

# **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA EN DOCENTES: UN ESTUDIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Y PRIVADA DE QUITO- ECUADOR.**

***Angélica Geovanna Manzano Díaz, Mgs.***

Magíster en Desarrollo del Talento Humano (Ecuador).  
Docente de la Carrera de Gestión de Talento Humano  
en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera Quito, Ecuador.  
angie\_manzano7@hotmail.com

## **ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN**

Recibido: 15 de mayo de 2019.

Aceptado: 25 de junio de 2019.

## **RESUMEN**

La gestión administrativa en las instituciones educativas tiene el reto de crear herramientas útiles para fortalecer el compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los docentes mediante un estudio comparativo. A través del análisis estadístico de 65 encuestas se describió el nivel de los tres componentes del compromiso organizacional: normativo, continuidad y afectivo; además de los factores afectivo, físico, social y experiencia laboral del sentido de pertenencia en docentes de una institución del sector público y de una institución privada en la ciudad de Quito-Ecuador mediante la aplicación de 65 encuestas. Se determinó que en la institución pública predomina el compromiso normativo dado por el sentimiento de obligación de permanecer en la institución; mientras que, en la institución privada los docentes mostraron un alto nivel de compromiso afectivo. Una educación de calidad implica la adecuada gestión donde los docentes sean gestores de un ambiente laboral orientado al desarrollo personal y profesional comprometidos con su profesión, avances de la ciencia, la tecnología y la evolución de los procesos organizacionales.

Palabras clave: comportamiento organizacional, dinámica institucional, compromiso afectivo, sentido de pertenencia.

## **ABSTRACT**

The administrative management in educational institutions has the challenge of creating useful tools to strengthen the organizational commitment and sense of belonging in the teachers. Through the statistical analysis of 65 surveys, the level of the three components of organizational commitment was described: normative, continuity and affective; in addition to the affective, physical, social and work experience factors of the sense of belonging in teachers of a public sector institution and a private institution in the city of Quito-Ecuador. It was determined that in the public institution the normative commitment prevails due to the feeling of obligation to remain in the institution since the teacher is loyal to the person hired and motivated by the remuneration policies proposed by the State; whereas, in the private institution, the teachers showed a high level of affective commitment, since attitudes of gratitude, fidelity, affection predominate and, above all, they are motivated to contribute to the aims of the institution. Quality education implies adequate management where teachers are managers of a work environment aimed at personal and professional development committed to their profession, advances in science, technology and the evolution of organizational processes.

Keywords: organizational behavior, institutional dynamics, commitment, sense of belonging

## **INTRODUCCIÓN**

Los lazos emocionales han sido estudiados a través de diferentes conceptos en el ámbito educativo y es el compromiso organizacional el más acertado a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con la organización. El compromiso incide como eje para que se cristalice la identidad profesional y como consecuencia de esto los docentes se muestran implicados con todas actividades en la institución donde trabajan, por lo que las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son altas (Omar, 2008).

Para sostener la investigación es oportuno definir qué se entiende por compromiso organizacional en un espacio educativo. El modelo de Meyer y Allen definen el compromiso organizacional como un estado psicológico. Además, Mathieu y Zajac realizan una exhaustiva revisión de trabajos sobre el tema e indican diferentes medidas y definiciones

del término y consideran que es un vínculo o lazo del individuo con la organización (Littlewood y Uribe, 2018).

El concepto de compromiso organizacional encierra diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo hacia la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación moral asociada a la permanencia en la organización. Así surgen tres perspectivas del compromiso: el afectivo o actitudinal, de continuidad y el normativo. El estudio respecto a compromiso organizacional y sentido de pertenencia en instituciones educativas a nivel latinoamericano es insuficiente, por lo que no se cuenta con un marco teórico ampliamente desarrollado que permitan proponer acciones para el fortalecimiento del compromiso organizacional en docentes.

Para el estudio del compromiso organizacional en los docentes es importante considerar la postura ética que asume el educador manifestado en sus actitudes, puesto que la ética es el punto de partida de un conjunto de procesos de cambio, en relación con las necesidades de los estudiantes y de la institución a la que pertenece siendo un factor determinante en la función del docente.

Por lo mencionado, surge el interés por realizar una investigación que se oriente a estudiar las características organizacionales que determinan los componentes del compromiso organizacional en los docentes de dos instituciones educativas totalmente diferentes en su nivel directivo y así, generar información mediante la cual se pueda analizar el sentido de pertenencia de los docentes que minimicen los factores que inciden actualmente en ambiente laboral, que afecta al personal docente e incide en la calidad educativa de la institución.

El compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante en las instituciones educativas ya que permite generar un ambiente y condiciones favorables para que los docentes se comprometan no sólo con la institución, sino con su misión, valores y su filosofía aún en situaciones adversas. (Rivero, 2015) Por tal motivo, en la investigación se analizó el compromiso organizacional de los docentes, a través de las características del compromiso afectivo, del compromiso continuo y del compromiso normativo de dos instituciones educativas, una pública y una privada en Quito-Ecuador.

## **REVISIÓN TEÓRICA**

La fundamentación teórica que respaldará el desarrollo de la investigación recoge diversos aportes de los autores que exponen conceptos, elementos, componentes y lineamientos sobre compromiso organizacional y sentido de pertenencia ampliamente definidos en la literatura.

El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste decide continuar por deseo propio. El compromiso de continuidad se refiere a que el colaborador toma conciencia sobre los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen en su empleo porque consideran que lo necesitan. El compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización (Peña, Díaz, Chávez, y Esparza, 2016).

Los autores estudiados previamente sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables según las vivencias que experimente el docente dentro de la actividad laboral. Además, el sentido de pertenencia se define a partir de cuatro dimensiones que son el resultado de las investigaciones que determina su importancia en el funcionamiento y el bienestar psicológico de las personas. Desde el punto de vista de la pirámide de Maslow, se determina que la satisfacción de esta necesidad de pertenencia y seguridad conduce a una variedad de emociones positivas que contribuyen en los diversos procesos de crecimiento personal y profesional (50Minutos.e, 2016).

Pamela Frías Castro presenta en su tesis sobre “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” cuyo objetivo fue identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. La hipótesis planteada fue la siguiente: la percepción de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo (Castro, 2014). A partir del análisis de los resultados la autora confirma la hipótesis planteada.

Por otro lado, el estudio enfocado al “Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo” que formula Olivia Villalba-

Moreno, Ph. D., directora del Programa de Doctorado en Administración EGADE, examina cinco conductas del liderazgo identificadas a través de la investigación de James Kouzes y Barry Posner y mide su empleo por los administradores de tres plantas manufactureras en México. Después, identifica las relaciones (correlaciones y predictivas) entre el uso de esas conductas y la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional de los empleados. Los resultados del estudio apoyan fuertemente el argumento de que los líderes son importantes en la generación de actitudes positivas de los empleados organizacionales puesto que de alguna manera inspira una visión compartida, habilita a los demás para actuar, sirve como modelo de actuación y anima a actuar, también promueve la satisfacción y el compromiso organizacional de sus seguidores (Moreno, 2001).

En el artículo publicado en la revista Iberoamericana sobre el compromiso ético del docente por Edith Ramírez Hernández determina que un docente es un elemento medular en este proceso, pues tiene la responsabilidad de que todos sus alumnos logren los propósitos educativos. La postura ético-valoral que asuma el docente, manifestada a través de sus actitudes, es determinante. La función del docente se concreta en un compromiso ético que sería el detonante de un conjunto de procesos de cambio, en congruencia con las demandas sociales y con las necesidades de los estudiantes (Hernández, 2011).

En el trabajo titulado: "Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos" describe el compromiso organizacional mediante una investigación descriptiva, relacionándolo con variables sociodemográficas como mujeres madres y las que no lo son (método analítico), donde no se manipularon variables (investigación no experimental) y se levantaron los datos en un momento dado (investigación transversal). El objetivo general fue comparar el nivel de compromiso organizacional entre madres y no madres, cajeras de un banco de la ciudad de La Paz (Castro, 2011). A partir de los resultados, los autores concluyeron que no existe diferencia significativa estadísticamente entre madres y no madres en relación al compromiso organizacional y es el componente normativo el que destaca por los beneficios y políticas internas del banco hacia las mujeres tanto madres como las que no lo son.

El caso sobre compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior abordado en X Congreso Nacional de Investigación Educativa tuvo como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional de

los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. La fundamentación teóricamente se basó en el enfoque conceptual-multidimensional cuyos principales resultados obtenidos corroboran la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva (Meza, 2012).

Un estudio del compromiso organizacional en un colegio particular en Ensenada B.C, analizó el compromiso organización de los colaboradores de educación básica en la ciudad de Ensenada de Baja California a través del compromiso afectivos, compromiso continuo y compromiso normativo, componentes planteados por Mayer y Allen. El método utilizado fue de tipo cuantitativo, censal mediante los instrumentos de medición de Mowda y Poter y Sterrs que utiliza una combinación de la versión corta de 9 reactivos puntuados en una escala tipo Likert y también el cuestionario desarrollado por Meyer versión corta en una escala tipo Likert. En conclusión, se determinó que la mayor parte de los empleados que tienen alto compromiso afectivo son los que han estado en la organización un promedio de 6.4 años; sin embargo, dentro de la muestra existen empleados con 20 años de antigüedad o más, las cuales demuestran mayor compromiso normativo que afectivo, por el alto costo que para ellos representaría dejar su trabajo después de haber invertido tanto tiempo en la organización (García, 2012).

En el 2016 la autora de la presente investigación realizó el análisis del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán (Quito –Ecuador) cuyo objetivo fue establecer directrices para una estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en los docentes de la institución. El propósito de la investigación fue determinar los niveles y formas en las cuales los docentes puedan llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales y vincularse desde las diferentes prácticas institucionales.

Sin embargo, el sentido de pertenencia surge de la necesidad de sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución y tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecen las personas. El sentido de pertenencia entonces significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones (Castillo, 2011). Por lo tanto, en una institución educativa, mientras más segura se sienta la persona, se incrementará su sentimiento comunitario y estará dispuesta a

seguir normas de convivencia que estarán encaminadas a la consecución de objetivos institucionales.

La finalidad de la investigación fue contribuir en la mejora de la educación desde la administración organizacional, teniendo a los docentes como gestores de un compromiso organizacional que permita un trabajo de calidad tanto a nivel privado como público. Y es así como las organizaciones deben poner especial atención en satisfacer esta necesidad de pertenencia, encaminando todos los esfuerzos en el mejoramiento y la calidad del ambiente laboral para generar en los docentes la apropiación de principios y valores institucionales.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo en virtud de que las preguntas del cuestionario consideraron afirmaciones específicas sobre los componentes del compromiso organizacional planteado por Mayer y Allen y adaptado para cada institución educativa para la medición de los mismos.

Se aplicó las encuestas solo a los docentes de las instituciones educativas para identificar los mecanismos institucionales que fomentan el compromiso organizacional y su impacto en el nivel de compromiso y sentido de pertenencia. El propósito fue establecer una comparación entre las dos instituciones educativas, por un lado, la Unidad Educativa Particular San Fernando, U.E.P.S.F., (N= 40), institución privada ubicada en el centro de la ciudad de Quito está dirigida por la Orden de Frailes Predicadores; y por otro lado, la Unidad Educativa Pichincha U.E.P., (N= 40), institución educativa pública que pertenece al distrito 4 de la ciudad de Quito ubicada en el Barrio Toctiuco, y se utilizó estadísticos descriptivos para analizar los componentes del compromiso organizacional en los docentes de ambas instituciones y su asociación con las variables sociodemográficas.

Se aplicaron 65 encuestas: 35 en U.E.P.S.F., y 30 en U.E.P. La recolección de información se realizó mediante un cuestionario adaptado a las características propias de cada una de las instituciones educativas locales con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert que se elaboró a partir del cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1991).

La encuesta tuvo 45 afirmaciones ordenadas aleatoriamente que corresponden a las dos variables de análisis: el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia. Los componentes del compromiso organizacional estuvieron ordenados de la siguiente manera:

- Compromiso normativo: describe la reciprocidad de los docentes con la institución (Afirmaciones: 1, 13, 21, 33, 39,43).
- Compromiso de continuidad: necesidad de trabajo en la institución, opciones laborales, evaluación de permanencia (Afirmaciones: 2, 12, 14, 22, 32, 38).
- Compromiso afectivo: se refiere a lazos emocionales, a la percepción de satisfacción de necesidades (Afirmaciones: 3, 11, 15, 23, 31, 36, 42).

Se analizaron cuatro factores para evaluar el sentido de pertenencia de los docentes:

- Afectiva: determinan el involucramiento de sentimientos y emociones de los docentes hacia el grupo con el que interactúa, y hacia el lugar donde desarrolla su labor (Afirmaciones: 4, 10, 16, 24).
- Física: se refiere a la interacción entre las personas y los lugares que se convierten en escenarios con significado (Afirmaciones: 5, 9, 17, 25, 30, 37, 41, 44, 45).
- Social: hace referencia a sentirse parte de la colectividad y a las características de la interacción social (Afirmaciones: 6, 8, 18, 26, 29, 35).
- Experiencia laboral: determina la importancia que tiene para la persona la formación adquirida en el ejercicio de su profesión (Afirmaciones: 7, 19, 20, 27,28, 34, 40).

Cada afirmación presentó cinco alternativas de respuesta con una valoración predeterminada para selección de una única respuesta de acuerdo al escenario actual que viven los docentes dentro de la institución (muy en desacuerdo; en desacuerdo: ni de acuerdo, ni en desacuerdo; de acuerdo; muy de acuerdo).

El programa SPSS versión 19 permitió tabular, analizar y generar desde los gráficos de distribuciones y estadísticos descriptivos hasta análisis estadísticos complejos que permitieron determinar relaciones de dependencia e interdependencia entre las variables de estudio. Se analizaron los promedios tanto de las variables como de sus componentes. También, el compromiso organizacional y sentido de pertenencia de ambas instituciones



educativas mediante una tabla de contingencia entre los componentes de ambas variables. Se utilizó un test de normalidad Shapiro-Wilk en los tres componentes del compromiso organizacional y para el sentido de pertenencia. Posteriormente, se realizó la prueba de correlación de Pearson para determinar la fuerza de relación entre las variables. Después se utilizó el estadístico F del test de Levene y su significación para comparar promedios de las dos instituciones.

## **RESULTADOS**

Las encuestas permitieron conocer el nivel de compromiso organizacional y sentido de pertenencia de los docentes en cada una de las instituciones objeto de estudio. Los resultados obtenidos de la Unidad Educativa Pichincha se realizaron con base en 30 encuestas.

La distribución de la población según el género está constituida en un 53,3% por el género femenino, mientras que el género masculino está representado en un 46,7%. En la tabla de contingencia entre el nivel de escolaridad y género se puede determinar que en la institución hay una tendencia a la equidad de género.

La población de docentes en la Unidad Educativa Pichincha respecto a la edad presenta los siguientes resultados: el 33,3 % de los docentes se encuentran entre los 36 y 45 años, el 30 % de la población está entre los 46 y 55 años, el 26,7% representa a los docentes entre 26 y 35 años de edad, el 10% corresponde a los que tienen mayor de 56 años.

En cuanto al nivel de estudios la mayoría de los docentes alcanzan un nivel de especialización representado en el 60 %, el nivel de maestría dentro de la población encuestada fue del 14 %, dentro del nivel de normalista se encuentra el 13 % de la población, equivalente a 4 docentes al igual que el nivel de pregrado con 13%.

Según el tiempo de antigüedad los docentes reflejan los siguientes resultados: 23% indicó trabajar en la institución en un periodo de 1 a 5 años, el 27 %, de docentes indicaron trabajar entre 6 y 10 años, el 17 % señaló pertenecer en la institución más de 20 años, el 13%

representa a los docentes que trabajan menos de un año en la institución y así mismo el 13% reportó colaborar en la institución entre 16 y 20 años.

Para realizar el análisis descriptivo de la institución pública, Unidad Educativa Pichincha, se consideraron las valoraciones de los docentes respecto a los componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Para un mejor análisis, los resultados obtenidos se presentan en la figura 1.

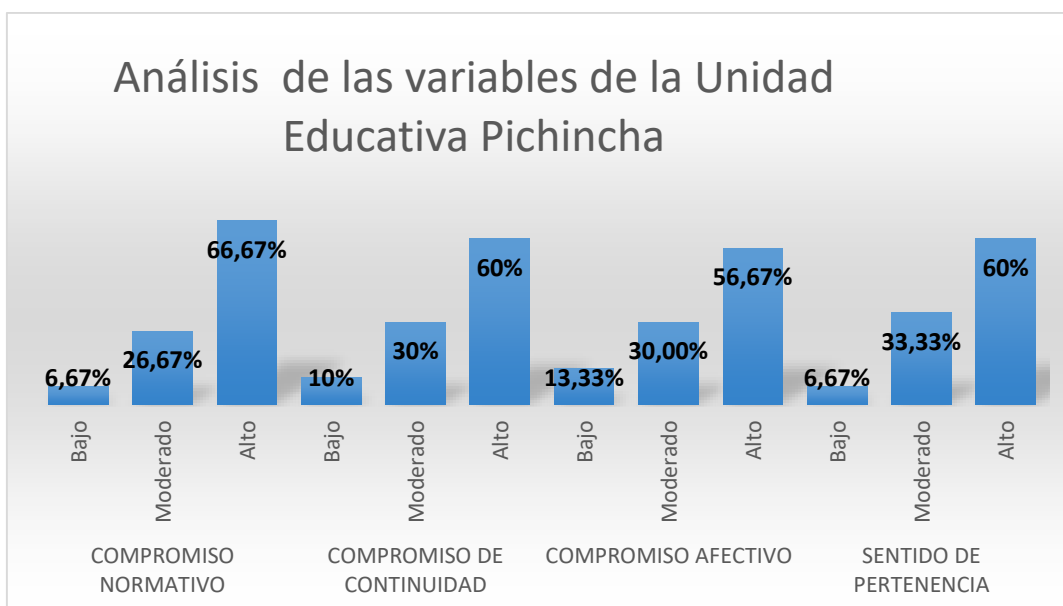


Figura 1. Nivel de compromiso organización y sentido de pertenencia de la Unidad Educativa Pichincha.

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de la correlación de las variables se determinó que el compromiso normativo de los docentes de la Unidad Educativa Pichincha tiene una relación medianamente fuerte con el sentido de pertenencia percibido ( $r^P = 0,510$ ;  $p = 0,004$ ). Esta relación positiva, es decir, directamente proporcional entre las dos variables. El compromiso de continuidad en correlación con el sentido de pertenencia esta dado según  $r^P = 0,064$ ,  $p = 0,738$ , por lo que, la relación es muy baja y no es significativa. El compromiso afectivo con el sentido de pertenencia tiene una correlación de  $r^P = 0,798$ ,  $p = 0,000$ , la relación alta y directamente proporcional entre las variables y es altamente significativo.

### **Análisis de resultados Unidad Educativa San Fernando.**

Para el análisis de resultado de la Unidad Educativa Particular San Fernando se tomaron como referente 35 encuestas. La población según el género ésta constituida en un 57,1% por el género femenino y un 42,9% por el género masculino. En la tabla de contingencia entre el nivel de escolaridad y género se puede determinar que en la institución predomina el género femenino en preparatoria y los niveles de educación básica media.

Según el estado civil la mayor parte de docentes están solteros representado en un 51,4% de la población equivalente a 18 docentes, los docentes casados representan un 28,6%, los docentes divorciados el 8,6%, la población que se encuentra separado de sus parejas es el 8,6% y apenas el 2,9% se encuentra en unión libre.

La Unidad Educativa San Fernando cuenta con profesionales jóvenes entre 26 y 35 años representado en un 45,7%, entre los 36 y 45 años se encuentra el 22,9% de la población, está entre los 46 y 55 años está el 11,4%, los docentes que tienen menos de 25 años son el 11,4% y finalmente solo el 8,6% son docentes que registran su edad sobre los 56 años. En cuanto al nivel de estudios que poseen los docentes se puede visualizar que la mayoría ha alcanzado un nivel de especialización representado en el 71,4 % de la población, el nivel de pregrado está representado por el 22,9 %, dentro del nivel de normalista se encuentra el 5,7 % de la población, y con maestría no se registra ningún docente.

En relación a la antigüedad en la institución podemos apreciar que el 40% indicó trabajar en la institución de 1 a 5 años, el 31,4 %, de docentes indicaron trabajar menos de 1 año en la institución, entre 6 y 10 años de antigüedad corresponde al 14,3 % de docentes, el 2,9% reportó colaborar en la institución entre 16 y 20 años.

En el nivel de escolaridad en el que laboran los datos analizados reflejan que son los docentes de educación básica media (2AGB a 7AGB) quienes tuvieron una mayor participación en el estudio representando el 34,3 % de la población, le siguen en participación los docentes de bachillerato con un 31,4%, por otra parte, los docentes Básica Superior (8vo AGB a 10mo AGB) representan el 25,7 %, la más baja participación se encuentra entre los docentes de preparatoria representado en el 8,6%.

El análisis descriptivo de los componentes del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa San Fernando, institución privada, se presentan en la figura 2.

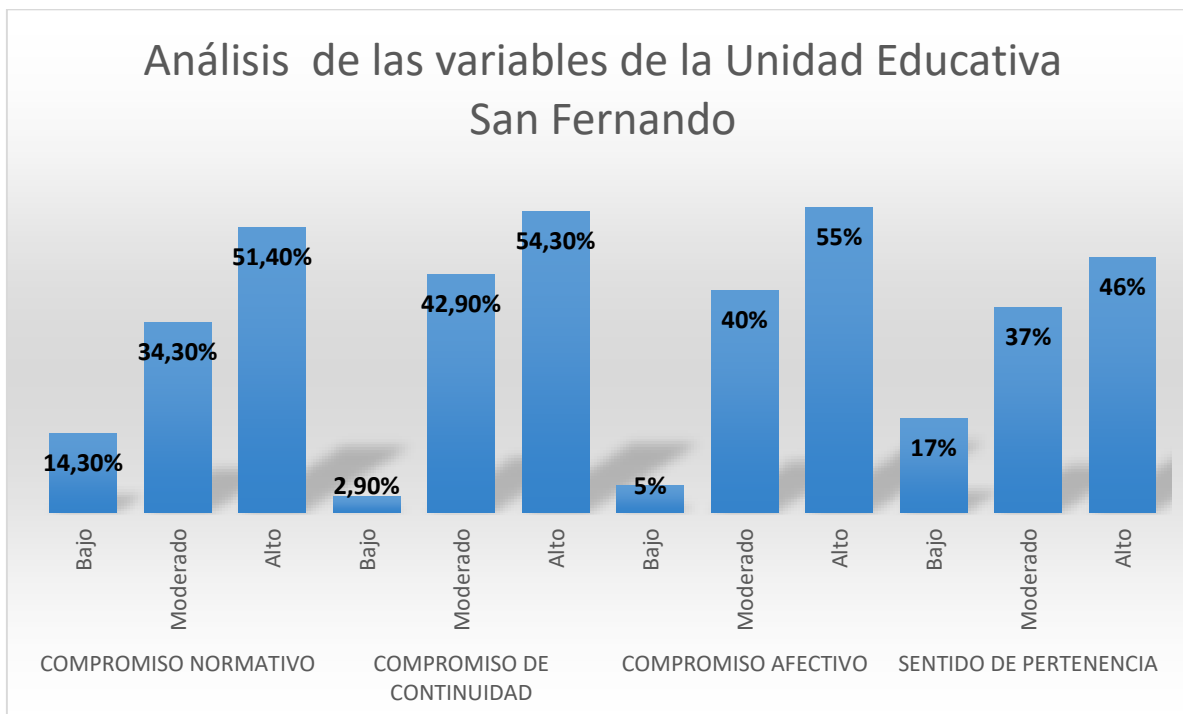


Figura 2. Nivel de compromiso organización y sentido de pertenencia de la Unidad Educativa San Fernando.

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de correlación de variables se evidenció que en la U.E.S.F el compromiso normativo en correlación con sentido de pertenencia esta dado según  $r^P = 0,704$ ,  $p = 0,000$ , por lo tanto, la relación es alta y directamente proporcional entre las variables y es altamente significativo. El compromiso de continuidad en correlación con el sentido de pertenencia esta dado según  $r^P = 0,237$ ,  $p = 0,170$ , por lo que, la relación es baja directamente proporcional entre las variables, pero no es significativa. El compromiso afectivo con el sentido de pertenencia tiene una correlación de  $R = 0,688$ ,  $p = 0,000$ , la relación alta y directamente proporcional entre las variables y es altamente significativo.

## DISCUSIÓN

Desde el aporte de la teoría de Mayer y Allen que considera tres componentes del compromiso: normativo, de continuidad y afectivo, se puede decir, que son factores que fortalecen los sentimientos que motivan a los individuos a comportarse apropiadamente y a hacer lo que es correcto para la organización. Las estrategias que formulen las instituciones educativas tanto públicas con privadas deben fomentar las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa que permitan crear vínculos afectivos entre los actores de la organización.

En la tesis de maestría desarrollada sobre el compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes de una unidad educativa particular el principal hallazgo se aprecia que los docentes se identifican con la institución desde diversas formas generando lazos que fortalecen sentimientos de arraigo, compromiso, identificación y esto a su vez hace que el docente quiera apropiarse del carisma de la institución (Manzano, 2017).

El compromiso organizacional es uno de los mecanismos que la dirección administrativa puede emplear para analizar la lealtad, pertenencia y vinculación de los colaboradores con la institución; puesto que conlleva a que el docente muestre afectividad, continuidad y normatividad con su centro educativo. Un ideal estimado de las instituciones educativas es contar con docentes comprometidos que den su mayor esfuerzo a pesar de las dificultades y limitaciones personales y profesionales propias de la realidad para cumplir con la misión de educadores.

La estructura organizativa burocrática de una institución pública es compleja porque está altamente normalizada, tiene jerarquía determinada, tareas definidas, los colaboradores tienen poca libertad y esto produce que los docentes estén vinculados con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido (compromiso de continuidad).

El salario docente es, según la mayoría de los especialistas, uno de los temas prioritarios en las políticas educativas latinoamericanas (Lavarreda, 2008). El nivel alto de compromiso de continuidad en los docentes de la institución pública se debe a las políticas remunerativas propuestas por el Estado, al reconocimiento social y probablemente, se debe a los cambios de currículo por penúltimo régimen, son factores que confluyen en el compromiso y se refleja en el predominio de sus intereses personales.

Las instituciones privadas por la flexibilidad en su estructura organizativa predeterminan en los docentes emociones positivas generando un alto grado de involucramiento y sentido de

pertenencia en la organización (compromiso afectivo), reflejado en el apego emocional al percibir la satisfacción de sus necesidades fisiológicas asociadas a la base de la pirámide de Maslow.

## CONCLUSIONES

Cuando un profesional inicia su actividad laboral ya sea en el sector público o privado se considera que este establece un compromiso consigo mismo, con su profesión y con la sociedad debido al esfuerzo que dedicó para lograrlo y así surge la necesidad de pertenecer a un grupo social con el cual comparta objetivos y experiencias. Por lo que, el compromiso implica la búsqueda constante de superación y excelencia en el campo laboral mediante una constante actualización de conocimientos y una formación adecuada.

En el análisis de las varianzas se identificó que los docentes de la Unidad Educativa Pichincha perciben que la institución merece mayor lealtad que en la Unidad educativa San Fernando. Por tanto, en la Unidad Educativa Pichincha se evidenció un alto nivel de compromiso normativo ya que los docentes mostraron sentimiento de agradecimiento y fidelidad muy fuerte frente a todo lo que ha recibido de la institución y sienten que de alguna manera deben retribuir. Es decir, mientras más seguro se sienta el docente en su puesto de trabajo, se incrementa su sentimiento comunitario y estará dispuesto a seguir normas de convivencia encaminadas a la consecución de objetivos institucionales.

En los docentes de la Unidad Educativa San Fernando (U.E.S.F) se evidenció un alto nivel de compromiso afectivo basado en lazos emocionales que los docentes mantienen con la organización al sentir que sus necesidades han sido cubiertas especialmente las psicológicas y esto hace que en su comportamiento reflejen un apego emocional hacia la institución. Además, los docentes muestran deseo de continuar el resto de su carrera profesional en la institución porque se sienten emocionalmente involucrados y como parte de una gran familia.

En cuanto al análisis de las afirmaciones de la variable *sentido de pertenencia* se determinó que los docentes de la Unidad Educativa Pichincha (U.E.P) expresan un mayor descontento por la falta de espacios para la resolución de conflictos que en la Unidad educativa San Fernando. Sin embargo, los docentes de la U.E.P refleja mayor satisfacción respecto a la

política de remuneración que maneja la institución pública ya que está acorde a sus expectativas, lo que no sucede en la U.E.S.F. Respecto al trabajo en equipo, los docentes de la U. E. P perciben que sus opiniones son valoradas y respetadas mientras que en la U.E.S.F muestran mayor agrado por participar de manera espontánea en las actividades deportivas, culturales y sociales.

El análisis de estos factores del compromiso organizacional y sentido de pertenencia permitirá a las instituciones objeto de estudio formular nuevas estrategias que apoyen a los procesos internos, especialmente los relacionados a la gestión de talento humano con el objetivo de apuntar a una educación de calidad donde los docentes sean personas comprometidas con su profesión, con los avances de la ciencia y la tecnología y con la evolución de los procesos sociales capaces de proponer y generar cambios que ayuden lograr instituciones educativas sólidas con altas expectativas de desarrollo integral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 50Minutos.e. (26 de Abril de 2016). La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfa.
- Alarcon, I. (4 de febrero de 2015). Abuso de tecnología afecta al cerebro. *EL COMERCIO*, pág. tendencias.
- Castillo, A. (2011). *Una Vida Feliz*. Obtenido de <https://unavidafeliz.com/2008/05/19/sentido-de-pertenencia/> (último acceso: 22 de 04 de 2016).
- Castro, M. B. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional. *Ayaju*.
- Castro, P. F. (Mayo de 2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*.
- Dacal, G. G. (2006). *K-sigma: control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza : (cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico)*. WK Educación.
- García, R. G. (2012). Estudio del compormiso organizacional de un colegio particular en Ensenada, Baja California. *Global Conference of Business and Finance Proceedings*.
- Grande, I., y Elena, A. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigacion comercial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Littlewood, H. F y Uribe, J. F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: El Manual Moderno S.A.

Hernández, I. E. (2011). El compromiso ético del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Irma

Lavarreda, H. M. (2008). *Análisis de las remuneraciones de los docentes del sector público en Guatemala*. Guatemala.

Manzano Díaz, A. (Abril de 2017). Estrategia de fortalecimiento de compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Peña, M.C.; Díaz, M.G.; Chávez, A.G. y Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas industrial. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-115.

Máynez, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 666-681.

Meza, A. B. (2012). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. X Congreso Nacional de Investigación Educativa.

Molina, A. (18 de Julio de 2015). *sabemosdigital*. Recuperado de El mundo está lleno de adictos al móvil: <http://sabemosdigital.com/tecnologia/2138-el-mundo-esta-lleno-de-adictos-al-movil>

Moreno, O. V. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*. Núm. 26, pp. 5-17. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602602>

Omar, A. y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 13, núm. 2, 353-372. Recuperado de Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>

Osorio, L. R.; Ramos, E. J. y Walteros, D. P. (julio-diciembre, 2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 7(2), 33-51.

Rivero, Y. D. (2015). *Clima Laboral Y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios: Clima Laboral en las Organizaciones*. ilustrada.

Wills, N.; Cevallos, M. I.; Sadi, G.; Ancin, I. (junio 2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicación*, Volumen 6, Núm. 1, 133-160.



