



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE LIMA
METROPOLITANA**

**Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de
Bachiller en Psicología**

GRACE MARJORIE DAMIÁN ALVAREZ

Asesor:

Dr. Eli Leonardo Malvaceda Espinoza

Lima - Perú

2020

Tabla de contenidos

Introducción.....	5
Método.....	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumento de recolección de datos.....	14
Procedimiento de recolección de información.....	14
Análisis de datos	15
Resultados.....	16
Discusión.	18
Conclusiones.....	20
Limitaciones	20
Recomendaciones	20
Referencias	21
Anexos.....	25
<i>Anexo 1: Matriz de Categorización.....</i>	<i>26</i>
<i>Anexo 2. Guía de entrevista.....</i>	<i>27</i>
<i>Anexo 3: Evaluación de la validez de contenido por criterio de jueces.....</i>	<i>28</i>
<i>Anexo 4: Consentimiento informado</i>	<i>29</i>
<i>Anexo 5: Mapa semántico de códigos</i>	<i>30</i>
<i>Anexo 6: Tabla de códigos y documentos primarios</i>	<i>31</i>
<i>Anexo 7: Criterios de frecuencia, densidad y representatividad.....</i>	<i>32</i>

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana. La investigación fue de enfoque cualitativo, y de diseño fenomenológico hermenéutico. La muestra estuvo conformada por 16 docentes, siendo 8 varones y 8 mujeres, se realizó entrevistas semiestructuradas las cuales fueron analizadas mediante el *software* Atlas.ti 7.5. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional involucra el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Se concluye el compromiso afectivo que genera el docente con su institución es representativo para ellos, puesto que, quienes poseen más años trabajando son quienes generan vínculos con su institución, compañeros y alumnos. Asimismo, los docentes contratados valoran su tiempo y esfuerzo invertido en la institución, en su mayoría mencionaron su preocupación para conseguir otro trabajo. Del mismo modo, consideran que sea una influencia bastante importante la retribución económica puesto que actúa como un motivador para seguir trabajando y como su sustento de vida debido a sus condiciones laborales. Finalmente, los docentes que sienten el apoyo por parte de los directores se sienten comprometidos con ellos debido a la ayuda que les han brindado, mostrando lealtad y agradecimiento por la ayuda que han recibido.

Palabras claves: Compromiso organizacional, docentes, investigación cualitativa, fenomenología.

Abstract

The objective of this research was to analyze how the organizational commitment is expressed in teachers of a public educational institution in Metropolitan Lima. This research is qualitative and phenomenological hermeneutical design. The sample consisted of 16 teachers, being 8 men and 8 women, semi-structured interviews were conducted, which were analyzed using the Atlas.ti 7.5 software. The results evidenced that the organizational commitment involves the affective commitment, continuity commitment and normative commitment. It is concluded that the affective commitment that the teacher generates with her institution is representative for them, since those who have more years of work are those who generate links with their institution, colleagues and students. Also, the contracted teachers value their time and effort invested in the institution, most of them mentioned their concern to get another job. In the same way, they consider that the economic remuneration is a quite important influence since it acts as a motivator to continue working and as their livelihood due to their working conditions. Finally, the teachers who feel the support from the principals, feel committed to them because of the help they have given them; showing loyalty and appreciation for the help they have received.

Key words: Organizational commitment, teachers, qualitative research, phenomenology.

Introducción

La educación cumple un papel importante en el desarrollo de cada país generando el progreso de las personas en la sociedad, la reducción de la pobreza y la desigualdad (Patrinos, 2016). La base de desarrollo para nuestro país es brindar una buena educación, siendo los profesores los responsables y encargados de ejecutar eficazmente el proceso educativo gracias al trabajo que realizan y contribuyendo con el desarrollo de los estudiantes (Lorga, 2014).

Asimismo, el logro de los estudiantes se vincula con el compromiso de los profesores, siendo este un factor importante en su aprendizaje. En países como Indonesia se realizó un estudio donde se demuestra que la calidad de enseñanza en las instituciones con profesores que no se encuentran comprometidos con su institución no es buena, es por ello que el logro de sus estudiantes es bajo (Hadi, 2002).

Del mismo modo, en México se realizó una investigación en profesores del nivel secundaria donde puntuaron un mayor porcentaje en la dimensión del compromiso afectivo, es decir que en su mayoría los profesores presentan una identificación psicológica con su institución a diferencia de las otras dimensiones que evaluaban el aspecto material (Barraza y Acosta, 2008). Dicha investigación se aproxima a los resultados obtenidos en una investigación realizada en profesores peruanos donde el nivel de enseñanza en el que ellos se desarrollan se asocia a la dimensión del compromiso afectivo; es decir, que el trabajo que realizan diariamente con sus alumnos y el poder pasar tiempo con ellos les genera un apego emotivo con su institución (Rivera, 2010).

De acuerdo a las estadísticas realizadas en nuestro país existen 470,635 profesores que laboran para más de 2 millones de alumnos de inicial, primaria y secundaria. El 67,1 % se encuentra trabajando para instituciones públicas y el 32,9 % se encuentra en las instituciones privadas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015). Uno de los retos que presenta el estado es mejorar la educación a través de los profesores quienes se ven influenciados por el compromiso con los estudiantes, el compromiso con su profesión y el compromiso con su organización en el proceso de enseñanza (Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014).

Según lo mencionado anteriormente, se plantea analizar cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Chiavenato (2008) define el compromiso organizacional como la variable que posibilita al trabajador involucrarse con su organización, siendo este eficiente y logrando un desempeño que permita ejecutar un buen trabajo. Siguiendo lo planteado por Blanco y Castro (2011) como el mecanismo que posibilita enfocar los objetivos del trabajador con la organización, produciendo conductas que favorecen a la organización mediante su buen rendimiento.

Mientras que, Tena y Villanueva (2010) lo definen como la participación del trabajador y como se identifica con la empresa en que trabaja, debido a las características que inciden en su comportamiento.

Debido a las diversas definiciones sobre el compromiso organizacional, el presente estudio adoptará la teoría de Ramos (2005) quién la define como un estado psicológico del trabajador cuando se identifica con su organización; generando su participación y cumplimiento de objetivos en su trabajo. Asimismo, se evidencia la relación que presenta el trabajador con su organización, siendo este el vínculo que influye en su decisión de continuar o dejar de trabajar en la organización. Esta conceptualización se basa en la teoría planteada por Meyer y Allen (1991) considera la más utilizada durante los últimos años para el estudio del compromiso organizacional.

De acuerdo con la exploración de la literatura, el presente estudio trabajara con la conceptualización de las dimensiones propuesta por Ramos (2005) para evaluar el compromiso organizacional; estas dimensiones son: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. A continuación, se detallará cada una de ellas.

En relación a la dimensión compromiso afectivo, se hace mención al deseo del trabajador por seguir siendo parte de la organización. Esta relación se evidencia mediante los vínculos amicales y la consideración que han formado los trabajadores, al identificarse emocionalmente con la organización (Ramos, 2005). Asimismo, el trabajador forma un vínculo emocional con la institución permitiéndoles disfrutar de su

trabajo y logrando los objetivos de la organización sin obtener ninguna recompensa. Esto se asocia a la definición de la motivación intrínseca ya que el trabajador realiza sus actividades por placer y no por alguna recompensa tangible o intangible que se le pueda brindar (Montoya, 2014). Asimismo, el vínculo emocional que genera el docente lo une con su institución, reflejando el sentido de pertenencia y deseo de colaborar con los objetivos de la institución (Betanzos, Guerrero & Paz, 2016).

La dimensión compromiso de continuidad, se conceptualiza como la percepción que tiene el trabajador con los costos asociados al dejar de trabajar para la institución. Por su parte, el trabajador siente que ha invertido tiempo y esfuerzo al permanecer trabajando, es por ello que valora lo que perdería al dejar la organización (Salvador, 2012). Los costos asociados son: el sacrificio que haría el trabajador al dejar de trabajar para la institución y las pocas oportunidades que tendría si quisiera volver a realizar su trabajo. Es por ello que ambos costos se asocian a la motivación extrínseca que ocurre cuando el trabajador asocia lo que recibe cuando desarrolla su trabajo, es decir, dinero, beneficios, incentivos, entre otros (Arias, 2001). Por otro lado, el trabajador experimenta sensación de deuda hacia la institución, mostrando su disposición y su de seguir laborando debido a que percibe una estabilidad económica por la que ha trabajado durante mucho tiempo o por el hecho de no tener otras alternativas laborales (Manríquez et al., 2017).

La dimensión compromiso normativo, se define como la apreciación moral del trabajador con la empresa, es decir, la lealtad del trabajador con su institución le permite corresponder recíprocamente (Rocha y Bohrt, 2004). Asimismo, el trabajador siente que le debe a la institución por haber tenido la oportunidad de trabajar o por haber tenido alguna remuneración de su esfuerzo (McDonald & Makin, 2000). Por otro lado, se refiere al sentido del deber, responsabilidad y gratitud que tiene el trabajador con su institución (Betanzos, Rodríguez & Paz, 2017). En tal sentido, el trabajador establece una serie de obligaciones con la empresa, respetando sus valores y juicios morales, sin ser violentadas por ambas partes. (May, et al., 2019). El trabajador genera sentimientos de retribución mediante la obligación o el deber de seguir perteneciendo a la organización como una forma de reconocimiento (Ortiz, 2018).

Dentro de la búsqueda de investigaciones que han desarrollado las categorías de estudio se encontraron las siguientes:

Gökyer (2018) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar el compromiso organizacional de docentes con el desarrollo escolar. El diseño fue cuantitativo. Se utilizó la escala de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas (Celep,1998) en 461 profesores de secundaria en Elazığ, Turquía. Los resultados muestran una relación moderada y significativa entre la edad de los profesores, la antigüedad, el área en el que se desempeñan y el estado civil. Se concluye que los profesores se sienten comprometidos con su profesión, evidenciando un mayor compromiso organizacional en aquellos que cuentan con más 16 años de experiencia en la institución, esto se debe a que la antigüedad y la experiencia de ellos aumenta respecto a la edad.

Aslamiah (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar el compromiso organizacional de los docentes de escuelas de excelente desempeño y escuelas de bajo desempeño en zonas urbanas y suburbanas en Banjarmasin, Indonesia. La muestra estuvo conformada por 247 docentes de primaria. El diseño fue cuantitativo. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1990). Los resultados mostraron que el compromiso organizacional de los docentes es elevado, sin embargo, se evidencia una diferencia significativa en docentes de escuelas con desempeño excelente con las escuelas de bajo desempeño en ambas zonas. Se concluye que los docentes en la dimensión de compromiso de continuidad presentan un nivel elevado ya que por cuestiones económicas se sienten motivados a seguir trabajando en la institución.

Cainicela y Pazos (2016) realizaron una investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera. La investigación fue correlacional y explicativa. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores. Se utilizaron tres instrumentos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ), La Escala General de Satisfacción y el Cuestionario de Intención de Rotación. Los resultados mostraron una relación significativa entre la dimensión del compromiso afectivo y la satisfacción laboral. Se concluye que los trabajadores priorizan la afinidad

con su organización a partir de la identificación con esta, establecen un lazo emocional y sentimiento de orgullo de pertenecer a su lugar de trabajo.

Loza (2014) realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación que entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada “Simón Bolívar” en Tarapoto. El diseño utilizado fue no experimental. Se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo protocolo (Castro, Nader y Casullo, 2004) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) en una muestra de 100 docentes. Los resultados evidenciaron la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Se concluye que los docentes se identifican con la institución de acuerdo al estilo de liderazgo que utilizan ya que la manera de guiar de un líder a sus colaboradores influirá en el nivel de compromiso.

Cabrejos (2015) llevo a cabo una investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de una institución educativa en Cieneguilla. La investigación fue descriptiva. Se utilizó el instrumento de Compromiso Organizacional adaptado (Meyer y Allen, 1997) aplicado a 100 profesores. Los resultados demostraron que el nivel de compromiso organizacional de los docentes es alto; por lo tanto, se concluye que el nivel es alto en la dimensión afectiva en profesoras entre los 41 a 50 años, en la dimensión de continuidad el nivel es alto en profesores que laboran más de 5 años y son convivientes y en el compromiso normativo el nivel es alto en un 75% de los profesores.

Céspedes (2017) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública en San Martín de Porres. El estudio fue correlacional-descriptivo. Se utilizó la escala comunicación organizacional (Portugal, 2005) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada y validada por (Arciniega y Gonzales, 2006) en una muestra de 102 docentes. Los resultados evidenciaron que no existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso organizacional en los docentes. Se concluyó que en la institución no se facilitan las posibilidades de poder comunicarse con los directores, considerando que su relación es formal y se tratan solo temas de enseñanza es por ello que esto influye en su desempeño como docentes.

Chunga (2017) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes de instituciones educativas en el Rímac. El estudio fue cuantitativo. Se utilizó la escala de Satisfacción Laboral (Palma, 1999) y la escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991) en una muestra de 110 docentes. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes. Se concluyó que la dimensión de compromiso afectivo se asocia a las condiciones intrínsecas del docente, es decir el docente genera vínculos afectivos en el tiempo que se encuentra laborando e influye en su decisión de continuar o no en la organización.

Ortiz (2018) realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación del compromiso organizacional y el desempeño mediante la percepción de profesores en instituciones educativas públicas de Ate Vitarte. La investigación fue descriptiva. Los instrumentos utilizados son la escala de compromiso organizacional (Montoya, 2014) y la escala de evaluación del desempeño docente (Aliaga, Pecho y Ponce, 2000) aplicados en 123 docentes. Los resultados evidencian que los docentes perciben un compromiso organizacional regular al igual que el desempeño; por lo tanto, se concluye que existe una correlación directa moderada entre el compromiso organizacional y desempeño docente de los profesores.

A nivel teórico, la justificación de la presente investigación se debe una escasez de estudios en nuestro país basándose específicamente en profesores de instituciones públicas en el nivel secundario, sin embargo, la mayoría de estudios que hasta ahora se han realizado no han demostrado datos de esta problemática. Por tal motivo, la realización de la investigación permite difundir y contribuir al tratamiento de esta problemática.

A nivel práctico, la investigación permitirá obtener resultados que contribuirán como sustento científico para futuras investigaciones. Asimismo, permitirá mejorar la productividad y rendimiento de los profesores; y de esta manera se podrá trabajar en el diseño de intervenciones a partir de un diagnóstico orientado a producir cambios en las instituciones públicas peruanas.

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

Analizar cómo se expresa el compromiso afectivo en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Analizar cómo se expresa el compromiso de continuidad en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Analizar cómo se expresa el compromiso normativo en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cualitativo, ya que comprende y explora la manera en que las personas experimentan los fenómenos ocurridos en un contexto natural, analizando sus percepciones e interpretaciones (Martínez, 2004). A su vez, presenta un diseño fenomenológico porque permite entender una realidad en su profundidad, es decir, que las vivencias de una persona las podemos captar cuando nos describa dicha situación constatándolo y teorizándolo con lo desconocido (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Posteriormente, la investigación sigue lineamientos de la fenomenología hermenéutica, ya que permite el análisis teórico para explicar con subjetividad las respuestas de los participantes, mediante sus experiencias se interpretará el contexto en el que ocurren los fenómenos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Del mismo modo, se examina la importancia de la relación que presentan algunos aspectos de indagación: Definir el problema de investigación, en este caso es el compromiso organizacional de los profesores, después, se realiza un estudio acerca del tema, esto se desarrolla en el marco teórico y los antecedentes, luego, se identifican las categorías y subcategorías mediante el proceso de codificación y esquematización, para finalmente realizar una descripción e interpretación, a través de las distintas conceptualizaciones que brindan los participantes utilizando la teoría investigada (Creswell, 2007).

Participantes

Se entrevistó a 16 profesores que laboran en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. Previamente, para la selección de los participantes se siguieron los criterios del muestreo teórico (Strauss & Corbin, 2002) intencional y socioestructurado (Mejía, 2000) debido a la posibilidad de seleccionar las características de la muestra estudiada y su dificultad para acceder a ella, delimitados por los niveles estructurales basados en criterios teóricos.

Para los criterios de inclusión, se consideraron:

- Profesores de colegios estatales
- Profesores del nivel secundario

- Tener mínimo un año laborando en la institución
- Ser contratado o nombrado

Para los criterios de exclusión, se consideraron:

- Profesores que laboren en colegios privados
- Profesores del nivel primario
- Tener más de 5 años laborando en la institución
- Tiene un contrato recientemente

De este modo, la muestra la conforman 8 mujeres y 8 varones que se desempeñan en el nivel secundario de una institución educativa pública ubicada en la zona norte de Lima. En cuanto a edades, el 56% tienen entre 40 y 48 años, el 31% tiene 35 años y el 13% tiene 55 años. Respecto al tipo de contrato, el 50% de los profesores son contratados, y el 50% son nombrados.

En cuanto a los años laborando en la institución, el 50% tiene tres años en la institución, el 37% tiene entre uno a dos años en la institución y el 13% tiene entre cuatro y cinco años en la institución. Finalmente, respecto a los años de experiencia, el 63% tiene entre 6 y 10 años de experiencia, el 25% tiene entre 15 y 18 años de experiencia y el 12% tiene de 26 a 27 años de experiencia. Previamente, se realizó una breve entrevista para seleccionar a los profesores, con el objetivo de saber si cumplen con los requisitos establecidos.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Sexo	Tipo de contrato	Edad	Tiempo laborando en la institución	Años ejerciendo la docencia	Total
Hombre	Contratado	46	2 años	10 años	2
		35	2 años	6 años	
		35	3 años	6 años	
		48	3 años	15 años	
	Nombrado	40	1 año	10 años	2
		48	3 años	10 años	
		46	3 años	18 años	
		55	5 años	26 años	
Mujer	Contratada	35	2 años	6 años	2
		48	1 año	10 años	
		35	3 años	10 años	
		40	3 años	6 años	
	Nombrada	35	3 años	10 años	2
		55	2 años	27 años	
		46	4 años	18 años	
		40	3 años	15 años	
Total					16

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de entrevista en profundidad, de tipo semi-estructurada porque permite obtener mayor información de los participantes mediante las preguntas abiertas en relación a sus actitudes, creencias y conductas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para la realización de este primer paso, se elaboró la matriz de categorización (Anexo 1) en relación a los objetivos investigación. En base a ello, se elaboró la guía de entrevista semiestructurada (Anexo 2) con el objetivo de obtener información detallada de los participantes y facilitar la recolección de datos. (Martínez, 2004). Finalmente, la guía de entrevista fue sometida a la validación de jueces y entrevista piloto. En la validación de contenido por criterio de jueces se obtuvo una V de Aiken de 0.90 (Anexo 3).

Procedimiento de recolección de información

Para la recolección de información, primero se solicitó el permiso formal a la autoridad encargada de la institución educativa pública para realizar las entrevistas a los profesores. Para la realización de las entrevistas, se tomó en cuenta la entrevista realizada a la autoridad de la institución, ya que permitió seleccionar solo a los participantes que cumplan con los criterios de exclusión y exclusión.

Después, se procedió a aplicar el consentimiento informado de manera verbal (Anexo 4) precisando las consideraciones éticas acerca de su participación anónima. La entrevista que se realizó a los profesores tuvo un tiempo estimado de 20 a 30 minutos fuera del horario de clases. Asimismo, se nombró a los profesores con un código para asegurar la confidencialidad de la información y la protección de sus datos personales. Finalmente, se consideró la devolución de resultados, los cuales se les brindaran a la autoridad respectiva de la institución educativa después de la sustentación y aprobación de la investigación.

Análisis de datos

Para el análisis de la información se utilizó un software de datos cualitativos Atlas. Ti 7.5. Además, del desarrollo del análisis de contenido temático con una estructura teórica que será descrita en etapas (Braun y Clarke, 2006). La primera etapa es familiarizarse con los datos, empezar a registrar la información y la lectura de datos en los contenidos. Seguidamente, se realizó la generación de códigos iniciales, luego, se analizaron códigos de probables temas y se consideraron todos los datos en relación a cada tema. Después, se definió y nombro los temas, donde se procedió a la verificación de temas respecto a los extractos codificados (Nivel 1), y a todos los datos (Nivel 2). Asimismo, se generó el mapa temático de análisis (Anexo 5) en donde se desarrollaron las estrategias de saturación para la construcción de los significados: a) Frecuencia, utilizada cuando más veces repite o aparece la categoría; b) Densidad, son categorías que se asocian a otras; y c) Representatividad, utilizada cuando la categoría aparece como mínimo una vez (Anexo 6) (Miles, Huberman y Saldaña, 2013). Por lo tanto, para la presente investigación se consideran como significativas las categorías que presenten una frecuencia (≥ 10), densidad (≥ 1) y representatividad (≥ 1) teniendo en cuenta a aquellas categorías que por los menos cumplan con una de las características mencionadas (Anexo 7). Finalmente, se consideró la confirmabilidad como criterio de rigurosidad de la investigación, para demostrar que se han minimizado los sesgos y la explicitación lógico en la interpretación de los datos.

Resultados

Con respecto al análisis (Anexo 5), se pudo evidenciar que el compromiso organizacional (0-3) se divide en tres categorías: compromiso afectivo (0-4), compromiso de continuidad (0-4) y compromiso normativo (0-5), a partir de las cuales se desprenden subcategorías que influyen en el compromiso organizacional de los profesores.

El compromiso afectivo comprende cuatro subcategorías, en primer lugar, el sentido de pertenencia (19-1) en el cual se evidencia la satisfacción que siente el docente al ser parte de un grupo, se halló que los docentes con más de 3 años en la institución son los que presentan mayor sentido de pertenencia respecto a la institución y sus compañeros. Asimismo, se tiene la subcategoría, vínculo emocional (24-2) la cual es el sentimiento hacia otra persona o placer al tenerlos cerca, los docentes mencionaron que durante los años que han trabajado en la institución han formado relaciones amicales con sus compañeros y directores. En cuanto a la subcategoría apego (17-1) definida como los lazos afectivos que genera el docente con su lugar de trabajo, se encontró que las mujeres entrevistadas con más de 6 años de experiencia presentan mayor apego a la institución a diferencia de los hombres. “Me he acostumbrado a trabajar en la institución, me llevo bien con mis compañeros y hemos formado una relación bonita con mis alumnos porque quieren que siga siendo la tutora del mismo salón todos los años” (Sofía, 55años, nombrada, 2 años en la institución, 4:15).

Por otro lado, la categoría compromiso de continuidad comprende a la inversión (13 -1) definida como la acción que realiza el docente al dedicar tiempo y esfuerzo, siendo esta subcategoría más representativa en docentes hombres que en mujeres. En cuanto a la subcategoría falta de alternativas (13-1) la cual se conceptualiza como la preocupación de la docente asociada al costo de dejarla, siendo más representativa en los docentes contratados que nombrados. Asimismo, la subcategoría costos asociados a dejar de trabajar (0-2) se define como las consecuencias económicas que percibe el docente al dejar de trabajar en la institución, la cual se asocia al dinero (9-1). Se evidenció que esta subcategoría es más representativa en mujeres contratadas que en mujeres nombradas. “Me gusta lo que hago, sin embargo, considero que el dinero puede influir en dejar la institución” (Claudia, 35 años, contratada, 2 años en la institución, 5:10).

La categoría compromiso normativo comprende la lealtad (24-1) definida como el sentimiento de fidelidad o respeto del docente hacia la institución, se halló que esta subcategoría es más representativa en mujeres entrevistadas con más de 3 años laborando en la institución. En cuanto a la subcategoría culpabilidad (7-1) la cual se entiende como el sentimiento de culpa que se imputa el docente al dejar la institución, se halló más representativa en docentes varones que en mujeres ya que mencionaron sentir un compromiso con sus alumnos al compartir años juntos como tutores de aula. Por otro lado, se encontró la subcategoría obligación (8-1) definida como aquello que el docente debe cumplir por exigencia de la autoridad, los docentes contratados con menos de 3 años en la institución mencionaron que desean ser parte de ella debido al sentimiento de obligatoriedad. Finalmente, la subcategoría agradecimiento (14-1) se define como el reconocimiento que recibe el docente por haber hecho alguna acción, siendo esta subcategoría más representativa en docentes mujeres que en hombres y en tal sentido los docentes se muestran agradecidos por el apoyo que le brinda la institución. “Me identifico con los problemas que ha tenido la institución porque soy un profesor que brinda soluciones a los problemas, en la institución me han brindado mucha ayuda los docentes y directores en los momentos difíciles” (José, 35 años, contratado, 3 años en la institución, 10:03).

Discusión

La presente investigación tiene como objetivo conocer cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana. Para lograr ello se realizaron dieciséis entrevistas semi-estructuradas distribuidas en ocho mujeres y ocho hombres. Los resultados señalan tres categorías, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. De modo que se consolida la teoría de Meyer y Allen (1991).

La primera categoría comprende la subcategoría sentido de pertenencia donde se halló que los docentes con más de 3 años en la institución son los que presentan mayor sentido de pertenencia respecto a la institución y sus compañeros, esto confirma los resultados señalados por Chunga (2017) donde menciona que el vínculo que genera el trabajador influye en la decisión de continuar o no en la organización.

Por otro lado, en la subcategoría vínculo emocional los docentes mencionaron que durante los años que han trabajado en la institución han formado relaciones amicales con sus compañeros y los directores debido a las situaciones que han compartido juntos, ello afirma lo encontrado por Cainicela y Pazos (2016) donde se evidencia que el trabajador genera vínculos amicales al identificarse emocionalmente con la organización.

Respecto a la subcategoría apego las mujeres entrevistadas con más de 6 años de experiencia presentan mayor apego a la institución a diferencia de los hombres, afirmando que son ellas las que han formado lazos emocionales con la institución, ello coincide con la investigación de Chunga (2017) donde menciona que el compromiso afectivo se asocia a las condiciones intrínsecas del docente, es decir el docente genera vínculos afectivos en el tiempo que se encuentra laborando en la institución.

La categoría compromiso de continuidad comprende la subcategoría inversión siendo esta subcategoría más representativa en docentes hombres que en mujeres ya que mencionaron la dificultad de conseguir otro trabajo por los años de permanencia en la institución, ello concuerda con la teoría de Salvador (2012) donde menciona que los docentes valoran su tiempo y esfuerzo dedicado a la institución.

Por otro lado, en la subcategoría falta de alternativas es más representativa en los docentes contratados que en nombrados, manifestaron que son ellos los que no pueden dejar la institución sin consultarlo con la UGEL, ello concuerda con la teoría de Manríquez et al. (2017) donde señala que el docente permanece en la institución ya que no cuentan con otras alternativas laborales.

Respecto a la subcategoría costos asociados a dejar de trabajar se evidencian las consecuencias que tendría el docente al dejar la institución, las mujeres contratadas mencionan que por la falta de dinero no pueden dejar la institución, lo señalado coincide con la teoría Aslamiah (2019) donde señala que los docentes se ven influenciados por cuestiones económicas ya que se sienten motivados a seguir trabajando en la institución.

La categoría compromiso normativo comprende la subcategoría lealtad la cual es más representativa en mujeres entrevistadas con más de 3 años laborando en la institución, ello coincide con la investigación de Cabrejos (2015) donde señala que el nivel de compromiso es alto en profesores que laboran 5 años en la institución. Sin embargo, difiere de lo encontrado por Gökyer (2018) donde evidencia un mayor compromiso en docentes que laboran más 16 años en la institución.

Por otro lado, en la subcategoría culpabilidad se halló más representativa en docentes varones que en mujeres ya que mencionaron sentir un compromiso con sus alumnos al compartir años juntos como tutores de aula, ello se asocia a la investigación de Loza (2014) donde se evidencia que los docentes se identifican con su institución de acuerdo al estilo de liderazgo que utilizan para guiar a sus alumnos.

Asimismo, en la subcategoría obligación los docentes contratados con menos de 3 años en la institución mencionaron que desean ser parte de ella debido al sentimiento de obligatoriedad con los directores, ello confirma lo hallado en la investigación de Céspedes (2017) donde se evidencia que, si la relación del docente con los directores es formal y se tratan solo temas de enseñanza, esto influirá en el desempeño de los docentes.

Finalmente, en la subcategoría agradecimiento los docentes se muestran agradecidos por el apoyo que le brinda la institución, siendo esta subcategoría más representativa en docentes mujeres que en hombres, ello se contrasta con lo mencionado por Betanzos, Rodríguez & Paz (2017) y May, et al. (2019) donde el docente siente que

le debe a la institución por haber tenido la oportunidad de trabajar o por haber tenido alguna remuneración de su esfuerzo.

Conclusiones

Se concluye que el compromiso afectivo que genera el docente con su institución es representativo para ellos, puesto que, quienes poseen más años trabajando son quienes generan vínculos con su institución, compañeros y alumnos. Asimismo, los docentes contratados valoran su tiempo y esfuerzo invertido en la institución, en su mayoría mencionaron su preocupación para conseguir otro trabajo. Del mismo modo, consideran que sea una influencia bastante importante la retribución económica puesto que actúa como un motivador para seguir trabajando y como su sustento de vida debido a sus condiciones laborales. Por otro lado, los docentes que sienten el apoyo por parte de los directores se sienten comprometidos con ellos debido a la ayuda que les han brindado. De igual forma, muestran lealtad y agradecimiento gracias a la ayuda que han recibido por parte de sus autoridades y colegas.

Limitaciones

Durante la elaboración de la presente investigación se evidenciaron limitaciones para acceder a la muestra debido a la situación que presentan los docentes a causa de la pandemia. Al realizar las entrevistas con los docentes, muchos de ellos se expresan preocupados o estresados por la realidad actual de la educación en el contexto del aislamiento social obligatorio. Asimismo, se encontraron escasas investigaciones cualitativas en relación al fenómeno de estudio.

Recomendaciones

Se recomienda realizar investigaciones acerca del tema ya que los docentes a la actualidad se van visto afectados por otros factores como el aislamiento social obligatorio y la pandemia. También, se deberá promover investigaciones asociadas al desempeño docente con el objetivo de contrastar ciertos aspectos con los encontrados en la presente investigación para obtener mayor soporte empírico. Asimismo, sensibilizar al personal docente contratado respecto a la valoración de su tiempo y esfuerzo a fin de fomentar su eficiencia en la institución educativa.

Referencias

- Aslamiah, A. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 12, 1-6.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Barraza, A & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 21-35.
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Utilizando el análisis temático en psicología. *Investigación cualitativa en psicología*, 3(2), 77-101.
- Blanco, M & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 9(2), 215-233.
- Betanzos, N., Guerrero, A., & Paz, F. (2016). Midiendo el compromiso organizacional y de carrera en docentes universitarios. *Revista Marista de Investigación Educativa*, 6(11), 15– 28.
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexican workers the construct of the organizational commitment has its. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402.
- Cabrejos, J. (2015). *Compromiso organizacional según los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Cainicela, F & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and research desing: choosing among five approaches*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chunga, T. (2017). *Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 115-125.
- Hadi, S. (2002). *Effective teacher professional development for the implementation of realistic mathematics education in Indonesia*. Enschede: Doctoral dissertation, University of Twente.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Censo Escolar*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/censo-escolar.php>
- Lorga, A. (2014). La desigualdad de los resultados de las pruebas pisa debido al desempeño del profesor: Las diferencias entre los países. *Revista Fuentes*, 15, 45 – 74.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B y Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, 47(1), 12 – 18.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Manríquez et al. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(02), 90–103.
- May et al. (2019). El compromiso Organizacional de trabajadores de la educación superior en el sureste de México. *Revista de Educación Superior*, 3(8), 27-35.

- McDonald, D & Makin, P. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 84-91.
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4 (5), 165-180.
- Meyer, J & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. (3era ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Ortiz, M (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Patrinos, H. (2016). Por qué la educación es importante para el desarrollo económico. Washington: *Banco Mundial*. <https://blogs.worldbank.org/voices/es/por-que-la-educacion-es-importante-para-el-desarrollo-economico>.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Colima. Colima, México.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variable demográficas*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.
- Rocha, M. y Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*. 2(1).
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología*, 46(2), 255-260.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquía.

Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 19, 119-130.

Anexos

Anexo 1

Tabla 2

Matriz de categorización

Objetivos	Categorías	Subcategorías	Pregunta orientada
Conocer cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	¿Qué significado tiene la institución para ti? ¿Cómo afectaría en ti, dejar de trabajar para la institución? ¿Te sientes ligado emocionalmente a la institución? ¿Por qué? ¿Si recibieras algún beneficio o remuneración por dejar la institución, lo harías?
		Compromiso de continuidad	¿Cómo te sientes al trabajar para esta institución? ¿Por qué? ¿Qué pasaría si dejas la institución? ¿Has considerado dejar de trabajar para esta institución? ¿Por qué?
		Compromiso normativo	¿Actualmente, te gusta tu trabajo? ¿Se te haría difícil dejar la institución? ¿Por qué? ¿Te sentiste identificado con los problemas que ha tenido la institución? ¿A qué se debe que te mantengas tanto tiempo trabajando para esta institución?

Anexo 2

Guía de entrevista semiestructurada

Guía de entrevista

- **Nombre:** **Edad:**
- **Sexo:** **Tipo de contrato:**
- **Tiempo laborando en la institución:**
- **Años de experiencia ejerciendo la docencia:**

Preguntas

Compromiso Afectivo

¿Qué significado tiene la institución para ti?

¿Cómo afectaría en ti, dejar de trabajar para la institución?

¿Te sientes ligado emocionalmente a la institución? ¿Por qué?

¿Si recibieras algún beneficio o remuneración por dejar la institución, lo harías?

Compromiso de Continuidad

¿Cómo te sientes al trabajar para esta institución? ¿Por qué?

¿Qué pasaría si dejas la institución?

¿Has considerado dejar de trabajar para esta institución? ¿Por qué?

Compromiso Normativo

¿Actualmente, te gusta tu trabajo? ¿Por qué?

¿Se te haría difícil dejar la institución? ¿Por qué?

¿Te sentiste identificado con los problemas que ha tenido la institución?

¿A qué se debe que te mantengas tanto tiempo trabajando para esta institución?

Anexo 3

Tabla 3

Evaluación de validez de contenido por criterio de jueces

Ítems	Claridad	Coherencia	Representatividad	Total
1	1	1	1	1
2	1	1	0.83	0.94
3	1	1	0.92	0.97
4	1	0.83	0.75	0.86
5	1	0.58	0.58	0.72
6	0.83	0.92	0.92	0.89
7	1	1	1	1
8	0.92	0.58	0.58	0.69
9	1	0.83	0.83	0.89
10	1	0.92	0.83	0.92
11	1	1	1	1
Compromiso Afectivo	1	0.94	0.98	0.97
Compromiso Normativo	0.96	0.83	0.83	0.87
Compromiso de Continuidad	0.88	0.83	0.81	0.84
Total	0.97	0.88	0.84	0.90

Anexo 4

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Estimado/a mi nombre es Grace Damián Álvarez estudiante de Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola. El propósito de este documento es darle una clara explicación de esta investigación de tesis de grado que tiene como objetivo conocer cómo se expresa el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana. Si usted de acuerdo con participar en este estudio se le pedirá que por favor pueda responder preguntas en la entrevista personalizada. Cabe recalcar que lo que se converse durante esta sesión se grabará, de modo que se puedan entender las ideas exactas que usted manifieste.

La participación en el presente estudio es voluntaria. Asimismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Al término de la investigación, se le brindará los resultados de la investigación.

Si acepta participar en la investigación, complete lo que siguiente:

Yo:acepto participar voluntariamente en esta investigación “Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana”. Reconozco que la información que brinde en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

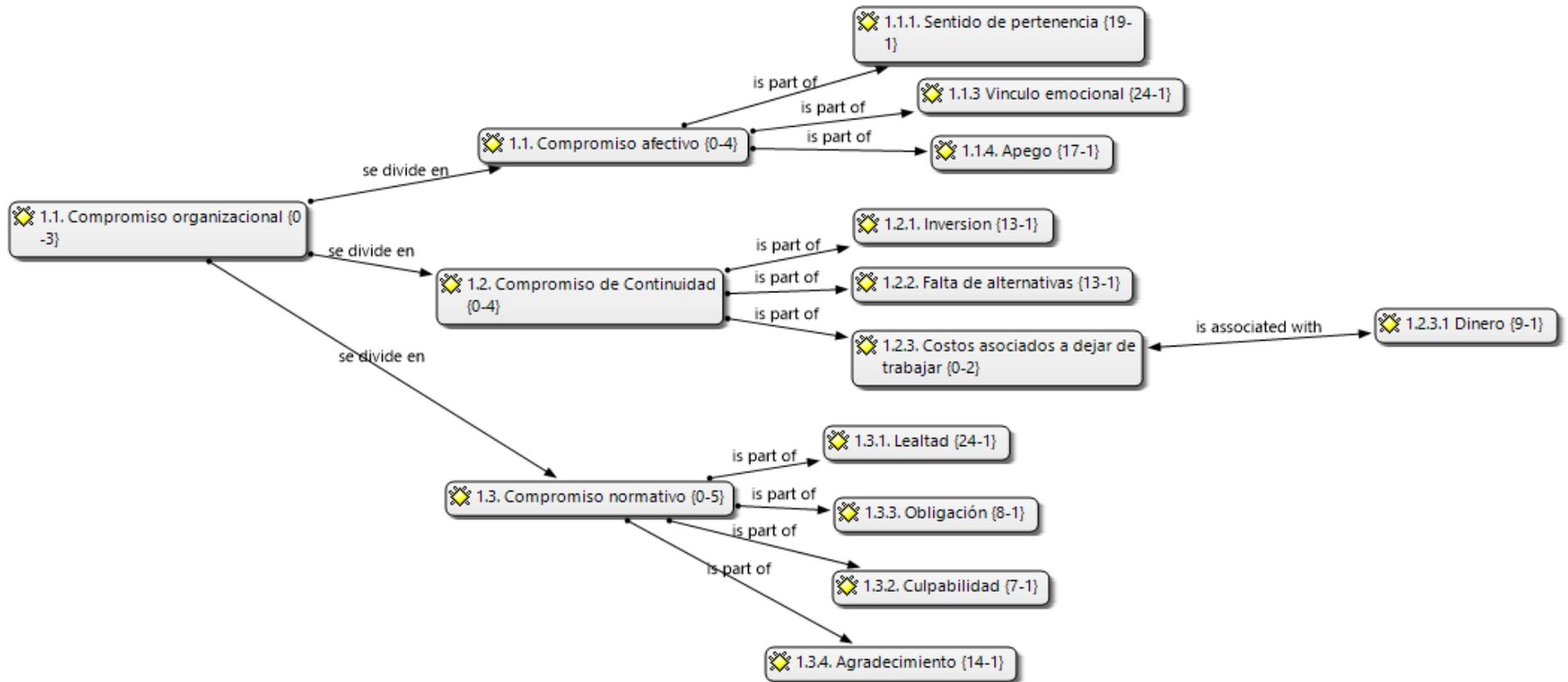
Firma del Participante

Fecha

Desde ya se agradece su participación.

Anexo 5

Figura 1: Mapa semántico de códigos



Anexo 6

Tabla 4

Tabla de códigos y documentos primarios

Códigos	Entrevista Mujeres								Entrevista Hombres								Totales	
	M	M	M	M	M	M	M	M	H	H	H	H	H	H	H	H		
	P 1	P11	P12	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 2	P10	P13	P14	P15	P16		
1.1. Compromiso Afectivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.1. Sentido de pertenencia	2	2	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	19
1.1.3. Vínculo emocional	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	24	
1.1.4. Apego	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	17	
1.2. Compromiso de Continuidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.2.1. Inversión	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	13	
1.2.2. Falta de alternativas	0	1	1	2	0	0	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	13	
1.2.3 Costos asociados a dejar de trabajar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.2.3.1 Dinero	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	9	
1.3. Compromiso Normativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.3.1. Lealtad	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	0	1	1	2	2	2	24	
1.3.2. Culpabilidad	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	7	
1.3.3. Obligación	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	8	
1.3.4. Agradecimiento	1	1	1	0	2	0	1	2	2	0	2	0	1	1	0	0	14	
Totales	9	10	10	9	8	9	10	9	10	9	10	9	10	9	8	9	148	

Anexo 7

Criterios de frecuencia, densidad y representatividad.

Códigos	Representatividad Mujeres (≥1)	Representatividad Varones (≥1)	Representatividad (≥1)	Frecuencia (≥10)	Densidad (≥1)	Saturación
1.1. Compromiso Afectivo	Si	Si	No	No	Si	Si
1.1.1. Sentido de pertenencia	Si	Si	Si	Si	Si	Si
1.1.3. Vínculo emocional	Si	Si	Si	Si	Si	Si
1.1.4. Apego	Si	Si	Si	Si	Si	Si
1.2. Compromiso de Continuidad	Si	Si	No	No	Si	Si
1.2.1. Inversión	No	Si	Si	No	Si	Si
1.2.2. Falta de alternativas	No	Si	Si	No	Si	Si
1.2.3 Costos asociados a dejar de trabajar	No	No	No	No	Si	Si
1.2.3.1 Dinero	Si	No	Si	No	Si	Si
1.3. Compromiso Normativo	Si	Si	No	No	Si	Si
1.3.1. Lealtad	Si	Si	Si	No	Si	Si
1.3.2. Culpabilidad	No	Si	Si	No	Si	Si
1.3.3. Obligación	No	Si	Si	No	Si	Si
1.3.4. Agradecimiento	Si	No	Si	No	Si	Si

