



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

**Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San  
Juan Langa, Huarochirí 2021**

**TESIS**

**Para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

**Br. Camilo Carlos Pierce Richard - (ORCID: 0000-0002-3556-8152)**

**ASESOR:**

**Dr. Flores Limo Fernando Antonio - (ORCID:0000-0002-5494-9794)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**Dedicatoria**

A Dios por brindarme fortaleza para continuar estudiando. A mi familia, quienes siempre apoyaron mi formación como profesional.

**Agradecimiento**

A todos mis profesores y compañeros, quienes, con su ejemplo y palabras, contribuyeron a lograr concluir mis estudios de posgrado con éxito.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
Referencias	32

## Índice de tablas

Tabla 1. Categorización del compromiso laboral	20
Tabla 2. Características de los participantes	21

## Índice de figuras

Figura 1. Subcategorías del compromiso laboral según Meyer y Allen	12
Figura 2. Categorización del compromiso laboral	19
Figura 3. Nube de palabras del compromiso laboral	20
Figura 4. Red de la subcategoría compromiso afectivo	21
Figura 5. Red de la subcategoría compromiso normativo	23
Figura 6. Red de la subcategoría compromiso de continuidad	25
Figura 7. Red de la categoría compromiso laboral	26

## Resumen

Esta investigación buscó analizar el compromiso laboral en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021. Para lograrlo, se utilizó un enfoque de investigación cualitativo, y los métodos de estudio de casos e inductivo. Fue un estudio de tipo básico, además, se recolectó información mediante la técnica de la entrevista. Los participantes fueron tres docentes de la institución educativa pública, seleccionados considerando una mayor antigüedad y grado académico. Se empleó la triangulación de datos para analizar la información. Los resultados indican que existe un fuerte compromiso afectivo, sin embargo, este vínculo está supeditado a varios factores, y no únicamente a las acciones de la institución. El compromiso de continuidad, indica que permanecen en la institución educativa considerando factores como las consecuencias y las necesidades. El compromiso normativo proviene principalmente de la lealtad y el agradecimiento, sin embargo, esta no genera permanencia por sí sola. Como conclusión final, el compromiso laboral en los docentes es óptimo, encontrando un mayor peso sobre el tipo de compromiso afectivo y de continuidad. Dado que se tiene un compromiso con la educación, un interés por ver a los niños formarse, vocación de servicio y la necesidad de mantener un trabajo remunerado.

**Palabras clave:** Compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

## Abstract

This research sought to analyze the work commitment in the teachers of the educational institution N ° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021. To achieve this, a qualitative research approach was used, and the case study and inductive methods. It was a basic study, in addition, information was collected through the interview technique. The participants were three teachers from the public educational institution, selected considering a higher seniority and academic degree. Data triangulation was used to analyze the information. The results indicate that there is a strong affective commitment; however, this link is subject to several factors, and not only to the actions of the institution. The commitment to continuity indicates that they remain in the educational institution considering factors such as consequences and needs. The normative commitment comes mainly from loyalty and gratitude; however, this does not generate permanence by itself. As a final conclusion, the work commitment in teachers is optimal, finding a greater weight on the type of affective and continuity commitment. Given that they have a commitment to education, an interest in seeing children train, a vocation for service and the need to maintain a paid job.

**Keywords:** Work commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, el compromiso laboral cobra una importancia fundamental al momento de determinar el éxito de una institución, de esta manera, un reciente informe prospectivo, de la comisión mundial sobre el trabajo, se exponen los factores determinantes que las organizaciones deben vigilar, a la finalidad de mejorar el bienestar en los colaboradores, y en consecuencia su compromiso laboral. En este informe se exhortó a vigilar las condiciones físicas laborales, el nivel de salario percibido, las horas de trabajo y el clima laboral. Se deben mejorar las condiciones que garanticen salud, dignidad y seguridad en el trabajo. El 29% de la población en el mundo tiene seguridad social de manera integral, el otro 71% no cuenta con esta posibilidad, o lo dispone parcialmente. El nivel de seguridad puede afectar el compromiso laboral, en este sentido, casi 3 millones de colaboradores en el mundo continúan muriendo cada año, como consecuencia de accidentes en el trabajo. Las instituciones deberán velar por la dignidad y seguridad de los trabajadores, porque esto incidirá en el compromiso laboral, como respuesta a las condiciones brindadas en una institución (**Organización Internacional del Trabajo, 2019**).

Para conocer la problemática del compromiso laboral a nivel mundial, la revista de economía y pronóstico global, Oxford Economics, encuestó a más de dos mil setecientos dieciocho ejecutivos, junto con más de dos mil ochocientos setenta y dos empleados, en veintisiete países. Se logró determinar que solamente el 13% de trabajadores en el mundo manifiesta sentirse comprometido con las instituciones donde trabajan. Entre los factores a considerar, se tomó en cuenta que los colaboradores jóvenes, se sienten más comprometidos y motivados cuando tienen una comunicación abierta, una cultura laboral buena, se sienten autorealizados y experimentan un crecimiento profesional; se estima que este grupo constituya el 75% de la fuerza laboral para el 2030. Otro factor influyente fue el tipo de liderazgo utilizado en los equipos de trabajo, de esta forma, se resalta el papel fundamental que tiene los jefes, administradores o directores. Los colaboradores con un alto compromiso laboral tienen una mayor y mejor interacción con el usuario final, una mayor productividad y pueden aumentar la rentabilidad hasta en un 21%. De esta manera se expone la necesidad de contar con colaboradores comprometidos, además de interesarse

como institución por descubrir que factores pueden estar afectando negativamente el compromiso laboral (**Oxford Economics, 2020**).

En un informe publicado por la Revista **Forbes (2018)**, se puso de contraste la importancia de asegurar y contar con empleados que manifiesten un alto grado compromiso laboral. Las instituciones tienen el rol de asegurar y promover las condiciones que favorezcan el involucramiento y compromiso de los colaboradores con los objetivos de la institución, de esa manera, se ve reflejada la responsabilidad organizacional. De acuerdo a este informe, el 70% de organizaciones encuestadas en América Latina manifestaron no tener conciencia sobre la importancia del compromiso laboral, en tanto que, un 36% manifestó tener un plan organizacional para asegurarla. Estas cifras, muestran la importancia de generar – a nivel de Latinoamérica – un mayor conocimiento y atención por parte de las instituciones hacia el compromiso de los colaboradores. Además, se demostró que generar compromiso laboral en una organización contribuía a reducir los errores de calidad hasta en un 41%, de igual forma, a disminuir el ausentismo laboral hasta en un 37%, por último, a disminuir la rotación de personal hasta en un 65%. Según el último seminario denominado “desafío docente en el siglo XXI”, organizado por **RedDOLAC (2021)**, existen tres principales causas que están directamente vinculadas al desarrollo del docente, como el tipo de estrategia para la mejora continua de la docencia, problemas a la hora de aplicar políticas de formación, y los nuevos compromisos que deberá asumir el centro de formación docente; para ello se convocó a directores educativos, decanos, autoridades en institutos y universidades, llegando a acuerdos relacionados con el desarrollo y mejora del docente. Primero, las estrategias deberán comprender la visión y misión de la institución, priorizando la enseñanza cooperativa, la indagación pedagógica, el compromiso laboral y las políticas educativas del país; segundo, es primordial implementar campañas que enseñen al país el grado de importancia de la carrera, apostando por la captación de nuevos talentos y a la valorización de la carrera. Por otro lado, se debe reforzar y promover la investigación de la ciencia para la preparación y generación de nuevo conocimiento.

Según un informe del **Diario Gestión (2016)**, denominado “tendencias a nivel global sobre el compromiso organizacional”, el Perú es un país con un bajo grado de compromiso laboral, esto demuestra el nivel de vinculación tanto emocional como laboral entre empleados y empresas peruanas. Esta situación viene afectando negativamente los niveles de eficiencia y como consecuencia la rentabilidad de las empresas, asimismo se ve la necesidad de implementar oportunidades de crecimiento en los colaboradores, capacitación constante y el buen manejo del liderazgo en las gerencias de las organizaciones, con el objetivo de incrementar y fortalecer el compromiso organizacional. Además, uno de los problemas más comunes relacionadas al bajo compromiso organizacional, es el salario recibido, que es considerado como bajo e injusto, dado que algunos colaboradores reciben un sueldo mayor al de otros.

Ahora bien, a nivel local, se pudo observar que algunos profesores trabajan de forma independiente, aun cuando las circunstancias requieren de una colaboración en equipo. Se perciben características de apatía y negatividad, cuando algún colega realiza una propuesta o iniciativa solicitando un apoyo colectivo; entonces una minoría expresa su rechazo de forma inadecuada, aun cuando esto beneficiaría a la mayoría. Los docentes no suelen compartir sus documentos o recursos, sabiendo que de hacerlo se beneficiaría la institución. Por otro lado, se han escuchado comentarios de parte de los padres, afirmando que algunos profesores ponen poco empeño y diligencia en algunos días de clases. Algunos docentes en la institución educativa son nombrados, y precisamente en estos mismos colegas se percibe un aire de apatía y desganos laboral. Además, se presenció que un gran número de colegas mostró oposición y resistencia, cuando se le solicitó quedarse en una reunión extraordinaria, o participar de alguna actividad no prevista en el programa educativo. Por último, pocos docentes son proactivos y en general se percibe un ambiente de desgano.

Ahora bien, como problema general de investigación se estableció: ¿Cómo es el compromiso laboral en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa? Asimismo, como objetivos específicos se establecieron: a) ¿Cómo es el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa? b) ¿Cómo es el compromiso de continuidad en los docentes de la institución educativa N° 20559 San

Juan Langa? c) ¿Cómo es el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa?

Ahora bien, como justificación teórica, esta investigación se apoya en la teoría científica de las necesidades adquiridas presentada por McClelland, dado que se explica que los colaboradores poseen necesidades de logro, poder y afiliación. Cuando se busca logro, el docente se estimula para sobresalir; cuando se busca poder, se desea influenciar sobre los demás; en el caso de la afiliación, los colaboradores buscan mantener relaciones saludables y solidas en el trabajo. De un modo similar, este estudio se apoya en la teoría científica de las expectativas creada por Vroom, debido a que ofrece postulados que ayudan a predecir y explicar el comportamiento humano en el campo laboral. Cuanto mayor sean las expectativas, mayor será su compromiso. Por último, se sustenta en la teoría del establecimiento de metas planteada por Locke, dado que brinda una explicación sobre el compromiso laboral, indicando que se origina mediante la fijación de objetivos en el trabajo, por lo tanto, los docentes estarán comprometidos con la institución en función de las metas establecidas.

Como justificación practica se buscó llevar a cabo esta investigación con el propósito de generar información sobre el compromiso organizacional en una institución educativa, y de esta manera contribuir en la toma de decisiones directivas frente a los problemas que aquejan a la institución. A nivel institucional se observaron algunas falencias con relación al compromiso docente, por lo que se vio pertinente iniciar un estudio para esclarecer y diagnosticar el compromiso organizacional en la institución educativa N° 20559 San Juan Langa. Como justificación metodológica, se eligió el enfoque cualitativo, dado que se requería analizar el fenómeno del compromiso laboral desde una perspectiva interpretativa, resaltando las percepciones y subjetividades de los docentes. El empleo de este enfoque, a su vez, permitió el uso de la técnica de la entrevista y su instrumento de recolección de información; obteniendo mediante la aplicación de preguntas abiertas, un diagnóstico profundo y amplio sobre las ideas de los docentes.

**Objetivo General**

A este respecto, se vio pertinente establecer como objetivo general de investigación: Analizar el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa. Asimismo, como objetivos específicos de investigación se establecieron: a) Analizar el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa; b) Analizar el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa; c) Analizar el compromiso de continuidad en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se consultó el trabajo de **Pocco (2018)**, quien se propuso como objetivo de investigación describir el compromiso laboral en sus tres dimensiones, relacionándolo con el desempeño pedagógico. Esta investigación se abordó mediante un enfoque mixto, un diseño de tipo no-experimental. Se aplicaron entrevistas y encuestas, así como sus instrumentos, el cuestionario y guía de entrevista, para recolectar datos. El muestreo fue censal, y se contó con 16 docentes de la institución educativa pública. Como resultado de investigación, se encontró que el compromiso laboral es óptimo, el compromiso afectivo fue predominante, se hallaron niveles altos de vinculación afectiva entre los docentes y la institución. El compromiso de continuidad y normativo fueron idóneos. En todos los casos el nivel de desempeño pedagógico fue alto. Así mismo, también se consultó a **Quispe (2019)**, quien tuvo como uno de sus objetivos específicos, diagnosticar el compromiso laboral en profesores de un centro educativo pública. Se valió de un diseño de estudio no experimental y un método explicativo secuencial, incluyendo los enfoques cuantitativo y cualitativo. Como técnica se empleó la encuesta y la entrevista, se logró entrevistar a 8 docentes de manera presencial. Como resultado cualitativo, se halló que la satisfacción laboral era deficiente debido a problemas motivacionales e higiénicos de acuerdo a Herzberg; el compromiso afectivo era óptimo en la institución, sin embargo, el compromiso de continuidad era inadecuado. En la institución se debe mejorar el compromiso normativo. Se concluyó que existe un fuerte vínculo sentimental con la institución, pese a la falta de reconocimiento y oportunidad de crecimiento.

**Sánchez (2019)** se planteó como objetivo principal, fortalecer el compromiso laboral en una institución educativa del estado, para ello, primero analizó el compromiso en sus dimensiones afectiva, continua y normativa. Bajo un enfoque mixto y un diseño no experimental, empleó como técnica de recolección de datos la entrevista a seis colaboradores. Mediante la guía de entrevista a profundidad se logró determinar como resultado de investigación, que existen factores que afectan negativamente el compromiso organizacional como la comunicación, infraestructura, estabilidad laboral, actitud, liderazgo, capacitación, desarrollo profesional, salario. Existe un compromiso normativo y continuo en aumento. El compromiso afectivo es deficiente, se requiere de cambios y

mejoras puramente organizativas, además se sugiere implementar un plan para optimizarlo. Además, **Damián (2020)** se propuso como objetivo de investigación, analizar de qué manera se manifiesta el compromiso laboral en docentes de un centro educativo público. Se apoyó en el enfoque cualitativo, bajo el paradigma fenomenológico, además, utilizó la entrevista y guía de entrevista. Como unidades informantes seleccionó a 16 docentes entre hombres y mujeres. Así mismo, empleo la triangulación de datos, mediante el programa Atlas. Ti 7. Como resultado, se evidenció que el compromiso afectivo es representativo en la institución educativa, dado que los docentes más antiguos son los que tienen mayor vínculo afectivo por la institución. El salario recibido es considerado como un factor muy importante para un óptimo compromiso, por generar motivación. Los profesores entrevistados perciben apoyo de la dirección, en consecuencia, los docentes muestran lealtad y agradecimiento, elevando así su compromiso.

Además, **Chirinos y Vela (2017)** se plantearon como objetivo principal de estudio, describir al compromiso laboral, a su vez, determinar como la afectan el tipo de empresa, grado de instrucción, jornada laboral y tipo de contrato. Este trabajo fue de tipo básico, con un diseño no-experimental, bajo el enfoque cuantitativo. Como muestra de estudio, se encuestaron a 209 colaboradores peruanos de ambos sexos y edades distintas. Como resultado, se halló que las diferencias socio demográficas no generan diferencias sobre el compromiso organizacional. De igual manera, el tipo de empresa, grado de instrucción, jornada laboral y tipo de contrato no son factores determinantes del nivel de compromiso. Se concluyó que el compromiso afectivo es el que más predomina en los colaboradores, seguido del compromiso de continuidad. Finalmente, se demostró que el compromiso normativo era escaso, encontrándose en niveles muy bajos.

Como antecedentes internacionales se consultó a **Marsollier (2015)** quien realizó un estudio con el propósito de indagar sobre las variables psicosociales y organizaciones relacionadas al compromiso laboral. Para esto, se apoyó en los enfoques cualitativo y cuantitativo. Tuvo un diseño no experimental, logrando emplear la encuesta y su instrumento, el cuestionario semiestructurado. Para la parte cualitativa, se optó por recolectar datos empleando herramientas de asociación libre de palabras. Como muestra se abordó a 69 docentes argentinos. Sobre los resultados obtenidos, se logró identificar altos valores con relación a la dedicación y vigor para el trabajo. Predomina una valoración

positiva del ambiente de trabajo, favoreciendo el compromiso laboral. Además, la estabilidad laboral, la capacitación continua y la autopercepción positiva del desempeño, fortalecen de forma efectiva el compromiso.

**Gökyer (2018)** se formuló como objetivo de estudio, identificar el compromiso laboral de los profesores de secundaria con el desarrollo escolar, los colegas, la profesión docente y el sentido del deber. La población de esta encuesta descriptiva comprendió 2 805 maestros de escuelas secundarias en la ciudad de Elazığ, Turquía. La muestra de estudio fue de 461 maestros en 12 escuelas. Se halló que los profesores de secundaria se sentían plenamente comprometidos con la profesión docente, mientras que a menudo se sentían comprometidos en otras dimensiones. Particularmente, los maestros que laboran en el centro de la ciudad tenían un mayor compromiso con los colegas y el desarrollo escolar que los de las ciudades pequeñas. Los profesores que trabajan en las escuelas secundarias profesionales y técnicas tenían un menor compromiso con el desarrollo escolar que los profesores que trabajan en las escuelas secundarias. Así mismo, **Aslamiah (2019)** llevó a cabo una investigación con el propósito de analizar el compromiso laboral de los docentes y confirmar su efecto en los colegios de bajo y alto rendimiento en la ciudad de Banjarmasin, Indonesia. Bajo un enfoque cuantitativo, se encuestó a 247 docentes, empleando un cuestionario. La investigación mostró que el compromiso laboral era óptimo. El compromiso continuo tuvo el valor más alto, dando relevancia a las razones económicas. La media del compromiso organizativo de los maestros de escuelas excelentes en zonas urbanas es 4,11%; y 3,29% para las suburbanas. La media de los colegios de bajo rendimiento fue de 3,71 en las zonas urbanas, mientras que la media de las escuelas de bajo rendimiento en las zonas suburbanas fue de 3,29. Se concluyó que el compromiso laboral de los profesores afecta la calidad del trabajo y la productividad.

**Sheikh (2017)** realizó una investigación para analizar y explicar el compromiso organizacional en los profesores de una institución educativa pública en Punjab, Pakistán. Se apoyó en el enfoque de investigación cualitativo, y en el método de estudio de casos, recolectando datos a través de las técnicas de la entrevista y los grupos focales. Como hallazgos más importantes, el compromiso con la organización se vio influido por una serie

de factores personales (edad, antigüedad en el servicio, sexo, estado civil) y factores relacionados con el trabajo (estrés del rol, naturaleza de la interacción social, calidad de las experiencias en la escuela y el grado de participación en la toma de decisiones). Asimismo, se evidenció que el compromiso entre los profesores tenía consecuencias importantes para las instituciones educativas. Además de esto, los maestros altamente comprometidos se mostraron más entusiastas y más inclinados a realizar comportamientos de ciudadanía organizacional, mostraban una mejor disposición a participar en la toma de decisiones y la calidad de sus experiencias laborales mejoró. Este estudio mostró que los miembros de la institución altamente comprometidos estaban ansiosos por permanecer en su organización actual y desempeñarse en niveles más altos que sus colegas no comprometidos; también mostraron meno tasas de absentismo.

**Nath (2018)**, tuvo como propósito de investigación conocer los factores que influyen sobre el compromiso organizacional en el sector de educación y cómo estos factores podrían modificarse para mejorar el compromiso en los docentes de la escuela. Para ello, empleo un diseño no experimental, y un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas a dos grupos de maestros, de escuelas privadas y públicas en la ciudad de Kolkata, India. El tamaño de la muestra fue 40 docentes y para analizar los datos se aplicó el método de triangulación para una verificación óptima del resultado. Luego, se probó el patrón de concordancia entre el autor y el codificador utilizando la kappa de Cohen. Como hallazgos este estudio determinó los factores que afectan el compromiso laboral. Se encontraron: la percepción de los empleados y sus necesidades de logro, las habilidades cognitivas de los empleados, la valoración de los empleados, factores relacionados con la personalidad y factores organizacionales que influyen en el compromiso, que cualitativamente ejercen más influencia en el compromiso organizacional. Los factores que fueron seleccionados incidieron cualitativamente en el compromiso laboral de los profesores.

### **Teorías sobre el Compromiso laboral**

Ahora bien, para sustentar el estudio del compromiso laboral se vio pertinente utilizar la teoría de las necesidades adquiridas presentada por McClelland en 1961, en ella se explica que, en una organización, los trabajadores son poseedores de necesidades sobre afiliación, poder y logro. De esa manera, la necesidad de afiliación se refiere al deseo de mantener relaciones interpersonales estables y enriquecedoras, la necesidad de logro se refiere al

deseo de sobresalir y destacarse en un equipo de trabajo, por último, la necesidad de poder se refiere al deseo de dirigir a los demás en la institución (**Robbins y Coulter, 2014**). Este postulado teórico brinda una explicación sobre la manera en que las necesidades de afiliación, logro y poder afectan el funcionamiento y el compromiso de los profesores en una institución educativa. En el factor logro, los profesores buscan abordar tareas complejas hasta superarlas con éxito; en el factor de poder, los docentes buscarán asumir responsabilidades y cargos, en el factor de afiliación se buscará pertenecer a un grupo dentro del trabajo (**Medina, 2018**). Este aporte teórico contribuirá a plantear estrategias para fortalecer el compromiso organizacional de forma efectiva dado que establece que existen diferentes tipos de trabajadores que pueden ser estimulados de forma diferente de acuerdo a estas tres necesidades. Cada docente requerirá de logro, de afiliación o poder, de forma particular (**Hoyle, Dalton y Watts, 2007**).

**La teoría del establecimiento de metas** planteada por Locke en 1968 para brindar una explicación sobre las acciones de las personas bajo un ambiente de trabajo. En este postulado teórico se muestra que los colaboradores se fijan metas, y posteriormente inician un camino de motivación y determinación orientado a alcanzar esos objetivos trazados, no obstante, el grado de empeño o sacrificio realizado dependerá en gran medida de la importancia de la meta o de su propósito para cada individuo particularmente. Por lo tanto, el compromiso organizacional está supeditado en gran medida de la relevancia que las metas fijadas tengan para los colaboradores. En este sentido las metas brindan a los colaboradores la determinación, movilización, persistencia y ayudan a elaborar estrategias que permitan superar obstáculos. En esta teoría se postula a la idea, que cuando las metas son difíciles de alcanzar y está acompañada de un interés e importancia, como consecuencia, el empeño, el compromiso la motivación incrementa con la finalidad de alcanzarla (**Molina, 2000**)

**La teoría de las expectativas** fue creada por Vroom hacia el año 1964, para sustentar el efecto que tienen las expectativas laborales sobre el desempeño y el compromiso. En ella se explica que una persona elige comportarse de cierta manera, o decide realizar un esfuerzo para tratar de obtener un beneficio previamente deliberado. Los colaboradores toman decisiones teniendo muy presente los resultados de su conducta dentro de la organización, en muchos casos por los resultados positivos que se vayan a obtener. Es decir, se harán mayores esfuerzos y se tendrá un mayor compromiso a medida que las

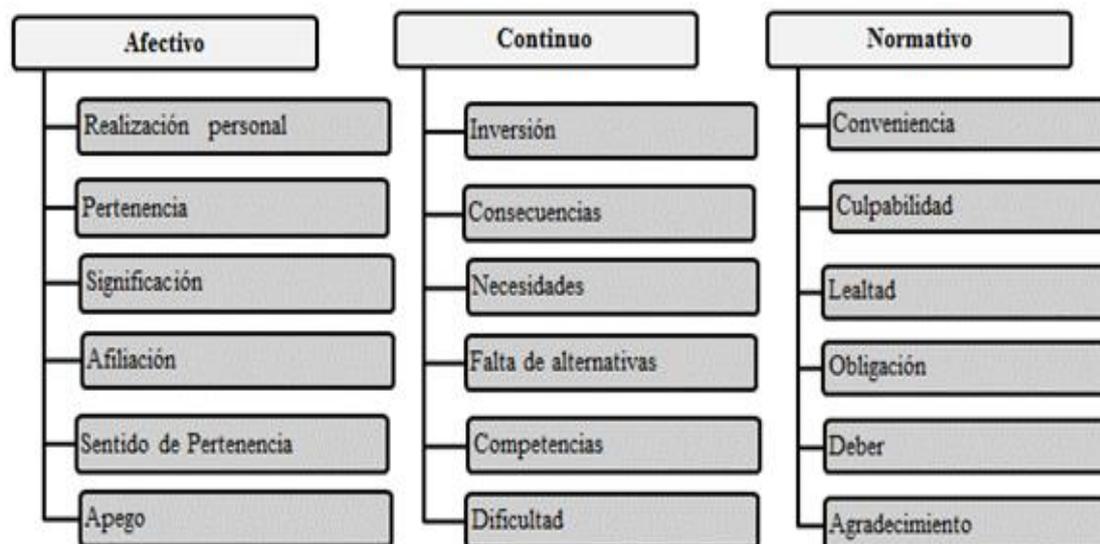
personas se encuentren convencidas de que ello les conducirá hacia los beneficios deseados (**Amorós, 2007**). De igual forma, los trabajadores tendrán una mejor disposición a realizar las actividades que saben que los acercará a sus objetivos personales. De forma contraproducente, los trabajadores se alejarán de aquellas actividades que los alejen de la meta deseada, estas actividades constituyen un momento desagradable o inútil. Incumplir con este proceso conduce a resultados negativos sobre el compromiso y la motivación, en particular sobre las relaciones de esfuerzo-rendimiento y refuerzo-valor (**Marulanda, Montoya y Vélez, 2014**). En otras palabras, si un colaborador en la empresa considera que cierta actividad (o su resultado) le otorgará una alta calificación de su desempeño, entonces ese colaborador se sentirá muy comprometido de poner mayor esfuerzo en esa actividad, en este sentido se puede afirmar que los docentes prefieren mostrar un rendimiento que les genere el mayor beneficio o ganancia posible; esta teoría también permitirá identificar qué aspectos les generan menor o mayor expectativas (**Palomo, 2010**).

## Conceptos

**Categoría Compromiso laboral.** De acuerdo con **Meyer y Allen (1997)** el compromiso laboral es un estado psicológico que describe el vínculo entre un empleador y su empleado, y que además organización juega un papel determinante sobre la decisión si retirarse o permanecer en la empresa. De un modo similar, **Robbins y Judge (2009)** consideran que es la medida en que un trabajador se identifica con la organización donde labora, así como con su misión y visión empresarial, buscando mantener una relación sólida a través del tiempo. Además, **Chiavenato (2007)** la define como una característica que le permite al colaborador involucrarse con la organización. Por último, **Betanzos y Paz (2007)** consideran que compromiso organizacional es el deseo de realizar esfuerzos pensando en el beneficio de una organización, además del anhelo de continuar en ella, identificándose con su misión, valores y principios. De este consenso, se infiere que el compromiso laboral consiste en el vínculo que existen entre un colaborador y su organización.

Ahora bien, el presente estudio adopta la propuesta de Meyer y Allen, quienes fundamentan que el compromiso organizacional tiene tres subcategorías (o dimensiones). Estos son, el compromiso normativo, el compromiso afectivo y el compromiso continuo. De esta manera, el compromiso se cimenta sobre una base más compleja, que no considera

únicamente al compromiso como el intercambio salario-trabajo. A continuación, se explican cada una de ellas.



*Figura 1.* Subcategorías del compromiso organizacional propuestas por Meyer y Allen (Citado en Baaz-Santana, Zayas-Agüero, Velázquez-Zaldívar y Lao-León, 2019).

**Subcategoría Compromiso afectivo** Es definido como aquel componente emocional del compromiso laboral, dado que consiste en los lazos afectivos que el trabajador siente hacia la empresa donde labora. Este apego emocional genera la sensación de orgullo, un sentido de pertenencia a la organización, la organización tiene un significado e incluso es capaz de producir un sentido de realización personal. Cuando un trabajador percibe que sus necesidades psicológicas y emocionales son correctamente cubiertas en la organización, en función de sus expectativas, se genera (Díaz, 2014). De acuerdo a este concepto, se asume que, si un trabajador mantiene altos niveles de compromiso afectivo, las expectativas de que permanezca durante mucho tiempo en la empresa, llegan a ser altas. Este primer componente del compromiso organizacional, se desarrolla en función de las experiencias dentro de la organización, cuando los colaboradores de acuerdo a sus expectativas esperadas, logran satisfacer sus necesidades psicológicas con relación al trato, es decir, los trabajadores sienten que son tratados y apreciados como una familia o equipo sólido. De esta manera se eleva este tipo de compromiso y se incrementan las posibilidades de

extender el periodo de permanencia en la empresa, así como su desempeño (**Máynez, 2016**).

**Subcategoría Compromiso de continuidad.** Este tipo de compromiso es definido como la dificultad que atraviesa un colaborador para abandonar su vínculo laboral, en función de las necesidades que lo llevaron a estar trabajando. Este aspecto contiene un componente comportamental, donde los empleados manifiestan apego en base a los beneficios o ganancias económicas. El colaborador reconcome las consecuencias o costos de dejar su trabajo actual, a nivel de pérdidas financieras, psicológicas y físicas; sumado a las pocas expectativas de conseguir un empleo similar o mejor (**Díaz, 2014**). Ahora bien, en este tipo de compromiso se resalta la necesidad que tiene el trabajador, es decir, el vínculo laboral o compromiso se construye sobre la reflexión que tiene el trabajador acerca de las consecuencias de dejar su trabajo. Él considera la inversión realizada mediante dinero, esfuerzo, tiempo, antigüedad y estatus que tiene dentro de la organización, dado que, el empleado espera que su inversión sea bien retribuida en la medida que se encuentre comprometido (**Juaneda y González 2007**).

**Subcategoría Compromiso normativo.** Es definido como aquel tipo de compromiso que implica permanencia en la organización con el objetivo de cumplir con un sentido de moral de reciprocidad. El compromiso normativo está basado en la lealtad que un trabajador siente hacia la empresa, y se manifiesta a través de la obligación de mantenerse en la organización por un largo tiempo y cumplir con sus deberes. Esto comprende, los sentimientos de culpabilidad en caso se decida abandonar la organización, un sentido del deber para realizar las tareas, un sentido de agradecimiento hacia la empresa, un sentido de obligación (**Díaz, 2014**). De modo similar, se puede llegar a desarrollar sentimientos de retribución hacia la organización cuando esta actúa mediante un buen trato, por ejemplo, cuando un instituto educativo, capacita sus docentes, por lo general se espera como respuesta un mejor desempeño de ellos. Entonces al generarse sentimientos de deuda con la empresa, el trabajador está dispuesto a realizar mayores esfuerzos en su trabajo y a sentir comprometido. Este tipo de compromiso también es considerado como emocional, dado que las personas sienten que tienen una deuda con la organización por haber recibido un beneficio (**Böhrt y Larrea 2018**).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Las investigaciones de tipo básica se caracterizan por tener el propósito de acrecentar teóricamente la comprensión de un tema de estudio, por ese motivo, también son llamadas como investigaciones dogmáticas y teóricas. A diferencia de una investigación de tipo aplicada, en este estudio no se pretende generar conocimiento con fines de aplicarla directamente a un problema de la sociedad, basándose en hallazgos tecnológicos. Por ende, se abordará el compromiso laboral como investigación básica **(Hernández et al., 2014)**.

Los estudios con diseño no experimental buscan estudiar sucesos o eventos bajo sus contextos naturales, sin modificarlos, es decir, se indaga sobre un tema de interés evitando intervenir directamente o alterar el objeto de investigación. También, este diseño presentará un corte transversal debido a que no habrá dos mediciones, sino únicamente se recopilará información en un instante determinado **(Hernández et al., 2014)**. Por otro lado, como método de investigación se optó por aplicar el estudio de casos, que consiste en indagar sobre un caso particular de manera profunda y detallada, reseñando rasgos de conductas con énfasis en el contexto **(Rovira, 2004)**.

Una investigación de enfoque cualitativo emplea una perspectiva interpretativa, suelen definirse como estudio sobre personas o comportamientos, esto encierra el uso de entrevistas, estudios de caso, revisión de historias, estudios etnográficos, estudios de vida, análisis de imágenes, observación y grupos focales. En tanto que en una investigación cuantitativa se recolectan datos numéricos, bajo este enfoque se recopila información acerca de las ideas y perspectivas de las personas **(Báez y Pérez, 2009)**. Por lo tanto, para analizar el compromiso laboral en docentes se vio pertinente el empleo del enfoque cualitativo.

### 3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

*Categorización del compromiso laboral*

<b>Categoría</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Indicadores</b>	
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Pertenencia	
		Significación	
		Satisfacción	
		Apego	
		Necesidad	
		Consecuencias	
	Compromiso de continuidad	Conveniencia	
		Comodidad	
		Agradecimiento	
		Reciprocidad	
		Compromiso normativo	Lealtad
			Culpabilidad

**Nota:** Elaboración propia.

### 3.3. Escenario de estudio

Como escenario particular, se tiene a la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, en Huarochirí, sin embargo, dadas las restricciones para la educación presencial debido a la crisis sanitaria en el Perú, no se considera un escenario físico para el estudio del compromiso laboral. No obstante, se continúan tomando en cuenta la estructura administrativa, las funciones del docente y en general todo el sistema educativo de la institución, bajo la modalidad virtual; en este marco, se realizarán entrevistas bajo una interacción remota.

### 3.4. Participantes

Como unidades informantes o participantes, se seleccionó a tres docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, quienes tienen como mínimo 3 años consecutivos laborando en la institución, así mismo cuentan con el título de licenciados en educación, lo que les permite transmitir de manera puntual y con propiedad sus percepciones acerca del compromiso laboral en una institución educativa. Cabe señalar que, en una investigación cualitativa, los participantes son aquellas personas de quienes se pretende obtener información (**Rojas, 2002**).

Tabla 2

Características de los participantes

<b>Participante</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Nombrado</b>	<b>Género</b>
Docente 1	5 años	Sí	Masculino
Docente 2	4 años	Sí	Femenino
Docente 3	3 años	No	Masculino

**Nota:** Elaboración propia

Como se observa en la tabla 2 todos docentes seleccionados cuentan con una antigüedad mayor a tres años, además, no se empleó ningún criterio sobre el género de los entrevistados, por último, dos de ellos son docentes nombrados.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la entrevista es considerada como aquel mecanismo o procedimiento para la ejecución de las indagaciones en una investigación cualitativa, donde usualmente se plantean preguntas abiertas con el propósito de extraer de manera profunda las ideas de los participantes (**Sánchez y Reyes, 2015**). A este respecto, en una entrevista, quien genera las preguntas es llamado entrevistador, en tanto que, quien las responde se denomina entrevistado. El instrumento a utilizar será la guía de entrevista, reseñada como aquel documento que contiene las preguntas y directrices para llevar a cabo las sesiones de preguntas y respuestas (**Acevedo y López, 2004**).

### **3.6. Procedimiento**

Como procedimiento para la recopilación de datos se inició con la construcción de las preguntas, articuladas de acuerdo a la categorización del compromiso laboral. Posteriormente, se solicitó a tres jueces revisar y calificar la guía de entrevista. Una vez, habilitada la parte sobre el rigor científico del instrumento, se envió una solicitud al director de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa en Huarochirí, para contar con la autorización necesaria que permita la aplicación de las entrevistas y el uso del nombre propio. Tras realizar las entrevistas, se procedió a codificar y triangular la información en el programa Atlas. Ti; por último, se extrajeron figuras y redes de acuerdo a los objetivos previamente planteados (**Hernández et al., 2014**).

### **3.7. Rigor científico**

#### **Credibilidad**

La credibilidad o valor de verdad como estándar de rigor científico en el marco de la investigación cualitativa permite a un estudio fundamentalmente ser creíble. Esto ayudará a otros investigadores a verificar el modo en que se llegó a obtener los resultados, guiándose de documentos o registros anexados, como muestra de un estándar de orden y claridad (**Erazo, 2011**). Para alcanzar este criterio, se anexarán al presente estudio las entrevistas aplicadas y transcritas a un documento de Microsoft Word, la solicitud para obtener la autorización por parte de la institución educativa, y el documento empleado para valorar por medio de jueces expertos la guía de entrevista (**Cádiz, 2016**).

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos recopilados se empleó el método inductivo, por lo tanto, se procedió a revisar entrevista por entrevista, y dato por dato, para obtener resultados y conclusiones. Asimismo, para analizar los datos, se empleará la triangulación, la cual consiste cruzar información de los diferentes entrevistados, verificando en que aspectos coinciden para encontrar una mayor fortaleza en las conclusiones, para ello se utilizó el software Atlas. Ti. Versión 9 (**Benavides y Gómez-Restrepo, 2005**).

### **3.9. Aspectos éticos**

Los entrevistados se sintieron en la libertad de expresar sus puntos de vistas de acuerdo a las preguntas. El actual proyecto de investigación, preservará los parámetros establecidos según las normas APA séptima edición, el cual permitirá reconocer la autoría de ideas, teorías y/o conceptos de todos los autores, siendo así citados de forma correspondiente.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

Para analizar el compromiso laboral en docentes de una institución educativa pública, primero se realizó un proceso de categorización, como se observa en la figura 2, donde se encuentran las tres subcategorías (y sus indicadores sucesivamente) que componen el compromiso. Como método inductivo, se realiza primero un análisis de los comentarios a través de la triangulación de datos, por cada indicador, posteriormente se realiza un análisis por cada subcategoría, y finalmente se realiza un análisis sobre la categoría, de acuerdo al objetivo general del presente estudio. Además, se generó una nube de palabras, para facilitar la comprensión visual de los términos mayormente empleados.



Figura 2. Categorización del compromiso laboral



## Análisis del compromiso afectivo

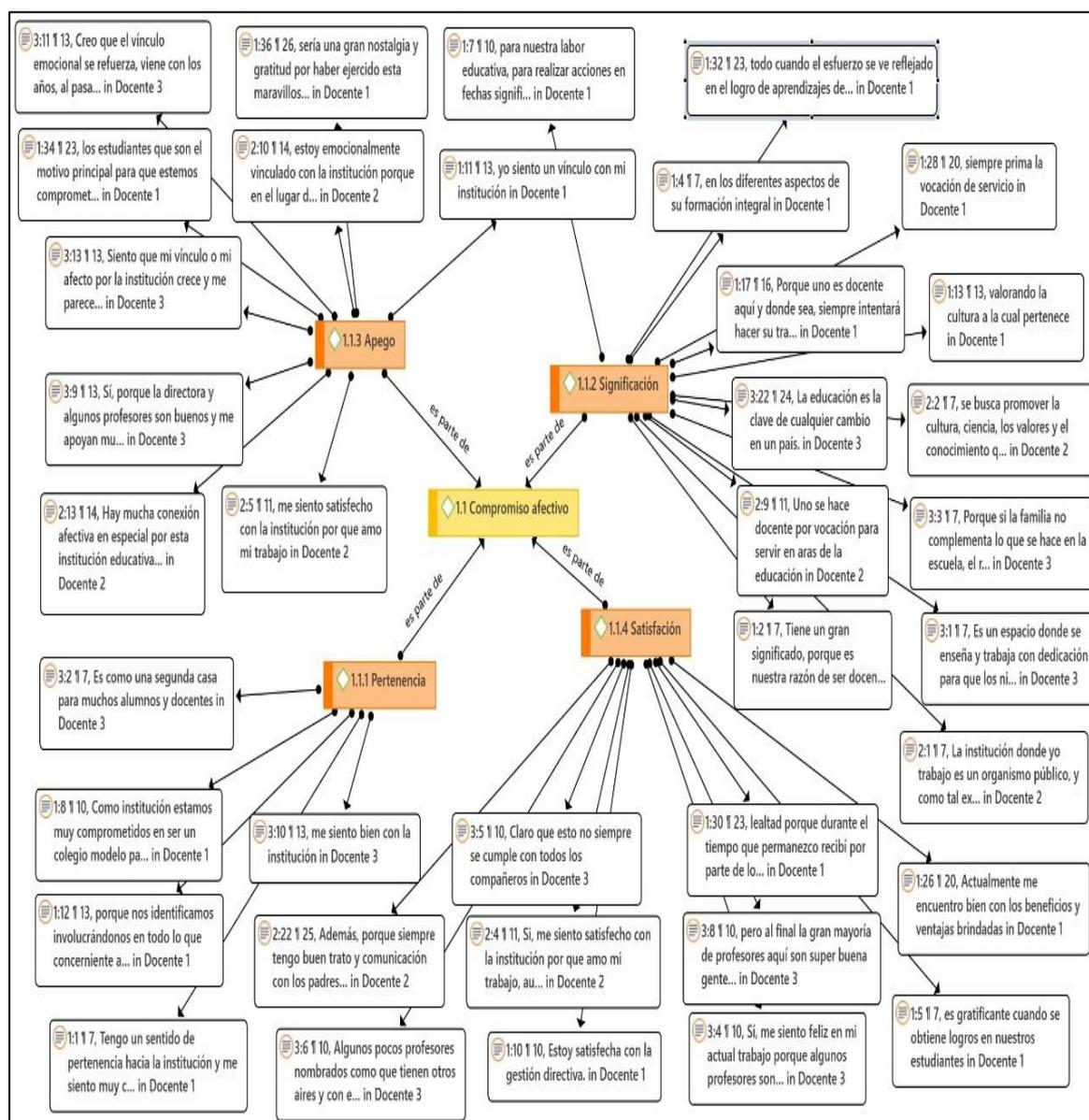


Figura 4. Red de la subcategoría compromiso afectivo

Como se muestra en la figura cuatro, el indicador Pertinencia, presenta una pobre cantidad de comentarios por parte de los docentes, asimismo, se observa que el docente 1 posee un sentido de pertenencia hacia la institución educativa, además de sentirse muy comprometido con ella, involucrándose en mejorar como organización hasta convertirse en un modelo a seguir para los demás colegios. No se registraron comentarios del docente 2. El docente 3 manifiesta tener un vínculo de pertenencia y sentir bien dentro de la institución, al grado de considerarla una segunda casa para los docentes y estudiantes. En el caso del indicador, Significación, se registró una mayor cantidad de comentarios de los

3 docentes, lo que permitirá un mejor análisis. El docente 1 manifiesta que la significación de su labor como docente en la institución se basa en ver a los estudiantes lograr sus objetivos; su esfuerzo y compromiso resulta gratificante cuando ve a los niños formarse. Se resalta la vocación de servicio que dista del lugar o institución donde se labore. Él menciona que no importa el lugar donde se encuentre - siempre valora la cultura local - e intentará hacer su trabajo de acuerdo a su ética y ganas de servir, dado que el significado de ser docente traslapa al lugar, cultura y circunstancias. Para el docente 2, su labor tiene como significación el promover la cultura, ciencia, los valores y el conocimiento que el país necesita en estos momentos para poder salir adelante, como afirmó. Además, consideró que se hizo docente por vocación para servir en aras de la educación. En el caso del docente 3, su labor ocurre en un espacio donde se enseña y trabaja con dedicación para que los niños aprendan, y de esa manera considera mejorar el futuro del país. Sin embargo, precisa que esto no sería posible sin contar con el apoyo de la familia durante la etapa de formación escolar.

Asimismo, en el indicador, Apego, se observan comentarios favorables y positivos entre los docentes y la institución. El docente 1 manifiesta sentir un vínculo con la institución de modo que esto le permite involucrarse en la gestión educativa y a la cultura organizacional, sin embargo, añade que no es únicamente por la institución sino también por los estudiantes que son el motivo principal de su compromiso con la labor docente. Por último, menciona que sentiría una gran nostalgia y gratitud si llegara a dejar la institución educativa, evidenciando su apego. El docente 2 afirma que se encuentra emocionalmente vinculado con la institución educativa porque fue el colegio donde estudió desde el nivel inicial hasta el quinto grado de secundaria, y posteriormente regresó como docente donde trabajó, recuerda siempre a sus maestros y los considera ejemplares, siente una conexión muy fuerte y afectiva hacia la institución, además añade que ama la labor docente. Para el docente 3, el vínculo emocional proviene de los años de haber permanecido en la institución, él manifiesta que su apego se acrecienta a medida que el tiempo pasa y las buenas experiencias ocurren, como contar con buenos compañeros de trabajo o un buen liderazgo.

En el indicador, Satisfacción, el docente 1 indicó encontrarse satisfecho con la institución y gestión directiva, además manifiesta encontrarse conforme con los beneficios y ventajas brindadas. Su satisfacción se incrementa cuando observa los logros de sus

estudiantes. El docente 2 precisó encontrarse satisfecho con la institución educativa y manifestó amar su trabajo. Recibe un buen trato y comunicación. El docente 3 afirma sentirse feliz con su actual trabajo, menciona que sus compañeros de trabajo son amables y existe un buen clima laboral.

### Análisis del compromiso de continuidad

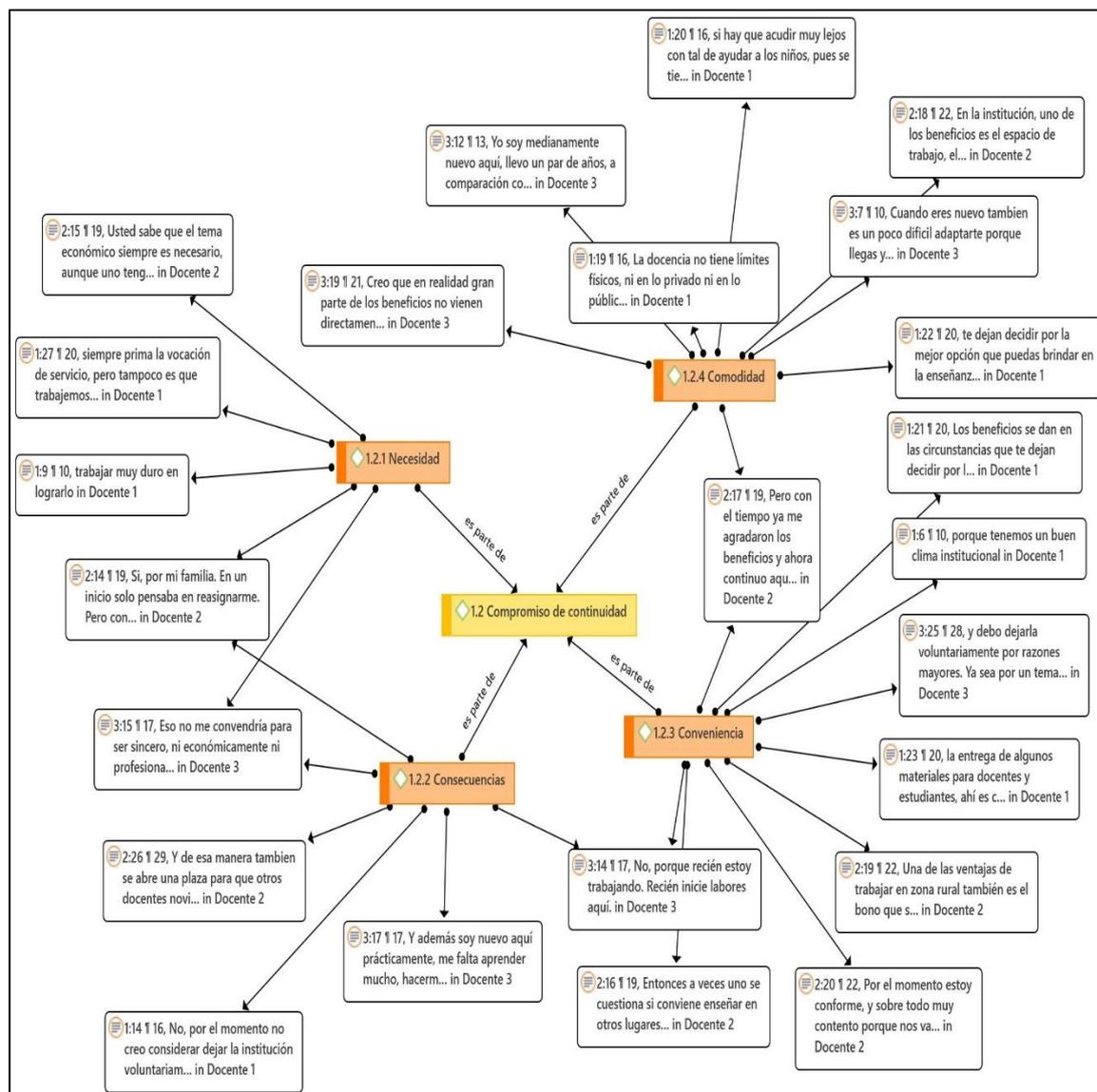


Figura 5. Red de la subcategoría compromiso de continuidad

Como se muestra en la figura cinco, el indicador Necesidad, presenta unanimidad de parte de los 3 docentes, mostrando que su permanencia en la institución educativa se debe en gran medida a las necesidades. El docente 1 afirma que, aunque prima la vocación de servicio, siempre está presente la obligación de mantener un trabajo debido al salario. El docente 2 menciona que los aspectos económicos son una necesidad, aunque uno tenga

vocación también tiene deberes con la familia de darle lo mejor, afirmó. El docente 3 mencionó que no ha considerado dejar la institución dado que eso no le convendría ni económicamente ni profesionalmente, por su familia. Considera que tener una mejor oferta de trabajo o un dinero ahorrado serían los requisitos necesarios antes de dejar la institución educativa. En el indicador, Consecuencias, el docente 1 afirma que no considera dejar la institución educativa actualmente. El docente 2 manifiesta que el motivo por el que dejaría la institución es su familia, y de llegar a suceder otros docentes nuevos tendrían la oportunidad de cubrir la plaza. El docente 3 afirma que no ha considerado dejar la institución dado que es nuevo y desea aprender más para tener un mejor curriculum vitae. Las consecuencias de dejar la institución serían negativas, económica y profesionalmente, afirmó.

En el indicador conveniencia, el docente 1 considera un beneficio el recibir diversas materiales o ayudas para realizar las clases. El docente 2 considera como una ventaja trabajar en zonas rurales, por el bono recibido. Le agradan los beneficios recibidos y desea continuar en la institución por ese motivo. El docente 3 indicó que, si estaría dispuesto a dejar la institución por fuerzas mayores, sin embargo, por el momento no es una opción dado que es nuevo y recién inicio labores en esa institución. Para el indicador, Comodidad, el docente 1 considera que está dispuesto a acudir a zonas lejanas a enseñar pensando en el beneficio de los niños, y que no importan mucho las comodidades y condiciones si el objetivo es enseñar. El docente 2 se encuentra conforme con las comodidades y beneficios brindados.

### **Análisis del compromiso normativo**

En la figura seis se observan los comentarios y citas de los docentes con referencia los indicadores del compromiso normativo, por unanimidad los docentes manifiestan agradecimiento hacia la institución educativa. En esta línea, el docente 1 afirma sentirse agradecido con la institución por contar con su respaldo, y este sentimiento se incrementa a través de los años. El docente 2 siente mucho agradecimiento por la institución educativa dado que siempre fue su casa de estudios, además valora la oportunidad de ser docente en el mismo lugar. El docente 3 manifiesta sentirse agradecido por la oportunidad de poder seguir enseñando a los niños. En el indicador Reciprocidad, el docente 1 indica que siente reciprocidad por parte de los padres de familia cuando se ven reflejados los esfuerzos en el

logro de aprendizajes de nuestros estudiantes. El docente 2 indica que la reciprocidad radica en ver y asegurar la formación de los niños. El docente 3 menciona que se siente a gusto trabajando por el bien de los niños y niñas, y estima que, si un día llegara retirarse, desea que se reconozca su buena labor mediante reconocimientos. En el indicador Lealtad, el docente 1 expresa que siente lealtad por la institución educativa, sin embargo, si por alguna razón llegara ese momento, considera oportuno seguir con su vocación de servicio en el lugar donde se lo requiera. El docente 2 expresa que siente lealtad por la institución dado que lo vio crecer desde muy pequeño y hoy es su centro de trabajo. El docente 3 expresa que siente un deber y lealtad hacia su institución por brindarle la oportunidad de enseñar.

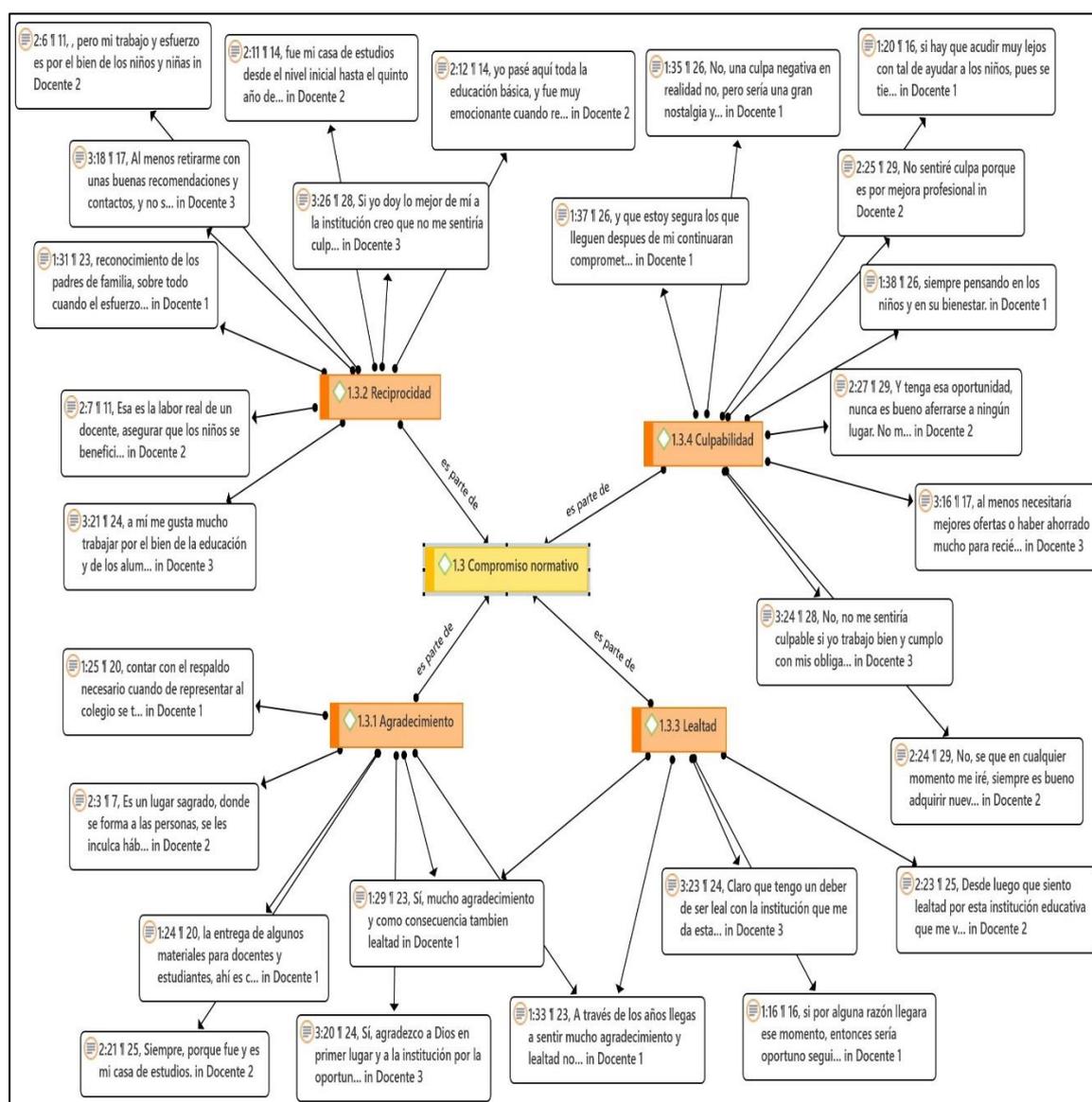


Figura 6. Red de la subcategoría compromiso normativo

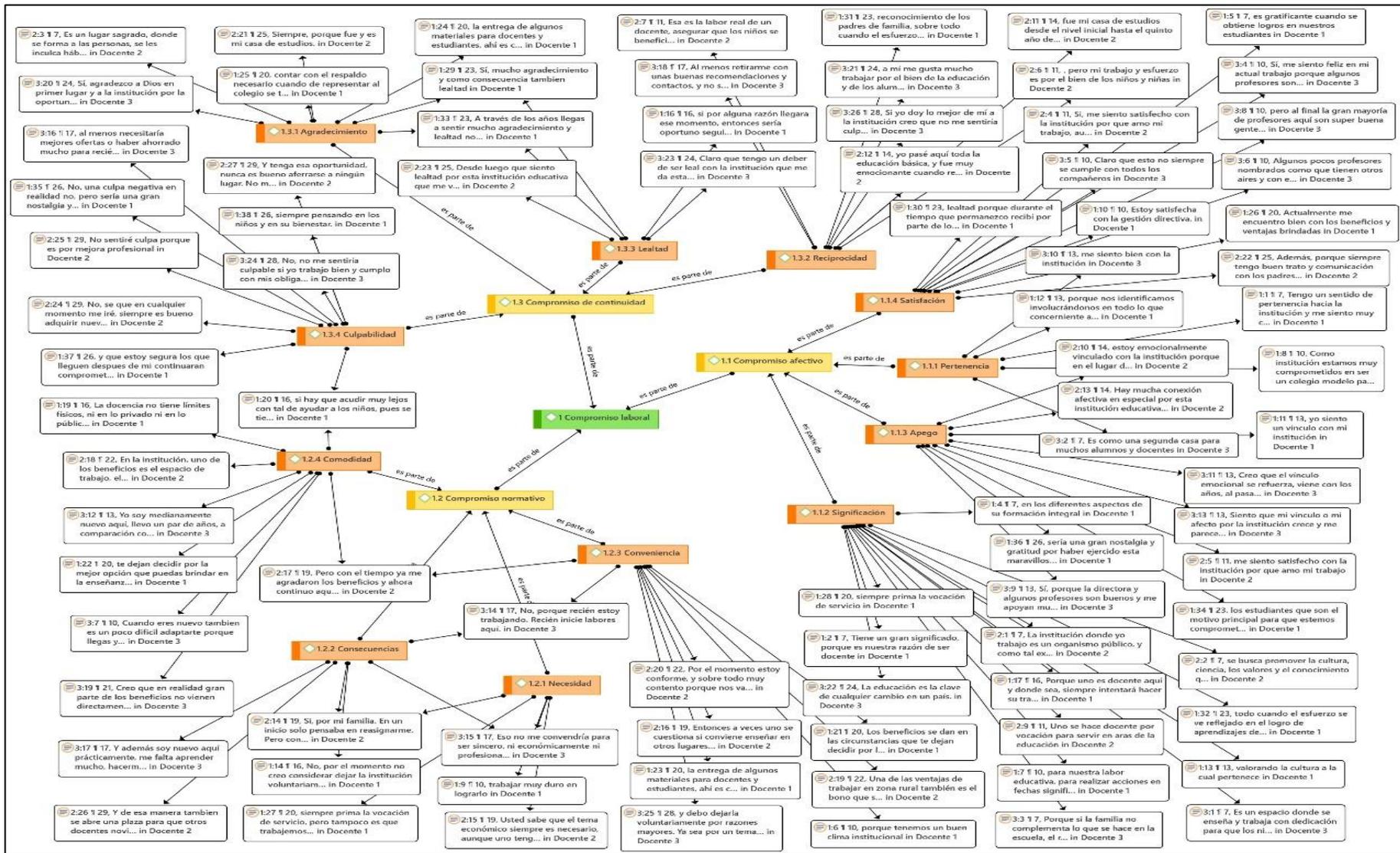


Figura 7. Red de la categoría compromiso laboral

### **Análisis del compromiso laboral**

Con relación al objetivo general de analizar el compromiso, en la figura siete, se observa que la subcategoría de compromiso afectivo presenta un fuerte sentido de pertenencia hacia la institución educativa, que es considerada como una segunda casa. Se observa un compromiso afectivo compuesto, que no únicamente depende de las acciones de la institución, sino en gran medida de los frutos de su laboral docente (como ver a los niños formarse), así como de la vocación de servicio por enseñar. Existe un apego emocional hacia la institución educativa y estudiantes, que se hace más fuerte a través de los años y experiencias agradables. La satisfacción es óptima, proviene de los beneficios y ventajas brindadas por la institución, además de observar los frutos de su esfuerzo, viendo a los estudiantes formarse.

El compromiso de continuidad en los docentes, indica que permanecen en la institución educativa considerando factores como las consecuencias de dejarla, y las necesidades que los llevaron a laborar en ese lugar. Por unanimidad, aunque prima la vocación de servicio, se reconoce la necesidad de mantener un trabajo para ofrecer lo mejor a sus familias. Asimismo, ningún docente considera cercanamente abandonar la institución. Las consecuencias están relacionadas con la familia, lo profesional y económico. Trabajar en zonas rurales presenta beneficios considerados como atractivos, además, las comodidades son puestas en segundo lugar cuando prima la vocación de servicio por enseñar.

El compromiso normativo en los docentes, presenta sentimientos que resaltan, como el agradecimiento y la lealtad, que se afirma, se fortalece con los años. En particular, sobre un docente quien estudio en el mismo lugar donde en la actualidad es docente. En conjunto, los docentes valoran la oportunidad que se les brinda de poder ejercer la docente, lo que incrementa la lealtad hacia la institución, sin embargo, esta no es superior a su vocación de servicio, por lo que, se concluye que el compromiso normativo nos genera permanencia por sí sola. La reciprocidad, es percibida por el agradecimiento que sienten los padres y los estudiantes por su labor como docentes. La institución juega un papel menor sobre la reciprocidad.

### **4.2 Discusiones**

De acuerdo con el objetivo general, se halló que el compromiso laboral en los docentes es bueno, con origen principalmente en los componentes afectivo y de continuidad.

Debido a que se tiene un compromiso con la educación, interés por la formación de los estudiantes, aman su profesión y existe la necesidad de ser remunerados. No obstante, el componente normativo es insuficiente por sí solo. Estos resultados concuerdan con **Chirinos y Vela (2017)** en que el compromiso laboral provenía principalmente del factor afectivo, dado que es el que más predomina en los colaboradores. De modo similar, se demostró que el compromiso normativo era escaso, encontrándose en niveles muy bajos. También, se coincide con los hallazgos de **Quispe (2019)**, en que el compromiso laboral en los docentes se reforzaba principalmente con el componente afectivo, sin embargo, el compromiso normativo era deficiente en los docentes. Aunque existe un fuerte vínculo sentimental con la institución, se encuentra falencias que afectan el compromiso en los docentes. De modo similar, se concuerda con **Damián (2020)** en que el compromiso afectivo es el más representativo en la institución educativa para los docentes, que, además, se incrementa a través de los años. En este marco, estos hallazgos están en armonía con **la teoría del establecimiento de metas de Locke**, debido a que se muestra que los docentes tienen la meta de ver crecer y formarse a sus estudiantes, aman su profesión y tienen un compromiso con la educación, posteriormente en función de esas metas, es que deviene su compromiso laboral con la institución.

De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó que existe un fuerte compromiso afectivo en los docentes, sin embargo, este vínculo proviene de diferentes factores como el apego a los estudiantes y un compromiso con su profesión. La satisfacción es óptima, proviene de los beneficios percibidos y de ver a los estudiantes formarse. En este sentido se concuerda con **Pocco (2018)**, en que el compromiso laboral en los docentes es óptimo, en particular el compromiso afectivo fue el predominante, además, se hallaron niveles altos de vinculación afectiva de parte de los profesores hacia la institución educativa. Por otro lado, estos resultados difieren de los hallazgos de **Sánchez (2019)** en que el compromiso afectivo era deficiente, dado que existían factores que afectaron negativamente el compromiso organizacional como la comunicación, estabilidad laboral, actitud, liderazgo, capacitación, desarrollo profesional, salario. En este marco, esta discusión reafirma **la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**, debido a que los docentes poseen necesidades de logro, poder y afiliación. Particularmente se evidenció la necesidad de afiliación, donde los docentes sienten un apego saludable y sólido hacia los estudiantes e institución educativa.

De acuerdo al objetivo específico 2 de analizar el compromiso de continuidad, los docentes permanecen en la institución educativa considerando las consecuencias y necesidades, relacionadas con los ámbitos familiar, profesional y económico. Además, al trabajar como docentes en zonas rurales, las comodidades pasaron a un plano secundario, donde el compromiso laboral seguía fuerte, debido a su vocación. Estos resultados armonizan con **Aslamiah (2019)**, quien determinó que el compromiso continuo tiene el valor más alto en los docentes de Indonesia. Su estudio resaltó las razones económicas para permanecer en la institución. Sin embargo, cabe señalar que el compromiso de los maestros en escuelas urbanas era mayor que en zonas rurales. De un modo similar, se coincide con los hallazgos de **Marsollier (2015)** y **Nath (2018)**, donde se encontró que el compromiso laboral provenía de factores o condiciones de trabajo como el ambiente de trabajo, estabilidad laboral, capacitación continua y otras condiciones de trabajo, concluyendo que los docentes tienen un mayor compromiso de continuidad para seguir en la institución educativa. Sin embargo, se discrepa de los hallazgos de **Gökyer (2018)** en que los maestros que laboran en el centro de la ciudad tenían un mayor compromiso laboral que los docentes de zonas rurales. Los profesores que trabajan en las escuelas secundarias de zonas rurales tenían un bajo compromiso laboral. En esta línea, se armoniza con **la teoría de las expectativas** de Vroom, debido a que los docentes poseen expectativas con relación a las consecuencias y necesidades, en los campos, familiar, profesional y económico; explicando de esa manera su compromiso.

De acuerdo al objetivo específico 3 de analizar el compromiso normativo se halló que este proviene principalmente de factores como la lealtad y el agradecimiento. Los docentes valoran la oportunidad que se les para ejercer la docencia, sin embargo, esta no es superior a su vocación de servicio, por lo que, se concluye que el compromiso normativo no genera permanencia por sí sola. Esto armoniza con **Sheikh (2017)**, quien demostró en su investigación que los docentes de la institución altamente comprometidos estaban agradecidos y sentían lealtad por la institución. Además de esto, los maestros altamente comprometidos se mostraron más entusiastas y más inclinados a realizar esfuerzos.

## V. CONCLUSIONES

### 5.1 Conclusiones

- Primera** : Se concluye que existe un fuerte compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa en Huarochirí, sin embargo, este vínculo está supeditado a varios factores, y no únicamente a las acciones de la institución. En particular se resalta un apego hacia los estudiantes y un compromiso con la educación. Se fortalece a través de los años y experiencias positivas. La satisfacción es óptima, proviene de los beneficios percibidos y de ver a los estudiantes formarse.
- Segunda** : El compromiso de continuidad en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa en Huarochirí, indica que permanecen en la institución educativa considerando factores como las consecuencias y las necesidades. Por unanimidad, aunque exista vocación de servicio, se reconoce la necesidad de mantener un trabajo. Las consecuencias están relacionadas con los ámbitos familiar, profesional y económico. En las zonas rurales las comodidades tienen un segundo plano, donde prima el compromiso con la educación.
- Tercero** : El compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa en Huarochirí, proviene principalmente de lealtad y el agradecimiento. En conjunto, los docentes valoran la oportunidad que se les brinda de poder ejercer la docencia, sin embargo, esta no es superior a su vocación de servicio, por lo que, se concluye que el compromiso normativo no genera permanencia por sí misma.
- Cuarta** : Como conclusión final, el compromiso laboral en los docentes es óptimo, encontrando un mayor peso sobre el tipo de compromiso afectivo y de continuidad. Dado que se tiene un compromiso con la educación, un interés por ver a los niños formarse, vocación de servicio y la necesidad de mantener un trabajo remunerado.

## VI. RECOMENDACIONES

### 5.2 Recomendaciones

- Primera** : A los lectores e investigadores, se sugiere realizar mayores investigaciones con relación al indicador de Pertenencia, dado que se obtuvo poca información de parte de los docentes. Asimismo, a la institución educativa se sugiere aprovechar esta fortaleza dado que el compromiso afectivo presente, trae beneficios sobre el desempeño y la eficacia laboral.
- Segunda** : A las autoridades y gestores educativas, se sugiere realizar un mejor diagnóstico sobre las condiciones o comodidades brindadas a los docentes en las zonas rurales, dado que se encontraron comentarios negativos donde se infiere que se toleran algunas condiciones pensando en el compromiso con la educación. Se requiere de atención y mejora de las comodidades.
- Tercero** : A la dirección de la institución educativa, se sugiere fortalecer el compromiso normativo en los docentes, dado que se concluyó que es débil y principalmente proviene de la lealtad y el agradecimiento, que no son suficientes para generar permanencia en la institución. Se sugiere generar un diagnóstico para averiguar las causas y posteriormente implementar una estrategia.
- Cuarta** : Como recomendación final, a los lectores e investigadores, se les anima a continuar con los siguientes niveles o alcances investigativos para generar un diagnóstico más profundo sobre el compromiso laboral, en particular, empleando un enfoque mixto, que permita realizar una propuesta que ayude a fortalecer y mejorar el compromiso laboral en los docentes.

### Referencias

- Acevedo, A., & Lopez, A. (2004). *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. Limusa.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. EUMEDNET.
- Arias, G., Montoya, E., & Romero, M. (2009). Manifestaciones de Conducta Disruptiva y Comportamiento Perturbador en Población Normal de 4 A 17 Años de Edad. *Medellin-Colombia*, 9(1), 17-32.
- Aslamiah, A. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 12(1), 1-6. doi:10.2174/1874350101912010001
- Báez, J., & Pérez, T. (2009). *Investigación Cualitativa*. ESIC.
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. (2018 ). Conceptual model of organizational commitment in Cuban. *Ingeniería Industrial* , 14-23.
- Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN EMPLEADOS DE OFICINA. *Ajayu*, 220-251.
- Cádiz, J. (2016). Rigurosidad científica y principios orientadores para el evaluador/investigador. *Revista De Ciencias Médicas*, 12(3), 120–128. doi:10.11565/arsmed.v33i1.247
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.

- Chirinos Villegas, D., & Vela Sosa, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Ignacion de Loyola.
- Damián Alvarez, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima metropolitana*. (Tesis de pre grado). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Delice, A. (2010). The Sampling Issues in Quantitative. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(4), 2001-2018.
- Diario Gestión. (01 de 07 de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., & Montalvan, M. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC.
- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 1(42), 107-136.
- Forbes. (2018). *Compromiso laboral y felicidad del colaborador*. México: Forbes Staff. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>
- Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 115-125. doi:10.11114/jets.v6i3a.3165
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hoyle, D., Dalton, M., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. International Thomson Editores.

- Juaneda, E., & Gonzáles, L. (2007). Definición, Antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores*, 3590-3609.
- Maesollier, R. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la psicología de la salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7 (2), 22-29.
- Marulanda, A., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 1(36), 206-238.
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y administración*, 61(4), 666-681. doi:10.1016/j.cya.2016.06.003
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: influir y motivar*. Editorial CEP.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=Gg05DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=meyer+y+allen+1997&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=meyer%20y%20allen%201997&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Gg05DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=meyer+y+allen+1997&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=meyer%20y%20allen%201997&f=false)
- Molina, H. (2000). ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33.
- Nath, S. (2018). Optimizing the role of organizational commitment: A qualitative study in the school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 669-690. doi:10.1108/IJOA-06-2017-1183
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro*. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)
- Owan, V. (2017). Influence of Motivation on Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Obubra Local Government Area, Cross River State. *ResearchGat*(1), 9-20. doi:10.13140/RG.2.2.14577.53608

- Oxford Economics. (2020). *Construyendo una fuerza laboral estratégica para el futuro*. Oxford, Inglaterra. Obtenido de <https://d2rpg8wtqka5kg.cloudfront.net/276494/open20140917074300.pdf?Expires=1618693155&Signature=uE120aZAxAw5-IR-i~8eRuUwflGsyQc6o~KWeqA8HqIcnCQ8zWmC6Fp1F5l-Xcdt3ZMVIpwhKrcksPQHSyhVLld7H3C22aIdEbLHC-pKsDuqBWR8mVzhEYbm8da7hw9G1CIW1917M9hVk854iu21dAFkdDPuo>
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Esic Editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=\\_9g\\_Zlehq0QC&pg=PA103&dq=teoria+de+las+expectativas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxi\\_7p75bsAhVIGbkGHfUAuAQ6AEwAnoECAYQA#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20expectativas&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA103&dq=teoria+de+las+expectativas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxi_7p75bsAhVIGbkGHfUAuAQ6AEwAnoECAYQA#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20expectativas&f=false)
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad nacional jorge basadre.
- Quispe Flores, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo.
- Red de Docentes de América Latina y del Caribe. (2021). *Desafío docente en el siglo XXI*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. Pearson Prentice Hall.
- Rojas, R. (2002). *Investigación social: teoría y praxis*. Plaza y Valdés.
- Rovira, C. (2004). *Información y documentación digital*. Petición.
- Sanchez Broncano, J. (2019). *Plan de Endomárketing para fortalecer el Compromiso Organizacional en profesionales de la Salud de la Red Asistencial Huaraz, 2018*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Kindle.

Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers. *Pakistan Economic and Social Review*, 55(2), 391-414.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01

## Matriz de categorización y preguntas

**Título de la Tesis:** Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021

**Autor:** Pierce Richard Camilo Carlos

Problemas de Investigación	Objetivo de Investigación	Categoría	Sub categorías	Indicadores	Preguntas
					Docentes
¿Cómo es el compromiso laboral en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021?	Analizar el compromiso laboral en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Pertenencia	1. ¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente
				Significación	
				Satisfacción	2. ¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?
				Apego	3. ¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?
¿Cómo es el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021?	Analizar el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021		Compromiso De continuidad	Consecuencias	4. ¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿ Por qué?
				Conveniencia	
				Necesidad	5. ¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?
				Comodidad	
¿Cómo es el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021?	Analizar el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021		Compromiso normativo	Agradecimiento	6. ¿Sientes agradecimiento y lealtad por la institución?
				Reciprocidad	
				Lealtad	

¿Cómo es ecompromiso de continuidad en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021?	Analizar el compromiso de continuidad en los docentes de la institución educativa N° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021			Culpabilidad	7. ¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?
Técnica de recolección de datos: Entrevista	Instrumento de recolección de datos: Guía de entrevista		Métodos: Estudio de casos e inductivo		Análisis de datos: Triangulación Con apoyo en el programa Atlas. Ti 9

**ANEXO 2**

---

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

Yo, Pierce Richard Camilo Carlos, alumno de la Escuela de posgrado de Educación, Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación, Filial Lima, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de Investigación / Tesis titulada “Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021”, son:

1. De mi autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 02 agosto 2021

Br. Camilo Carlos Pierce Richard

DNI: 44888294

**ANEXO 03**

---

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, **Dr. Fernando Antonio Flores Limo**, docente de la Escuela de Posgrado de Educación y Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede Ate – Lima, revisor de la Tesis titulada:

“Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021”, del estudiante Pierce Richard Camilo Carlos, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 5 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 02 agosto 2021



.....  
Firma

Flores Limo, Fernando Antonio

DNI: 09256713

**ANEXO 04****GUÍA DE ENTREVISTA****N° Ficha:****Cargo en la institución: docente****Fecha:**

- 1. ¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente su respuesta.**
- 2. ¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?**
- 3. ¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?**
- 4. ¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?**
- 5. ¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución? Explique.**
- 6. ¿Siente agradecimiento y lealtad por la institución? ¿Por qué?**
- 7. ¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?**



## ANEXO 06

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Nº Ficha:** 1

**Cargo en la institución:** docente

**Fecha:** 05/07/21

**1. ¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente su respuesta.**

Tiene un gran significado, porque es nuestra razón de ser docente y es gratificante cuando se obtiene logros en nuestros estudiantes y en los diferentes aspectos de su formación integral. Tengo un sentido de pertenencia hacia la institución y me siento muy comprometida con ella, sobre todo por los estudiantes como mencione.

**2. ¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?**

Sí, porque tenemos un buen clima institucional, que se ve reflejado en las reuniones colegiadas de coordinación para la gestión, para nuestra labor educativa, para realizar acciones en fechas significativas: cívicas, comunales, sociales, entre otras. Como institución estamos muy comprometidos en ser un colegio modelo para los demás y a trabajar muy duro en lograrlo. Estoy satisfecha con la gestión directiva.

**3. ¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?**

Sí, yo siento un vínculo con mi institución porque nos identificamos involucrándonos en todo lo que concierne a los agentes educativos y valorando la cultura a la cual pertenece.

**4. ¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?**

No, por el momento no creo considerar dejar la institución voluntariamente, pero si por alguna razón llegara ese momento, entonces sería oportuno seguir con nuestra vocación de servicio en el lugar que se nos requiera. Porque uno es docente aquí y donde sea, siempre intentará hacer su trabajo de acuerdo a su ética y ganas de servir. La docencia no tiene límites físicos, ni en lo privado ni en lo público, si hay que acudir muy lejos con tal de ayudar a los niños, pues se tiene que hacer.

**5. ¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?**

**Explique.**

Los beneficios se dan en las circunstancias que te dejan decidir por la mejor opción que puedas brindar en la enseñanza aprendizaje, también la entrega de

algunos materiales para docentes y estudiantes, ahí es cuando se ve el compromiso de la institución con la educación, contar con el respaldo necesario cuando de representar al colegio se trata, sea eventos culturales deportivos, concursos, etc. Actualmente me encuentro bien con los beneficios y ventajas brindadas, siempre prima la vocación de servicio, pero tampoco es que trabajemos gratis.

**6. ¿Siente agradecimiento y lealtad por la institución? ¿Por qué?**

Sí, mucho agradecimiento y como consecuencia también lealtad porque durante el tiempo que permanezco recibí por parte de los directores acompañamiento y asesoramiento, reconocimiento de los padres de familia, sobre todo cuando el esfuerzo se ve reflejado en el logro de aprendizajes de nuestros estudiantes. A través de los años llegas a sentir mucho agradecimiento y lealtad no solo hacia la institución sino hacia los estudiantes que son el motivo principal para que estemos comprometidos con la labor docente.

**7. ¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?**

No, una culpa negativa en realidad no, pero sería una gran nostalgia y gratitud por haber ejercido esta maravillosa labor que es la docencia, y que estoy segura los que lleguen después de mi continuarán comprometidos con el rumbo por el logro de la calidad educativa, siempre pensando en los niños y en su bienestar.

## GUÍA DE ENTREVISTA

Nº Ficha: 2|

Cargo en la institución: docente

Fecha: 05/07/21

## 1. ¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente su respuesta.

La institución donde yo trabajo es un organismo público, y como tal existen varias personas que trabajan conjuntamente con una misión y visión, se busca promover la cultura, ciencia, los valores y el conocimiento que nuestro país necesita en estos momentos para poder salir adelante. Es un lugar sagrado, donde se forma a las personas, se les inculca hábitos y formas de pensar que luego repercutirán en la sociedad. Y claro que esto se debe continuar en casa con ayuda de los padres de familia como trabajo conjunto.

## 2. ¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?

Sí, me siento satisfecho con la institución por que amo mi trabajo, aunque no siempre coincidimos con todas en nuestras ideas y propuestas, pero mi trabajo y esfuerzo es por el bien de los niños y niñas. Esa es la labor real de un docente, asegurar que los niños se beneficien de la educación y poner en segundo o tercer lugar otras circunstancias. Uno se hace docente por vocación para servir en aras de la educación.

## 3. ¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?

Sí, estoy emocionalmente vinculado con la institución porque en el lugar donde trabajo, fue mi casa de estudios desde el nivel inicial hasta el quinto año de secundaria, tuve muy buenos maestros a quienes los recuerdo con mucho cariño y admiración. Entonces yo pasé aquí toda la educación básica, y fue muy emocionante cuando regresé como docente, gracias a todo lo aprendido por mis maestros. Hay mucha conexión afectiva en especial por esta institución educativa.

## 4. ¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?

Sí, por mi familia. En un inicio solo pensaba en reasignarme. Pero con el paso del tiempo, ahora no está en mis planes continuar en este lugar. Usted sabe que el tema económico siempre es necesario, aunque uno tenga vocación también tiene deberes con la familia de darle lo mejor. Entonces a veces uno se cuestiona

si conviene enseñar en otros lugares. Pero con el tiempo ya me agradaron los beneficios y ahora continuo aquí.

## 5. ¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?

**Explique.**

En la institución, uno de los beneficios es el espacio de trabajo, el contexto, son varios los beneficios con respecto a mi trabajo. Una de las ventajas de trabajar en zona rural también es el bono que se nos asigna, que no conocía cuando postule a nombramiento. Por el momento estoy conforme, y sobre todo muy contento porque nos van a vacunar, ya anunciaron que empezarán con docentes de zonas rurales y eso es una seguridad para poder seguir laborando con compromiso.

## 6. ¿Siente agradecimiento y lealtad por la institución? ¿Por qué?

Siempre, porque fue y es mi casa de estudios. Además, porque siempre tengo buen trato y comunicación con los padres de familia. Con el director, y con mis colegas. Desde luego que siento lealtad por esta institución educativa que me vio crecer, y que hoy es mi lugar de trabajo.

## 7. ¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?

No, se que en cualquier momento me iré, siempre es bueno adquirir nuevas experiencias, además para mejorar nuestra práctica pedagógica y fortalecer mi desempeño. No sentiré culpa porque es por mejora profesional. Y de esa manera también se abre una plaza para que otros docentes novicios puedan cubrirla. Y tenga esa oportunidad, nunca es bueno aferrarse a ningún lugar. No me sentiría culpable de dejar la institución.

## GUÍA DE ENTREVISTA

Nº Ficha: 3

Cargo en la institución: docente

Fecha: 05/07/21

**1. ¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente su respuesta.**

Es un espacio donde se enseña y trabaja con dedicación para que los niños aprendan mejor, y de esa manera mejorar el futuro de nuestro país. Es como una segunda casa para muchos alumnos y docentes, aunque ahora es virtual, pero sigue siendo una fuente de formación junto con la familia. Porque si la familia no complementa lo que se hace en la escuela, el resultado no será el ideal. El colegio y el hogar van de la mano.

**2. ¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?**

Sí, me siento feliz en mi actual trabajo porque algunos profesores son buenos, amables y se vive un ambiente cordial. Claro que esto no siempre se cumple con todos los compañeros. Algunos pocos profesores nombrados como que tienen otros aires y con ellos si a veces el trato no es de lo mejor. Cuando eres nuevo también es un poco difícil adaptarte porque llegas y encuentras grupos de amigos, pero al final la gran mayoría de profesores aquí son super buena gente.

**3. ¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?**

Sí, porque la directora y algunos profesores son buenos y me apoyan mucho con el trabajo remoto, por ese lado me siento bien con la institución. Creo que el vínculo emocional se refuerza, viene con los años, al pasar el tiempo, con las buenas experiencias. Yo soy medianamente nuevo aquí, llevo un par de años, a comparación con otros docentes que tienen hasta 20 años. Siento que mi vínculo o mi afecto por la institución crece y me parece que es natural si tienes el suficiente tiempo laborando en un lugar.

**4. ¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?**

No, porque recién estoy trabajando. Recién inicié labores aquí. Eso no me convendría para ser sincero, ni económicamente ni profesionalmente, porque yo tengo familia y al menos necesitaría mejores ofertas o haber ahorrado mucho para recién pensar en dejar este cargo. Y además soy nuevo aquí prácticamente, me falta aprender mucho, hacerme un buen CV, progresar y aportar de mi

desempeño. Al menos retirarme con unas buenas recomendaciones y contactos, y no súbitamente sin razones.

**5. ¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución? Explique.**

No puedo ser tan preciso en esta parte, porque recién estoy trabajando y no creo poder opinar sobre este tema. Creo que en realidad gran parte de los beneficios no vienen directamente de decisiones de la dirección, sino que ya son políticas públicas sobre educación. Entonces no hay mucho que decir, no hay tanta diferencia.

**6. ¿Siente agradecimiento y lealtad por la institución? ¿Por qué?**

Sí, agradezco a Dios en primer lugar y a la institución por la oportunidad del trabajo, y de seguir creciendo profesionalmente, y a mí me gusta mucho trabajar por el bien de la educación y de los alumnos. La educación es la clave de cualquier cambio en un país. Sin educación nunca vamos a mejorar. Y yo agradezco a Dios tener esta labor, de hacer de mi país un lugar mejor. Claro que tengo un deber de ser leal con la institución que me da esta oportunidad, eso siempre lo tengo en claro. Y el hecho que este aquí dando lo mejor de mí, es un prueba de ello.

**7. ¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?**

No, no me sentiría culpable si yo trabajo bien y cumplo con mis obligaciones y debo dejarla voluntariamente por razones mayores. Ya sea por un tema familiar, de mejores oportunidades o de salud. Si yo doy lo mejor de mí a la institución creo que no me sentiría culpable, porque ya dependería de ellos comprenderme o incentivarlos para que me quede.

## ANEXO 07



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 23 de junio del 2021

Carta de Presentación N° 030 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a):

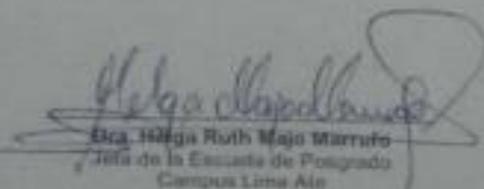
Magister. Palomino Tello Maribel  
DIRECTORA  
Institución Educativa N° 20559 San Juan - Langa

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CAMILO CARLOS PIERCE RICHARD**; identificado con DNI N° 44888294 y código de matrícula N° 7002315267, estudiante del programa de la Maestría en Administración de la Educación, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**Compromiso laboral en los docentes de la Institución educativa N°20559 San Juan Langa, Huarochiri 2021**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma. Atentamente.

  
Olga Ruth Majo Murrato  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ato



AK  
VE

## ANEXO 08

**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO**

Yo Lidia Angelica Urbisagastegui Ylizarbe con DNI N.º 09499075A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Pierce Richard Camilo Carlos, para obtener el grado de Magister, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021**”, requisito fundamental para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

Lima, 25 de junio del 2020

Atentamente

A handwritten signature in blue ink is written over a solid horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'Lidia'.

Firma:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El compromiso laboral**

Nº	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente	X		X		X		
2	¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
4	¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?	X		X		X		
6	¿Sientes agradecimiento y lealtad por la institución?	X		X		X		
7	¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento atiende al tema planteado y se relacionan posteriormente.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.**    **Dr.:** Urbisagastegui Ylizarbe Lidia Angelica      **DNI:** 09499075

**Especialidad del validador:** Mg. Psicología Educativa

**25 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
**Firma del experto Informante**

## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Jenny Juana Hinojoza Mateo, con DNI N.º 40914251 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Pierce Richard Camilo Carlos, para obtener el grado de Magister, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021”**, requisito fundamental para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

Lima, 25 de junio del 2020

Atentamente



Firma:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El compromiso laboral**

Nº	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente	X		X		X		
2	¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?		X	X		X		
3	¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
4	¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?	X		X		X		
6	¿Sientes agradecimiento y lealtad por la institución?	X		X		X		
7	¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Es recomendable colocar al principio, aquellas preguntas que requieran más reflexión por parte del entrevistado y ya en el final aquellas que aborden temas complejos.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**    Mg.: Hinojoza Mateo, Jenny Juana    **DNI:** 40914251

**Especialidad del validador:** Mg. Psicología Educativa.

**25 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



.....  
**Firma del experto Informante**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

**CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO**

Yo **Fernando Antonio Flores Limo**, con DNI N.º **09256713** A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por la graduando **Pierce Richard Camilo Carlos**, para obtener el grado de **Maestro en Administración de la Educación**, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “Compromiso laboral en los docentes de la institución educativa n° 20559 San Juan Langa, Huarochirí 2021”, requisito fundamental para optar el grado de **Maestro en Administración de la Educación**

Lima, 27 de mayo del 2021

Atentamente,



---

Firma:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El compromiso laboral**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Qué significado tiene la institución para usted? Sustente	X		X		X		
2	¿Se siente satisfecho con la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Se siente emocionalmente vinculado a la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
4	¿Ha considerado dejar voluntariamente de trabajar en la institución? ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Cómo consideras los beneficios y ventajas brindadas por la institución?	X		X		X		
6	¿Sientes agradecimiento y lealtad por la institución?	X		X		X		
7	¿Sentiría culpa de dejar la institución? ¿Por qué?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Es recomendable colocar al principio, aquellas preguntas que requieran más reflexión por parte del entrevistado y ya en el final aquellas que aborden temas complejos.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Flores Limo, Fernando Antonio DNI: 09256713**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias de la Educación**

**27 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



.....

**Firma del experto Informante**

ANEXO 09





