su institución y los niños, no podría dejarlo, por sentirme bien identificado.</p>	
--	---	---	---	---	--	--

	<p>salario que percibo, dejar la institución, no podría dejarlo, porque por la edad somos menso demandados, estoy por deseo, porque le agrada su institución y su carrera y no abandonaría su institución porque se siente bien por el clima laboral y continúa en ella, en toda institución que trabajé siempre mostré identificación, responsabilidad y compromiso.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>El docente revela que las políticas institucionales deben mejorar como toda idea y crear actividades para desarrollar valores institucionales; por otro lado,</p>	<p>educativo como institucional, pero a la vez vería a la nueva institución como una oportunidad para seguir contribuyendo en el logro de sus metas. Por otro lado, disfruta de los triunfos institucionales, manifiesta orgullo de pertenecer a la institución, porque tiene muchas amistades, además participa de las actividades con responsabilidad y compromiso entre los lazos de familiaridad en la comunidad educativa, son generalmente de fraternidad, respeto y tolerancia, a pesar de la diversidad de</p>	<p>institución, porque el pasar de los años ha generado un sentimiento de afecto, no podría dejarlo, porque tengo varios años y muchos compañeros de trabajo.</p> <p>Permanecer en la institución es por deseo, porque, pertenecer a ella me siento, como parte de una gran familia, continúa trabajando aquí porque siente que en otra institución no podría sentirse igual.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>El docente revela que existen políticas institucionales deben cambiar para el beneficio de la institución y el compromiso</p>	<p>institución, porque el pasar de los años ha generado una bonita amistad entre sus miembros, no podría dejarlo, sentiría pena, nostalgia, porque tengo varios años y muchos compañeros de trabajo.</p> <p>Permanecer en la institución es por deseo, porque, pertenecer a ella me siento, como parte de una gran familia, continúa trabajando aquí porque se siente muy a gusto con el ambiente de camaradería en que convive.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>El docente revela que las políticas institucionales, conoce algunos aspectos, porque</p>	<p>Permanecer en la institución es por deseo, porque, pertenecer a ella me siento, como parte de una gran familia; continúa trabajando aquí porque siente que no tendría los mismos beneficios en otra institución.</p> <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>El docente revela estar de acuerdo con las políticas y valores, todo es democrático, conoce algunos aspectos; por otro lado, manifiesta que su compromiso es responsable y utilizar todos los métodos para realizar un buen trabajo; así mismo considera que se debe ser leal a la institución porque debemos ser gratos a la institución que</p>	
--	---	--	---	---	---	--

	<p>manifiesta el cumplimiento con mis responsabilidades, actúa con orgullo al engrandecimiento de la institución. También señala que cumplir con las actividades porque son necesarias para cumplir con la visión institucional. Finalmente, es importante, para solucionar los problemas institucionales, a pesar de las diferencias.</p>	<p>pensamientos e ideas. COMPROMISO DE CONTINUIDAD El docente revela que, es muy difícil dejar la institución, por el nivel de identificación que siento con la I.E. y los lazos de confraternidad que existen entre los integrantes de la comunidad Educativa, dejar la institución, no podría dejarlo, porque extrañaría a las personas con quienes se trabajó en bien de la I.E. y el espacio que se obtuvo con el tiempo en que se pasó por ahí para hacer algo por la I.E. Estoy en la I.E. por deseo, porque le agrada su institución y su carrera y no</p>	<p>más grande es con los estudiantes; por otro lado, manifiesta el compromiso se genera con el involucramiento en las actividades; así mismo considera que se debe ser leal a la institución que te brinda la oportunidad de ejercer tu profesión. No le parece ético dejar la institución, porque uno siempre debe ser leal a su institución y ser agradecidos. Las actividades extracurriculares, si benefician a la institución deben ser apoyadas. Finalmente, considera que la lealtad es importante entre</p>	<p>el director es nuevo y todavía no se percibe su gestión; por otro lado, manifiesta que la institución genera muy poco compromiso, sin embargo, este depende mucho del clima laboral; así mismo considera que se debe ser leal a la institución que te brinda la oportunidad de ejercer tu profesión. No le parece ético dejar la institución, porque uno siempre debe ser leal a su institución, sino ser leal donde estés y con quienes estés. Las actividades extracurriculares, permite nuestra participación voluntaria y no espera nada a</p>	<p>te acogió. Se debe ser leal, porque este valor es muy importante y lleva al éxito a la institución. Las actividades extracurriculares, se deben dar de acuerdo al tiempo que disponemos. Finalmente, considera que la lealtad es importante entre los miembros de la institución, porque somos parte de una misma familia.</p>	
--	--	--	---	---	---	--

		<p>abandonaría su institución porque se siente bien por el clima laboral y continúa en ella, porque creo que aún hay muchas cosas en las que se podría contribuir para que la I.E. siga creciendo.</p> <p>COMPROMISO</p> <p>NORMATIVO</p> <p>El docente revela que las políticas institucionales permiten el engrandecimiento de la institución, porque están orientadas al desarrollo institucional y alcanzar el bien común; por otro lado, manifiesta el cumplimiento con mis responsabilidades, actúa con diligencia para que la institución siga creciendo. Cumple con las</p>	<p>los miembros de la institución, porque son parte de la misma institución, de la misma familia.</p>	<p>cambio. Finalmente, considera que la lealtad es importante entre los miembros de la institución, porque son principios y valores de cada persona.</p>		
--	--	---	---	--	--	--

		<p>actividades para lograr el engrandecimiento institucional. Finalmente, considera que la lealtad es importante entre los miembros de la institución, porque contribuye a favorecer un clima propicio para la convivencia armónica.</p>				
--	--	--	--	--	--	--