



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES

**Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia
Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo**

Autor: Enrique Bejar
Tutora: Dra. Yanett Polanco Borges

Bárbula, Mayo 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



**ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES**

**Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia
Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo**

Autor: Enrique Béjar

**Proyecto de Trabajo Especial de grado
presentado ante la Dirección de Postgrado de la
Facultad de Ciencias de la Educación de la
Universidad de Carabobo para optar al título de
Magister en Gerencia Avanzada de la Educación**

Bárbula, Mayo 2019



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



VEREDICTO DEL JURADO EXAMINADOR

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado **ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES. Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”**, ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo, presentado por **Béjar Enrique., C.I. V-18.781.076**, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

NOMBRE Y APELLIDO

C.I.

FIRMA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

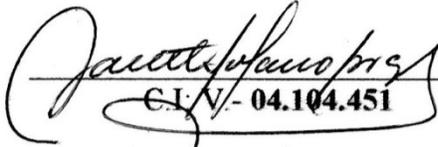


ACEPTACIÓN DEL TUTOR (A)

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe, **Doctora Yanett Polanco Borges**, titular de la cédula de identidad N° V.- **04.104.451**, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES. Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo**, presentado por el **Licenciado Enrique Bejar.**, titular de la cédula de identidad N° V.-**18.781.076**, para optar al título de **Magíster en Educación Mención Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 15 días del mes de Octubre del año 2018

Por la Dra. Yanett Polanco Borges
Tutora del Trabajo Especial de Grado


C.I.V.- 04.104.451



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Béjar Enrique **Cédula de identidad:** 18.781.076

Tutora: Yanett Polanco Borges **Cédula de identidad:** 04.104.451

Correo electrónico del participante: enriqueb30@hotmail.com

Título del Trabajo: **ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES. Hermeneusis desde la U.E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo**

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	27/01/2018	8-11 am	Revisión del tema	Cambio de tema, convenido por ambas partes
02	3/02/2018	8-11 am	Revisión del Momento I – Comprendiendo la problemática	Búsqueda para completar el Momento I
03	17/02/2018	8-11 am	Propósitos de la investigación y justificación	Revisión y mejoras
04	24/02/2018	8-11 am	Revisión de Momento I	Revisión y mejoras
05	07/04/2018	8-11 am	Antecedentes	Revisión
06	12/05/2018	8-11 am	Andamiaje metodológico	Revisión
07	16/06/2018	8-11 am	Andamiaje metodológico	Revisión
08	30/06/2018	8-11 am	Andamiaje metodológico	Revisión
09	07/07/2018	8-11 am	Andamiaje metodológico	Revisión
10	14/07/2018	8-11 am	Elaboración de las teorías de entrada y bases legales	Revisión
11	21/07/2018	8-11 am	Momento I y Momento II	Revisión
12	28/07/2018	8-11 am	Revisión Momento II	Revisión y mejora
13	15/09/2018	8-11 am	Momento II	Revisión y mejoras
14	22/09/2018	8-11 am	Modificación del Momento III	Revisión
15	29/09/2018	8-11 am	Modificación del Momento III	Revisión
16	06/10/2018	8-11 am	Momento IV	Revisión

17	13/10/2018	8-11 am	Entrevista en la institución	Revisión
18	20/10/2018	8-11 am	Categorización de contenidos	Revisión y mejoras
19	27/10/2018	8-11 am	Triangulación e inferencia del autor	Revisión y mejoras
20	03/11/2018	8-11 am	Análisis e interpretación de la triangulación	Revisión y mejoras
21	10/11/2018	8-11 am	Momento V - Conclusiones y Recomendaciones	Revisión y mejoras
22	01/12/2018	8-11 am	Redacción del informe final	Revisión y mejoras
23	08/12/2018	8-11 am	Revisión final de todo el trabajo	Revisión



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES

Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia
Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo

Autor: Enrique Bejar
C.I: V.-18.781.076
Fecha: Mayo 2019

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito interpretar la Ontopercepción del Compromiso Organizacional que presentan los Docentes de la U.E.N. “Crispín Pérez”, en virtud de las situaciones problemáticas que presentan los mismos, en cuanto a proyectar los valores y objetivos de la organización educativa y el nivel de pertenencia hacia su lugar de trabajo, evidenciados en que los docentes no asumen sus propios roles en la organización y por ende, la conducta asumida de los mismos, no es cónsona con las normas, valores y misión de la institución educativa. El método adoptado es la Hermenéutica, se realizará una interpretación del fenómeno objeto de estudio, a través del procesamiento hermenéutico del discurso de los informantes claves. Se utilizarán la observación directa y la entrevista semi-estructurada como técnicas de recolección de la información, así como la grabadora y la cámara fotográfica. Para la validez y fiabilidad de la investigación se utilizó la categorización, triangulación e interpretación.

Descriptor: Compromiso Organizacional, Comportamiento Organizacional, Satisfacción laboral.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

Temática: Formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas

Sub-temática: Deontología de la Gerencia Educativa

Área prioritaria de la Face: Gerencia Educativa

Área prioritaria de la UC: Educación



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ONTOPERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES

Hermeneusis desde la U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia
Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo

Autor: Enrique Bejar
C.I: V.-18.781.076
Fecha: Muy 2019

RESUMEN

The purpose of this research is to interpret the Ontoperception of the Organizational Commitment presented by the U.E.N. "Crispín Pérez", by virtue of the problematic situations presented by them, in terms of projecting the values and objectives of the educational organization and the level of belonging to their place of work, evidenced by the fact that teachers do not assume their own roles in the organization and, therefore, the assumed behavior of the same, is not consonant with the norms, values and mission of the educational institution. The adopted method is the Hermeneutics, an interpretation of the phenomenon object of study will be realized, through the hermeneutic processing of the discourse of the key informants. Direct observation and the semi-structured interview will be used as information gathering techniques, as well as the tape recorder and the camera. Categorization, triangulation and interpretation were used for the validity and reliability of the research

Descriptors: Organizational Commitment, Organizational Behavior, Job Satisfaction.

Research Line: Educational Management, Management and Work

Thematic: Teacher training and professional praxis in educational organizations

Sub-topic: Deontology of Educational Management

Priority area of the Face: Educational Management

Priority area of the UC: Education

INDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL TUTOR (A)	ii
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR Y APROBACIÓN DEL PROFESOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE GRADO	iii
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TUTORIALES	iv
RESUMEN	v
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	viii
INTRODUCCIÓN	1
MOMENTO I	
UNA MIRADA A LA REALIDAD EN ESTUDIO	3
Situación contextual.....	3
Propósitos de la investigación.....	9
Importancia del estudio.....	9
MOMENTO II	
PLATAFORMA TEÓRICA REFERENCIAL	12
Antecedentes de la investigación.....	12
Teorías de entrada.....	14
Cultura organizacional.....	14
Tipos de cultura organizacional.....	16
Características de la cultura organizacional.....	17
Funciones de la cultura organizacional.....	18
Importancia de la cultura organizacional.....	18
Factores que afectan la cultura organizacional.....	20
Comportamiento organizacional.....	21
Compromiso organizacional.....	23
Dimensiones del compromiso organizacional.....	24
Desempeño laboral.....	24
Satisfacción.....	26
Motivación.....	27
Referentes jurídicos.....	28
La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	29
Ley Orgánica de Educación (2009).....	30

MOMENTO III	
ANDAMIAJE METODOLÓGICO	31
Paradigma de investigación.....	31
Enfoque de la investigación.....	32
El método.....	32
Escenario de investigación.....	34
Informantes claves.....	34
Técnicas para la obtención de la información.....	35
Validez y fiabilidad de la investigación.....	36
Técnicas de la interpretación de la información.....	38
Categorización.....	38
Triangulación de los datos.....	38
MOMENTO IV	42
Entrevista	45
Categorización de la información.....	46
Triangulación.....	48
MOMENTO V	54
REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS	59

INTRODUCCIÓN

Muchas organizaciones reconocen la fuerte relación entre compromiso organizacional y los resultados de la empresa, ya que de acuerdo a Drucker citado por Flaherty (2011) el éxito en las organizaciones es proporcional al grado de compromiso que tienen las personas que las conforman. En estas organizaciones por lo general prevalecen sentimientos individuales y colectivos de trabajar en el mejor ambiente posible, que garantice la consecución de la excelencia. A lo largo del tiempo ha surgido un elemento importante para el compromiso como la comunicación, ya permite aclararle a los empleados lo que hay que hacer, qué tan bien lo están haciendo y, qué puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.

En tal sentido, las organizaciones de hoy en día se encuentran en el dilema de cómo lograr que sus empleados se motiven, de manera que favorezcan tanto sus intereses personales como los de la organización, esto no es cuestión económica solamente, va más allá, requiere involucrarse para lograr un cambio de actitud en el empleado y de esta manera se sientan comprometidos con su organización, presentarán mayor desempeño, serán más productivos y estarán más satisfechos.

El presente estudio tiene como propósito interpretar la Ontopercepción sobre el compromiso organizacional que tiene los docentes de la U.E.N. “Crispín Pérez” ubicada en el Municipio Libertador del Estado Carabobo.

El proyecto está estructurado en cinco capítulos, a saber:

Momento I, comprende la situación o contexto de estudio, las interrogantes que devienen en propósitos de la investigación y la justificación del mismo.

Momento II, aborda el referente teórico, integrado por la dimensión heurística de investigaciones relacionadas con el objeto de estudio, así como las teorías de entrada que fundamentan la investigación.

Momento III, lo integra el andamiaje metodológico que guía la investigación, las técnicas para recabar y analizar la información, así como los criterios de validez y fiabilidad del estudio.

Momento IV señala el proceso de procesamientos de datos, categorización y triangulación de resultados.

Y por último el Momento V que presenta las conclusiones del objeto de estudio derivadas del proceso.

MOMENTO I

UNA MIRADA A LA REALIDAD EN ESTUDIO

Situación contextual

La función docente alude a una serie de responsabilidades que adquiere el profesional de la educación una vez que inicia su tránsito formativo y que va más allá de la transmisión de conocimientos, como actividad propia desarrollada dentro de un aula de clases.

La tarea a cumplir por el docente de estos tiempos, debe estar acorde con las exigencias de una sociedad que se mueve a gran velocidad en adelantos científicos-técnicos, por lo que exige un docente consustanciado con esa nueva realidad.

Para Lerner (1980, la función Docente:

Es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos (p.34).

Añade la autora que, la función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas,

culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

La función del maestro, tal como la conocemos hoy, no ha existido siempre. Realmente los maestros, si bien desde hace mucho tiempo han cumplido la misma función sustantiva de transmitir la cultura heredada a las jóvenes generaciones, no siempre lo han hecho en el marco de las mismas exigencias sociales, ni tampoco han tenido siempre ante la sociedad la misma responsabilidad que hoy se les exige.

Torres (2013:72), revisando diferentes fuentes actuales, ha recopilado en una ingeniosa síntesis las características principales que hoy se espera del rol docente ideal “que supera los límites de lo humano”, en tanto que supone que el maestro sea “un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador, entre otras características deseables”.

Ello implica, para los y las docentes competencias profesionales complejas, que combinan habilidades, principios y conciencia del sentido y las consecuencias de su práctica. La actividad docente no se reduce a un hacer técnico y previsible sino que requiere de la resolución de situaciones variadas y diversas, caracterizadas por la incertidumbre en las cuales el o la docente necesita elaborar una respuesta adecuada a la situación.

Aunado a ello, como constante y que permea la labor docente, está el compromiso con la organización educativa; concebida por Mowdoy (2013:79), como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”

Para el mismo autor, como perspectiva teórica, se asume el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso lo define como “el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte” (p.84).

En este sentido, Mosquera (2004:43), asume que “el compromiso con la institución, está relacionado con el estado relativamente duradero del ambiente interno de una institución el cual es experimentado por los miembros que la conforman e influyen en el comportamiento”.

En correlato con lo anterior, el autor puntualiza, “que la actitud del individuo responde a una condición enmarcada dentro del sentido de pertenencia, compromiso con la misión y visión de la institución, e identificación con las actividades que le corresponde realizar como parte de su responsabilidad, así como también la comunicación efectiva con los demás integrantes de la institución”(p.45).

Es decir, el compromiso organizacional es una actitud, un valor de orden trascendental que en el docente se traduce como sentido de pertenencia.

Si bien la escuela es el centro formador por excelencia, no es menos cierto que el docente es el eje facilitador de esa excelencia. Cuando la escuela no funciona como un colectivo, con metas y tareas comunes y el ejercicio docente se realiza en forma aislada, y además, no comprometido con la misión de la institución escolar, los resultados educativos no responde a una educación de calidad, a lo que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), refiere “Una

educación de calidad es necesidad vital para todos los ciudadanos y toda la sociedad”, Y determina “su carencia lleva a las personas y a las sociedades al fracaso” .

De manera que, la educación es un bien público prioritario para todos los que viven en la República. Le corresponde a las instituciones educativas, (personal docente y directivo), reconocer los problemas que enfrentan la escuela en el cumplimiento de su misión.

En el caso que atañe, la U.E.N. “Crispín Pérez”, donde no existe una cultura organizacional direccionada, la institución no funciona como colectivo con tareas y metas comunes, requiere transformar la gestión educativa, donde los agentes interactuantes en la gestión escolar asuman como propio y de intervención colectiva los propósitos básicos establecidos en los planes de estudio, además de adaptar su trabajo y su forma cotidiana y de proceder a su consecución.

Es necesario connotar, que la docencia no es sólo una profesión para transmitir la cultura heredada, es ante todo una actividad que apunta hacia el futuro, hacia la cultura por construir, en consecuencia, su meta es la transformación de lo existente en mejores formas de vida. Es oportuna la esclarecedora reflexión de Fernández (2014):

Después de que los profesores establecen un vínculo con la organización, se genera una actitud docente y organizacional, que se puede traducir en conductas relacionadas con su actividad académica, profesional, laboral y organizacional, es decir, los profesores tienen disposición para ser creativos, promotores de la excelencia profesional, agentes activos y pro-positivos dentro de la dinámica institucional y ante los retos que ofrece el entorno competitivo; ya que se han identificado y comprometido con la orientación cultural de la organización(p.132).

En efecto, cuando la persona siente satisfacción por la labor que realiza muestra actitud objetiva hacia el trabajo que desempeña, se identifica con él, es colaborador,

coopera con sus compañeros, busca el cambio mediante mejoras en el proceso, cumple con el horario establecido, planifica y organiza adecuadamente sus actividades, respeta las normas de la institución con sentido de pertenencia, es comunicativo e interactúa con los demás integrantes de la institución. (Guédez: 2010).

Sin embargo, lo antes señalado se distancia mucho de la realidad en la U.E.N. "Crispín Pérez", ubicada en el Municipio Libertador del Estado Carabobo", donde he constatado desde las funciones de Orientador, que el personal docente asume una actitud pasiva ante las situaciones problemáticas que afectan la cultura organizacional, los docentes no colaboran en las actividades escolares y extraescolares planificadas por la institución, presentando una apatía en especial los docentes recién ingresados y la poca colaboración prestada se realiza más por obligación que por iniciativa propia y satisfacción de cumplimiento por la institución; se retiran de la institución antes de culminar el horario de trabajo y por lo general llegan con marcado retraso al inicio de las actividades docentes, lo que pudiera estar motivado por el muy conocido "Cabalgamiento de Horario"; faltan a sus labores docentes sin justificación alguna, pareciera que no les importa ya que cuando se les habla al respecto su respuesta por lo general, es evasiva; el sentido de pertenencia hacia el cumplimiento de las normas de la institución por lo general no está presente.

El diagnóstico descrito, establece rasgos críticos de la organización y funcionamiento de la escuela, a saber: ausencia de control y disciplina en el trabajo, por lo que el ausentismo de los profesores es frecuente; los directores y coordinadores de la escuela concentran su actividad en asuntos, principalmente de orden administrativo; su relación con los docentes y el trabajo en el aula se limita, la mayoría de las veces, a la trasmisión de información y de indicaciones provenientes de instancias superiores; la información de los resultados educativos de los educandos a los padres y/o representantes, se identifica como un requisito administrativo, es

decir, no existe una “cultura de rendimientos de cuentas”, de responsabilidad de los resultados pareciera ser propio de los alumnos y de la familia; mas no de la escuela y de los docentes.

Es de hacer notar, que a partir del 2007, el Estado Venezolano a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación, imparte cursos de capacitación para el personal docente (incluyendo directivos y coordinadores), sobre la Nueva Estructura Curricular Bolivariana y la Implementación de la Educación Bolivariana en todos su niveles y modalidades en sus cometidos legales, sociales educativos y comunitarios, y al parecer los preceptos de pertinencia, pertenencia y compromiso docente hacia la institución y al país como mejoramiento continuo y sustentable, en muchas instituciones educativas y en sus integrantes no ha dado el resultado esperado.

En muchas instituciones y en especial la U.E.N. “Crispín Pérez”, aún no han asumido la Espítome de la educación venezolana, el establecimiento de formas de trabajo docente congruentes con las metas educativas, aun cuando sean precedidos por cursos de capacitación, los resultados parecen demostrar que aun cuando el diseño de los cursos responden a las necesidades del quehacer de los maestros y estos son bien realizados; como argumenta Torres (2013:111), “apenas han logrado mejorar las cualidades individuales de los profesores”.

Partiendo de las circunstancias anteriormente expuestas, constituye el eje de interés de esta investigación dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos del constructo Compromiso Organizacional?
2. ¿Cuál es la actitud ante el Compromiso Organizacional que presentan los docentes adscritos U.E.N. “Crispín Pérez”?

3. ¿Cómo es la actitud asumida por los docentes en función del desarrollo del Compromiso Organizacional en el contexto de la U.E.N. “Crispín Pérez”?

Propósitos de la Investigación

1. Profundizar en los fundamentos teóricos del constructo Compromiso Organizacional.
2. Develar la actitud ante el compromiso organizacional que presentan los docentes adscritos U.E.N. “Crispín Pérez”
3. Interpretar la actitud asumida por los docentes en función del desarrollo del compromiso organizacional en el contexto de la U.E.N. “Crispín Pérez”

Importancia del estudio

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

Bajo una mirada holística de la educación, se hace necesario reconocer que la relación entre calidad educativa y trabajo docente está mediada por múltiples variables que afectan de manera sinérgica el desempeño docente y por consecuencia la calidad de la educación. Entre las diferentes variables que tiene un papel relevante se encuentra el compromiso organizacional.

El sentido de identidad y el compromiso hacia la organización educativa, determinan en gran medida las aspiraciones y los niveles de compromiso con el

desarrollo personal y el ejercicio profesional. En el caso del docente, la construcción de la identidad ha de incorporar una visión de futuro y un sentido de misión.

Los deberes profesionales no comienzan al recibir el Diploma o el Título. Desde el mismo momento en que se decide la actividad profesional que se va a ejercer el individuo adquiere una responsabilidad moral muy especial. El estudiante de una determinada profesión no puede sustraerse a los deberes que corresponden a la misma, alegando que aún no la ejerce, ya que en el momento en que empieza a estudiar, se obliga a los deberes que la misma profesión ha establecido.

No basta con poseer un sistema de conocimientos teórico-prácticos especializados, las culturas profesionales se caracterizan por un sentido de pertenencia a un ámbito de ocupación y por la existencia de una deontología profesional. De aquí se deriva una doble identificación: con un colectivo general, el del profesorado, y con un equipo o unidad organizativa, bien sea el centro o el equipo docente. Ambos niveles están relacionados, la identidad profesional, como una forma de entender el ejercicio docente, lleva a la mejora de la práctica en el aula; el compromiso institucional permite asumir responsabilidades en la mejora de la organización.

La ontología ética del docente (ética profesional), va mucho más allá de las presunciones profesionales, es preguntarse (como maestro, pedagogo, licenciado) frente a su alumno(a), a la sociedad y al país. "¿Estoy haciendo con mi trabajo lo propio que beneficia a este alumno(a), lo necesario que beneficia a la sociedad donde estoy inserto, lo trascendente para mi país y para la raza humana?" Consecuencialmente, ¿Estoy participando y por ende cumpliendo con lo que tengo el deber y derecho? Una confianza que se entrega a una conciencia, a una conciencia profesional.

La docencia no es sólo una profesión para transmitir la cultura heredada, es ante todo una actividad que apunta hacia el futuro, hacia la cultura por construir, en consecuencia, su meta es la transformación de lo existente en mejores formas de vida. (Fernández: 2014).

Abordar la Ontopercepción del Compromiso Organizacional, desde la perspectiva de una investigación cualitativa bajo una metódica hermenéutica, es visualizar el objeto y sujeto de estudio desde una completud holística y dimensional de los actores involucrados que dimensionan, analizan, transforman sus propias realidades, hacia la consecución de un fin común como es la excelencia organizacional y por ende crecer como persona y profesional de la docencia como un todo integrado

MOMENTO II

PLATAFORMA TEORICA REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

A continuación se presenta algunos estudios realizados por diferentes autores sobre el temático objeto de estudio como apoyo documental y bibliográfico que lo sustenta. En este sentido se citan autores tales como:

Azcarrunz (2018) realizó una investigación titulada **“Práctica de valores éticos en docentes, administrativos, como factor influyente en el logro de aprendizajes - IES Taraco 2018” en Perú.**

El presente trabajo de investigación respecto a la práctica de valores éticos de docentes y administrativos en la Institución Educativa Secundaria Taraco (IES Taraco), como factor determinante de los bajos logros de aprendizaje en la evaluación censal (ECE) 2016 tomadas a estudiantes del segundo grado de secundaria. Para su estudio se ha empleado una encuesta dirigida a un 15 % de docentes y administrativos de la institución y en síntesis se sustenta en cuatro aspectos primordiales como son: Identificación del problema, análisis y resultados del diagnóstico, referentes conceptuales y de experiencias anteriores más la propuesta de implementación y monitoreo del plan.

En síntesis este es el diseño de un plan de acción que se genera a partir de las dificultades observadas en el personal mencionado, que tiene que ver con la confrontación y miramientos en el desempeño de su labor en la institución; el cual pues, incide en los aprendizajes de los estudiantes, el mismo que se proyecta

solucionar esta situación problemática a través de actividades de orientación en valores humanos, principalmente a los actores indicados.

García (2018) realizó una investigación titulada **“La práctica de los valores de los docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 1105 La Sagrada Familia de la UGEL O3 La Victoria, 2017”** para optar a su título de Maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle alma mater del magisterio nacional escuela de posgrado.

El trabajo de investigación se ha realizado debido al interés que tuvo la autora por determinar la relación que existe entre la práctica de los valores de los docentes y la gestión pedagógica en la institución educativa N° 1105 la sagrada familia de la UGEL N° 03 La Victoria, 2017. Para tal fin se trabajó con los profesionales en educación de la Institución Educativa en referencia. El estudio está comprendido dentro del enfoque cuantitativo, la investigación es de tipo descriptiva explicativa en el sentido que vamos a caracterizar el comportamiento de las variables y su relación o asociación con otras. Así mismo porque nos permite descartar y explorar los factores variables que intervienen en el fenómeno que nos proponemos investigar ayudando de esta manera al desarrollo de una buena gestión pedagógica sustentada en la práctica de valores de los docentes e imitada por los alumnos.

Además, el diseño es correlacionar. Sánchez y Reyes (2006) sostienen que este tipo de diseño se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados. Según la Tabla 09 de correlación Prueba de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación ya que ambas variables poseen una correlación positiva de 0.928, por lo cual se concluye que existe una relación positiva casi perfecta entre la

Práctica de Valores y la Gestión Pedagógica en la institución educativa N° 1105 la sagrada familia de la UGEL N° 3 La Victoria, 2017.

Erazo (2016) realizó una investigación titulada **“La motivación como factor clave en el desempeño laboral del personal docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela”**.

La investigación tiene como propósito analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal docente que labora en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela. El mismo se desarrolló como un modelo no experimental, el cual según su característica se enmarcó en un diseño descriptivo, con la estrategia metodológica de campo transaccional.

El estudio abarcó una población de (30) docentes del Instituto Universitario. De éstos se tomó una muestra censal. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario policotómicas tipo escala de Likert. El análisis de los resultados se realizó de forma cuantitativa, donde la información que se obtuvo a través del instrumento fue sometida a procesos estadísticos. Los datos fueron tabulados y graficados utilizándose una distribución de frecuencias, medidas de tendencias central y de dispersión a fin de conseguir los resultados y presentar como conclusiones del estudio de investigación que existe un alto grado de motivación intrínseca y extrínseca en los profesores del Instituto Universitario Adventista que inciden en su buen desempeño en las tareas y en el desempeño contextual de los mismos en la institución.

Esta investigación guarda una relación con el presente estudio, ya que sirve de guía sobre las variables motivación y desempeño laboral.

A su vez, Arráez (2015), presenta la investigación titulada **“Compromiso Organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE): Una visión desde sus actores”**, para optar al grado de Magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación. La misma tuvo como propósito Analizar el nivel de compromiso presente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo. En su desarrollo se recopiló la información necesaria para el diagnóstico, luego se fundamentó en diversas teorías relacionadas con la problemática.

La investigación estuvo enmarcada en un estudio tipo descriptivo con un diseño de campo no experimental. La población estuvo representada por cincuenta y dos (52) empleados de la DIGAE y la muestra por veintiséis (26) empleados es decir 50% de la población. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario de tipo escalar el cual fue validado por tres (3) expertos, mientras que la confiabilidad se obtuvo aplicando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, con un resultado considerado Muy Alto de 0,82. Para el análisis de los resultados se utilizó distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales de acuerdo a la respuesta de cada ítem, con la aplicación de un programa estadístico. Obteniendo como resultados que en la DIGAE el personal administrativo posee un compromiso organizacional bajo.

Similar al estudio anterior, Medina (2015), realizó una investigación titulada **“Cultura y Clima en las organizaciones educativas factor determinante en la eficacia del personal”**, trabajo presentado ante la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez-Barquisimeto, para ascender a la categoría de profesor asociado. La investigación que se presenta tuvo como objetivo general analizar la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal docente, en organizaciones educativas. Para ello fue necesario abordar las conceptualizaciones de cultura y clima organizacional sustentado en la

teoría de sistemas y la teoría del desarrollo organizacional. Igualmente, la eficacia del personal docente sobre las bases de varios enfoques. Por último, se hizo una descripción de los factores determinantes en la eficacia Del personal docente en las organizaciones basada en los principios de las nuevas tendencias gerenciales. La metodología empleada fue el análisis documental. Se concluyó que la cultura organizacional es una herramienta eficaz para la interpretación de la vida y el comportamiento organizacional.

Las investigaciones antes señaladas, presentan una relación implícita con el trabajo de Noción de compromiso organizacional del docente, por cuanto la cultura y el clima organizacional son elementos fundamentales para la conformación y desarrollo del nivel de pertinencia y la formación de valores de los miembros que integran una organización.

Teorías de Entrada

Cultura Organizacional

En sentido general, las organizaciones educativas, se han caracterizado (independientemente del nivel de enseñanza en que se especialicen) por actuar como escenarios que aseguran orden y reproducción de los sistemas sociales en que están inmersas. Si bien todo tipo de organización en una sociedad reproduce en buena medida la cultura a la que pertenece: las normas, valores y presunciones socialmente compartidas; la educativa ha tenido históricamente esta actividad como su misión fundamental, su encargo social, el objeto que justifica su existencia.

El reconocimiento social de la escuela (acepción más difundida para las organizaciones educativas) como institución más legítima de transmisión del conocimiento, que incluso estatalmente se intenta validar más que otros espacios que

pueden cumplir funciones similares, como la familia, la iglesia. Esta particularidad marcó, en alguna medida, la representación de las organizaciones educativas como espacios un tanto cerrados, menos dinámicos con respecto a otras de la sociedad, situación fácil de apreciar incluso en las características físicas que tipifican a estas instituciones (las escuelas tradicionalmente han sido centros un tanto cerrados, aislados).

En tal sentido, se entiende por cultura organizacional, Rodríguez (2014:32) “Como un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control que interactúan para producir normas de comportamiento”.

A su vez, Granell (2012:2) define el término Como "... aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social..." “esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los” “... valores, creencia, actitudes y conductas”.

También, Chiavenato (2012:464) presenta la Cultura Organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.

Las distintas definiciones de cultura organizacional, que se presentan, comparten conceptos comunes. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. Expresa los valores o ideas sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir.

De allí, que la cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento y cumple con varias funciones importantes como son: transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el

compromiso con algo mayor que el yo mismo, reforzar la estabilidad del sistema social, ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Tipos de cultura organizacional

Según Schein (2012) plantea dentro de los tipos de cultura organizacional pueden ser mencionados los siguientes:

- ***Cultura predominante***: Es aquella cultura que muestra o expresa los valores centrales que comparte la gran mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de cultura organizacional, se habla de cultura dominante.
- ***Subcultura***: Son culturas que reflejan problemas, situaciones y experiencias que comparten sus miembros.

Si las organizaciones no tienen una cultura dominante y sólo estuvieran compuestas por numerosas subculturas, el valor de la cultura organizacional como variable independiente decrecería bastante porque no existiría una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

Características de la cultura organizacional

El autor considera entre las características principales, se pueden mencionar:

- ***Identidad de sus miembros***: Es el grado en que los trabajadores identifican con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo.

- ***Énfasis en el grupo:*** Las actividades de trabajo se organizan con relación a grupos y no a personas.
- ***Enfoque hacia las personas:*** Las decisiones de la administración toman en consideración las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- ***La integración de unidades:*** Se instruye que las unidades de la organización trabajen de manera coordinada e independiente.
- ***El control:*** Establece el uso de reglas, procesos y supervisión APRA el control de la conducta de los individuos.
- ***Tolerancia al riesgo:*** Es el grado que se le permite a los empleados para que sean innovadores, arriesgados y agresivos.
- ***Los criterios para recompensar:*** Cómo se distribuyen las recompensas; entre los que podemos mencionar el aumento de sueldo y ascensos de acuerdo con el rendimiento del empleado.
- ***El perfil hacia los fines o los medios:*** En qué forma la administración obtiene una visión de los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- ***El enfoque hacia un sistema abierto:*** El grado en que la organización controla y contesta a los cambios externos.

Funciones de la cultura organizacional

- Gestión gerencial, flexibilidad, evaluar y modificar el rumbo de la empresa.
- Utilización de tecnologías comunicacionales, esto en vista de la globalización.
- Hacer notorio que lo más importante son los recursos humanos.
- Competitividad e innovación.

- Capacitación permanente, prosperidad y calidad de los resultados.
- Disciplina, horizontalidad, participación, responsabilidad, respeto mutuo, honestidad.
- Formar: líderes, agentes de cambio y personal de relevo.
- Comunicar un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- Apoyar el compromiso con algo superior al yo mismo.
- Fortalecer la estabilidad del sistema social.
- Facilitar premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.
- Los artefactos culturales, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes.

Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma cómo funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien, si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisarlas, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos. Se ha podido observar en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional, que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado, una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura.

La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso de la persona hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y auto motivación.

Factores que afectan la cultura organizacional

- ***La historia y propiedad:*** Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poder alto, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados.

- ***El tamaño:*** Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros.
- ***La tecnología:*** Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante, se requiere de fuentes de poder muy claras al igual que de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos.
- ***Metas y objetivos:*** Los objetivos de una empresa varían conforme a las estrategias.
- ***El personal:*** Es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características que posean sus miembros. Significa que cada persona acepta, pero modifica su cultura.

Cuando un grupo dado de personas ha compartido una cantidad significativa de experiencias importantes en el proceso de resolución de problemas internos y externos, pueden asumirse que tales experiencias comunes, con el tiempo, han originado entre esas personas una visión compartida del mundo que los rodea y el lugar que ocupan en él. Por tanto para el surgimiento de una cultura determinada, es necesario al menos la existencia de un grupo y que éste haya compartido un número suficiente de experiencias para llegar a esta visión compartida, la cual tiene que haber ejercido su influencia durante un tiempo suficiente para llegar a ser dada por supuesta y desgajada de la conciencia.

Por supuesto que este conjunto de individuos que integran diversos grupos en la organización son el producto de un sistema mayor que es la sociedad y como tal está influido en la formación de un conjunto de actitudes que a su vez están condicionadas por presunciones, normas, creencias y valores que ésta ha formado. A su vez estos individuos se integran en organizaciones hoy consideradas como mini sociedades. Una vez dentro de ellas se sigue produciendo en proceso de aprendizaje de las normas sociales que allí imperan y que condicionan los modelos de comportamiento que serán asumidos como correctos en ese contexto empresarial.

Comportamiento Organizacional

El comportamiento Organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la misma.

Según Robbins (2014) el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

En este sentido el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en las empresas, y de la manera en que dicho comportamiento afecta el desempeño de una empresa. Y como el comportamiento organizacional se interesa específicamente en los ambientes relacionados con el empleo. Es por ello, que el comportamiento del individuo está influenciado por el grupo en que se desenvuelve y las relaciones entre las personas de ese grupo.

Por otro lado, Kiniki y Kreitner (2013) señalan que el comportamiento en la organización son los resultados de los factores organizacionales existentes (externos e

internos), por lo que es importante considerar las percepciones que tenga el trabajador en: a) los factores de liderazgo y las prácticas de dirección (autocrático, persuasivo, paternalista, consultivo y participativo); b) el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones); y c) la consecución del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivo, apoyo social, interacción entre individuos).

En este sentido, según Martínez (2012), el comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando en ello, la eficacia en las actividades de la institución el hombre por naturaleza es un ser inminentemente social y tiende a relacionarse con otras personas, estableciendo grupos en la escuela, en su zona donde vive y por supuesto, en su trabajo. Los grupos son espacios donde interactúan dos o más personas que trazan objetivos particulares.

En el estudio del comportamiento organizacional según Robbins & Judge (2009) considera variables dependientes las siguientes: Productividad, Ausentismo, Rotación, Satisfacción en el trabajo.

Para Martínez (Ob.c) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, entre otros son usados para producir bienes y servicios.

Compromiso Organizacional

En este sentido, el compromiso organizacional ha sido tema de gran interés en las investigaciones sobre comportamiento humano en las organizaciones.

Por su parte, Robbins, (Ob.c) define el compromiso organizacional como un estado en cual un empleado se identifica con una organización y sus metas y siente deseo de seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con las actividades a realizar, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía en la cual se presta un servicio. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno y con la organización.

Mientras, para Davis y Newstrom (2013) el compromiso organizacional es el grado de identificación que posee un empleado con su organización, así como el deseo de seguir participando activamente en ella.

Para Steers citado por Arias, (2011) el compromiso es como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Al conjunto de vínculos que mantiene a un sujeto apegado a una empresa en particular, Arciniega (2012) los ha llamado compromiso organizacional y a diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

De manera que el compromiso organizacional son aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.

Para que se dé un compromiso organizacional los empleados deben compartir los valores, visión y misión de la organización, esta variable no se logra en la organización de estudio, ya que los empleados no se identifican con ella y sus metas.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Para Meyer y Allen citados por (Arias, 2011) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Se hace necesario que el personal se sienta identificado con la organización que este orgulloso de pertenecer a ella, para que logre un buen desempeño y se logre alcanzar los objetivos establecidos.

Desempeño Laboral

En tal sentido Chiavenato (2012:223) plantea que “el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Mientras, Palacio (2015), tipifica que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o

varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Para ambos autores el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por su parte, Stoner (citado en Araujo y Guerra, 2007) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Así, se puede notar de acuerdo a lo planteado, que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otros autores afirman que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

A su vez. Robbins (2014), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

En este sentido, el desempeño es una variable importante de incluir en la investigación, ya que le permite conocer a la organización que tan involucrados están los trabajadores con los objetivos trazados. Los trabajadores cuando están comprometidos con la organización son más productivos y presentan un buen desempeño.

Satisfacción Laboral

De acuerdo a Robbins (Ob.c) la satisfacción en el trabajo: es la actitud general de un individuo hacia su puesto.

Se puede decir que, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que, así también, es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales.

Para el autor en la satisfacción del trabajo de las personas es importante considerar cuatro factores, a saber:

Trabajo mentalmente estimulante: Las personas prefieren trabajos en los que se les dé la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, promoviendo un estímulo intelectual.

Remuneraciones equitativas: Las personas quieren esquemas de pagos y ascenso que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas, ya que, cuando se percibe que el salario es equitativo y que se basa en la exigencias del trabajo, las capacidades del individuo, así como también en los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos, de igual forma se requiere de un sistema de ascensos equitativos, que provoque oportunidades de ascenso y crecimiento personal, lo que lleva a mayores responsabilidades y, una mejor posición.

Condiciones laborales de apoyo: Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo.

Compañeros que los respalden: Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social.

Motivación

La palabra motivación se deriva del vocablo latino “moveré”, que significa mover. Por su parte, Chiavenato (2012:298) define a la motivación “como una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo”. Según este autor la motivación constituye en un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo.

La motivación es fundamental para encarar la vida y el ámbito laboral. Es por ello, que la mayoría de las organizaciones de hoy invierten gran parte de su patrimonio en mantener motivados a sus empleados, ya que través de esta se puede obtener mejores y mayores resultados que beneficiarán a la empresa

Muchas empresas motivan a sus empleados de diferentes formas como por ejemplo remuneración, aumento salarial, bonos, recompensas entre otros. La motivación es ese impulso que dirige el comportamiento de la persona hacia sus metas.

En este sentido, Robbins y Judge (2009:139) definen la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.

La motivación son los estímulos y esfuerzos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Es ese impulso que hace o mueve a los trabajadores para que tengan un buen rendimiento para así alcanzar los objetivos de la empresa es lo que se desea determinar en esta investigación y es por ello que se incluye en el estudio.

Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2012), explica que los factores motivacionales se refieren al contenido que corresponde al puesto de trabajo, a las tareas y obligaciones relacionadas con éste, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

La motivación va a permitir que los trabajadores sientan ese impulso que los conlleve a realizar sus funciones de manera eficaz, en la organización objeto de estudio los empleados se sienten desmotivado, sin ánimos de involucrarse con ella y sus objetivos.

Referentes Jurídicos

La investigación sobre “Ontopercepción del compromiso organizacional de los docentes en la U.E.N. “Crispín Pérez”, se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); Ley Orgánica de Educación (2000) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente 2002.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En su artículo 104: Establece que “la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica.” (p. 8). En ese sentido, para el docente poder ser conductor de valores, obviamente necesita ser un profesional de reconocida moralidad, que actúe en concordancia con lo que piensa y

dice, ajustado a los principios y valores éticos, estéticos, sociales, culturales, entre otros, ya que él es modelo dentro del aula, la institución educativa y la sociedad.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Las funciones que deben ejercer el personal docente dentro del sistema educativo Venezolano están indicadas en el artículo 77, entre las cuales se destacan: “la de enseñanza, orientador, planificador, investigador, experimentador, evaluador, supervisor, director y administrador en el campo educativo; todas importantes para el desarrollo de una educación activa, personalizada, integral para el logro de un aprendizaje efectivo”(p.19).

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece en el Artículo 6, lo siguiente:

Parágrafo 1.-El docente debe observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y los principios establecidos en la Constitución y Leyes de la República (p.5).

Parágrafo 9.- El docente debe contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en el cual trabaja (p.10).

De allí, que el docente debe tener amplias responsabilidades sociales, morales, religiosas y estéticas que modelen el porvenir de los niños y ciudadanos formados en las diferentes instituciones educativas del país.

En el Capítulo II, sobre Faltas y Sanciones Disciplinarias, especifica como falta grave susceptible de sanciones entre otros, los siguientes:

Art. 150.- 2°. Por manifiesta negligencia en el ejercicio del cargo.

5°.Por observar conducta contraía a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres o a los principios que informa la constitución y demás leyes de la República.

9°.Por reiterado incumplimiento de obligaciones legales, reglamentarías o administrativas.

De manera, que el docente debe asumir sus funciones con responsabilidad, idoneidad y con alto nivel de profesionalismo, que inciden en la actitud de compromiso con la institución educativa.

MOMENTO III

ANDAMIAJE METODOLOGICO

Paradigma de Investigación

Todo proceso de investigación tiene lugar en el contexto de las experiencias personales de quien las realiza, en un conjunto de creencias científicas, unas normas socioculturales generales y de ciertas tradiciones filosóficas, todo lo cual contiene supuestos acerca de la naturaleza de la realidad, del conocimiento y de los valores, que interactúan con los constructos de la ciencia en que el investigador enmarca su trabajo. Es por ello que los métodos de investigación y las opciones metodológicas son parte integral de los sistemas teóricos empleados por el investigador.

En la búsqueda del conocimiento, el modelo conceptual que se adopte va a condicionar los procedimientos de estudios que se sigan en la investigación. En este sentido cobra vital importancia el enfoque paradigmático que se asuma.

De acuerdo a Pérez (2004) es evidente que cada paradigma mantiene una concepción diferente de lo que es la investigación, lo que implica la adopción de metodologías determinadas, en otras palabras, los paradigmas definen el marco del pensamiento o referencias que orientan las actividades y las reflexiones dentro de un área determinada del saber.

Por estas razones, este trabajo especial de grado se acoge a los postulados del paradigma Postpositivista de la ciencia, el cual, desde la perspectiva del autor antes referido, debe "brotar de la dinámica y dialéctica histórica, de la vida humana y se

impone, cada vez más con fuerza y poder convincente, a nuestra mente inquisitiva" (p.156).

Enfoque de la Investigación

El estudio se abordara en correspondencia con los propósitos, bajo un enfoque cualitativo, en este enfoque la teoría constituye una reflexión desde la práctica. La realidad no sólo está constituida por hechos observables sino también por significados, símbolos e interpretaciones elaboradas por el propio sujeto a través de una interacción con los demás, en este sentido, se centró en la experiencia humana y en su significado, es decir, se interpreta el significado de las diversas experiencias-narraciones-relatos.

Por otra parte, Sierra (2014:108), define la investigación cualitativa "...como un proceso activo, sistemático y rigurosos de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio". Es decir, el propósito de la investigación cualitativa es explorar las relaciones sociales y describir la realidad de cómo lo experimentan los involucrados en el objeto de estudio.

El Método

La presente investigación se emprendió a través del método hermenéutico. La hermenéutica es la disciplina de la interpretación, trata de comprender textos, en sus contextos respectivos. El intérprete o investigador los entiende, los comprenden, frente a sus autores, sus contenidos y sus destinatarios, estos últimos tanto originales como afectivos.

A objeto de esta investigación se consideró que la concepción hermenéutica desde la óptica Gadameriana, constituye un representativo aporte para comprender e interpretar los significados del contexto de lo que se conoce y como, se construye el conocimiento científico en Educación.

En función de lo anterior, se consideró que para comprender los significados de los lenguajes utilizados por los actores de los textos, los relatos, narraciones, de la realidad que se estudiara en esta investigación, se necesitará entender y reflexionar, sobre lo que ellos quisieron transmitir sobre estas temáticas, y para lograrlo es necesario que los preconceptos, prejuicios, presuposiciones y expectativas propias de quien investiga estén presentes, de tal forma que se pudiera dar significado al texto y verdad de los fenómenos que se estudiaran, en este caso la percepción que tienen los informantes claves sobre la Ontopercepción del compromiso organizacional.

Es importante enfatizar, que en la presente investigación se interpretaran las opiniones de los directivos y docentes desde una óptica hermenéutica, pero no desde una visión personal de quien investiga, sino producto de un compartir e intercambiar ideas con otros sujetos, y esto es posible a través de la hermenéutica, gracias a ese proceso dialógico que se da entre el investigador y los sujetos informantes, donde el lenguaje juega un papel determinante, porque permitirá la comunicación y el intercambio de impresiones e ideas, lográndose de esta manera una comprensión compartida del fenómeno que se estudia.

Por lo tanto, el estudio a través de este método estará sustentado en la interpretación de una realidad externa e interna, el conocimiento obtenido es interpretación de una realidad tal como ella aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva, ya que, parte del punto de vista subjetivo de la persona entrevistada.

Escenario de Investigación

Para Elliott (2000:118), el escenario lo define “como el contexto que da significado a la investigación”. De allí que el escenario para este estudio es U.E.N. “Crispín Pérez” ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo.

Informantes Claves

Los informantes Elliott (Ob.c), lo define como “personas que permiten a los investigadores cualitativos acercarse y comprender en profundidad la “realidad” social a estudiar” (p.123).

En este trabajo los sujetos que aportarán la información lo constituirán cuatro informantes claves: 01 Directivo, 03 docentes los cuales serán seleccionados de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Querer pertenecer a la investigación
2. Fácil acceso a ellos
3. Disponibilidad de tiempo
4. Ser docentes de la Institución

Dentro de esta perspectiva, Martínez (2005:55), señala “para preservar tanto la confiabilidad como el anonimato de las personas, conviene utilizar seudónimos con lo que se evita problemas y consecuencias desagradables”. Para esta investigación se utilizaran los nombres propios.

Técnicas para la Obtención de la Información

Autores como Taylor y Bogdan (1992), Wood (1993), y Martínez (2005), coinciden al señalar que las técnicas cualitativas son: la entrevista y el grupo focal.

En este estudio se utilizará la entrevista semi estructurada que de acuerdo con Peleterio, citado por Infante (2010):

Consiste en encuentros reiterados y personales entre el investigador y los entrevistados. Se dirige hacia la comprensión de contexto, situaciones o fenómenos. Se realiza en igualdad de posiciones. Es flexible, dinámica y abierta. Requiere el logro de “Rapport” o clima de confianza el cual pretende lograr una buena voluntad y capacidad del individuo para hablar de sus experiencias (p. 63).

La entrevista en la investigación cualitativa constituye una técnica que tiene gran sintonía epistemológica. Esta técnica es importante, porque según Martínez (Ob.c) a medida que el encuentro avanza, la estructura de la personalidad del interlocutor va tomando formas en nuestra mente; adquirimos las primeras impresiones con la observación de movimientos, seguido de la audición; a su vez, la comunicación no verbal por medio de cuales se podrán aclarar términos, descubrir las ambigüedades, definir los problemas.

Cabe recalcar que la entrevista semi estructurada se aplicará a través de guiones semi estructurados, por cuanto sólo contiene preguntas activadoras del proceso comunicacional

Para la aplicación de la entrevista se consideraran las siguientes condiciones:

- Se seleccionaran contextos y horarios apropiados que proporcionaron una atmósfera agradable para el diálogo de acuerdo a la disponibilidad de los informantes.
- Se solicitara a cada uno de los sujetos su autorización para grabar los diálogos de la entrevista.

Así pues, la utilización de esta técnica acarrea el uso de instrumentos. En este caso, el instrumento que se utilizará es un guión de entrevista, ya que según Alonso (citado por Valles, 2010), “La situación de interacción conversacional está siempre regulada por un marco. El mínimo marco pautado para la entrevista es un guión temático previo, que recoge los objetivos de la investigación y focaliza la interacción” (p. 204).

El guión de entrevista estará conformado por seis preguntas para los informantes claves. Igualmente el grabador es una herramienta de gran utilidad para esta investigación, pues, permite retener toda la información que no puede ser recogida directamente en forma escrita durante las entrevistas.

Validez y Fiabilidad de la Investigación

Martínez (Ob.c) estableció que la validez implica asumir una perspectiva mental desde la cual se observa, evalúa e interpreta la realidad, en tanto señaló que la confiabilidad se orienta hacia la concordancia interpretativa, en un alto nivel, para una misma realidad, entre diferentes observadores y evaluadores.

A los efectos de este estudio y para lograr una *Fiabilidad* se busca:

1. Obtener, de parte de los informantes claves, la mayor exactitud en cuanto a la información que suministrarán, lo que permitirá registrarla textualmente y

conformarlas con objetividad en las notas de campo realizadas y los instrumentos aplicados.

2. Se busca el más completo y adecuado uso de los instrumentos para recolectar la información.
3. Se emplea al máximo, y de la manera más adecuada posible, los recursos técnicos disponibles para conservar las vivencias y existencialidades de la realidad que se observe.
4. Se hace uso de categorías descriptivas concretas y precisas para categorizar la información.
5. Se obtiene la información y los datos de fuentes primarias, sin manipularlas.
6. Se hace uso de la triangulación durante el procesamiento de los datos y su interpretación.

En lo que se refiere a la *Validez* se procederá a:

1. Recoger la información en diferentes momentos, transcribiendo textualmente sus contenidos y cotejándolos; de esta forma se preserva la exactitud de los datos y se evita el introducir o producir cambios en las transcripciones que darán lugar a resultados carentes de validez.
2. Se empleará la triangulación para contrastar la información recabada, empleando las diferentes fuentes de información, los datos provenientes de los informantes y las técnicas e instrumentos que fueron aplicados; así se evita que la credibilidad pudiera variar.

Técnicas de Interpretación de la Información

Categorización

Transcritos los datos, a partir de las entrevistas y sus consecuentes grabaciones, se procederá a categorizar las expresiones siguiendo el esquema y procedimiento señalado por Martínez (Ob.c), el cual obedece a la técnica metodológica de la “comparación constante” ideada por Glaser y Strauss (1967). A través de este método, se manejarán las estructuras y las construcciones gramaticales, resultantes de las transcripciones.

Las categorías descriptivas permitirán clasificar, conceptualizar o codificar los contenidos e ideas centrales extraídas o seleccionados, los cuales serán listados convenientemente para diferenciar las categorías de las subcategorías y así poderlas agrupar por su naturaleza y contenido.

Triangulación de los Datos

La triangulación en esta investigación, se realizará de la siguiente manera: (a) la contrastación de la información obtenida y de su interpretación, considerando las fuentes implicadas: informantes claves, autores consultados y el investigador; (b) la convergencia de información sobre un mismo fenómeno, obtenida mediante el uso de diversas técnicas: observación, entrevistas, cruce con la teoría.

Todos los datos recolectados en las entrevistas, conversaciones, comentario en vivo, se ordenarán de manera sistemática y coherente, lógica y precisa, clasificándola de acuerdo a las unidades de registro y análisis. Esta organización facilitará el reconocimiento e interpretación de los datos mediante la triangulación y el análisis reflexivo, lo que generará

resultados. A partir de ellos se establecerán conexiones que generen categorías y subcategorías, las cuales serán establecidas y contrastadas para lograr la veracidad y exactitud.

Los datos resultantes de las diferentes técnicas, se contrastarán entre sí y los actores. Ello permitirá la fiabilidad de los hallazgos recogidos para interpretar, comprender y describir, de tal manera que se utilizará como base la información empírica aportada en la práctica como consecuencia de la aplicación de las entrevistas para la recolección de los datos, además de las posiciones de autores, desde una perspectiva cualitativa, en la que los valores son de gran significación para compartir e internalizar la percepción dada por los informantes claves.

MOMENTO IV

EJERCICIO HERMENÉUTICO DE CONSTRUCCIÓN DE SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DESDE LOS DISCURSOS DE LOS INFORMANTES CLAVES Y ACTORES CONSULTADOS

Seguidamente se explicitan las opiniones emitidas por los informantes claves para esta investigación, sobre las particularidades en torno a la Participación Comunitaria y Calidad Educativa desde la visión de los principales actores del hecho educativo. Se empleo como técnica de procesamiento la denominada categorización la cual según Martínez (2000) consiste en un proceso de clasificación de las partes con el todo, para la lo cual se transcribe las entrevistas o el contenido de la información protocolar para luego clasificar conceptualizar o codificar mediante un término o una expresión, el contenido o idea central de cada unidad temática.

Las informaciones suministradas fueron procesadas hermenéuticamente lo que implicó develar los significados que para los informantes claves tiene la situación en estudio. El significado es un fenómeno que no se puede someter a observación empírica; debido a esto la percepción de los significados se captó por medio de una comprensión interpretativa en el sentido que Dilthey (1944), le asigna a la comprensión "es el redescubrimiento del yo en el tu" (p. 215).

Finalmente, cabe considerar, que de la revisión documental por una parte, y del guión de entrevista o instrumento de recolección de datos, de las intenciones y significados, por otra parte, emergieron dimensiones y categorías que relacionadas entre sí conformaron una red estructural o un sistema dinámico de relaciones, resultante de las ideas principales extraídas de las transcripciones gramaticales de las entrevistas en profundidad, llegando a obtener un nivel de descripción endógena, es decir que la descripción teórica de los resultados se generó desde adentro.

Ahondando, en el proceso hermenéutico, la categorización e interpretación de la información constituyó un proceso integrado que se inicio con el análisis de contenido, producto de la revisión documental. Y la transcripción textual de las entrevistas en profundidad aplicadas a los informantes claves, acompañada de la identificación de las ideas principales de cada uno de los discursos de los informantes antes mencionados.

Partiendo de la conceptualización y categorización se procedió a la teorización de la información, la cual se concreta en una síntesis conceptual. Esta construcciones, resultaron en algunos casos amplías y complejas en su diseño por el hecho de no haberse realizado abstracciones o modificaciones a los textos, ni a las ideas principales para no incurrir en la pérdida del verdadero sentido de lo que fue expresado por quienes aportaron la información (autores consultados y opiniones informantes claves); fue el momento más difícil, creativo y generador de nuevas ideas. De allí, que desde la interpretación hermenéutica, se logró la reconstrucción del sentido de los significados construidos, que unido al proceso de teorización harán posible la reconstrucción dialógica de los argumentos teóricos que dan cuenta de cómo la gente percibe y reconstruye en su mente el proceso.

En relación a lo expuesto, emergieron cinco dimensiones o categorías, por supuesto, estas forman parte de una totalidad como se visualizará a lo largo de este capítulo.

De esta manera, la separación que se hace obedece a la presentación de la información con el propósito de facilitar la comprensión e interpretación hermenéutica.

Protocolo de Entrevistas

Versión Docente-Directivo



Entrevistada: Licda. Maurice Briceño. Sexo F, título: Licenciada en Educación inicial, docente de aula y Subdirectora encargada de U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo

Entrevista realizada el lunes 18 de marzo de 2019 a las 7:30 am.

1.- Para usted, cuáles son **las responsabilidades del docente con la institución?**

Maurice: entre las principales responsabilidades del docente en la institución es desarrollar de manera adecuada el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de cumplir con el **rol de docente en el mágico arte de educar**

2.- ¿qué es para usted **el compromiso organizacional**?

Maurice: desde mi perspectiva es compenetrarse **dentro de la institución cumpliendo con los valores primordiales de equidad en donde se establezca una sincronía laboral que beneficie el proceso de enseñanza y aprendizaje,** siendo fiel a la institución

3.- Desde su perspectiva, **que elementos identifican** el compromiso con la organización?

Maurice: entre las principales es acudir de inmediato a las situaciones adversas que se presentan en la institución, por ejemplo, problemas de indisciplina, fallada, puntualidad y responsabilidad dentro del mismo. **Cuidar y velar por la reputación de la institución**

4.- en tiempos de incertidumbre social en que está inmerso la sociedad venezolana, la educación no escapa a ello: ausentismo laboral, conflictos interpersonales, cabalgamiento de horario, insatisfacción laboral, aunado a lo político, cultural, religioso, económico etc.

Cómo describes **el clima en la organización**?

Maurice: como **el motor esencial del funcionamiento de la institución, en pocas palabras, la forma de ser y actuar ante los demás.** En esta organización está completamente empañado, reina la discordia y sobretodo la poca practica de valores.

5.- la ontología (ser) ética del docente asume a una conciencia profesional. ¿Cómo se proyecta **la pertenencia de los docentes** con la institución?

Maurice: desde un punto de vista ontológico es primordial que nosotros como docentes y directivos de la institución nos enfoquemos en la preservación de valores y bienestar general, y **que las maestras se acoplen a las iniciativas que los directivos emanamos.**

VERSIÓN DOCENTE DE AULA



Entrevistada: Licda. Ana María Bello. Sexo F, título: Licenciada en Educación inicial, docente de aula de U. E.N. “Crispín Pérez”, ubicada en la Parroquia Tocuyito del Municipio Libertador del Estado Carabobo

Entrevista realizada el lunes 18 de marzo de 2019 a las 9:30 am.

1.- Para usted, cuáles son **las responsabilidades del docente con la institución?**

Ana: cumplir con el horario de trabajo y en especial, cumplir con la institución. Cabe destacar que debemos ser garante de una buena educación y mantenimiento de espacios tanto dentro como fuera del aula.

2.- ¿qué es para usted **el compromiso organizacional?**

Ana: Es relacionarse en cuerpo y alma con nuestra organización. Es dar el todo por el todo, es no solo cumplir las reglas, sino generar nuevas estrategias en pro del mejoramiento de la institución.

3.- Desde su perspectiva, **que elementos identifican** el compromiso con la organización?

Ana: entre las principales esta lealtad, responsabilidad y respeto organizacional. Cumplir con los valores y reglas dentro de la institución es uno de los aspectos y elementos de mayor importancia.

4.- en tiempos de incertidumbre social en que está inmerso la sociedad venezolana, la educación no escapa a ello: ausentismo laboral, conflictos interpersonales, cabalgamiento de horario, insatisfacción laboral, aunado a lo político, cultural, religioso, económico etc.

Cómo describes el clima en la organización?

Ana: Digamos que es complicado hablar de eso. A pesar de la experiencia que tenemos diversos docentes, no logramos acoplarnos dentro de la institución producto del egoísmo por ejemplo, cada una quiere lograr el éxito individual e incluyéndome a veces obviamos el colectivo, cosa que perjudica el clima organizacional en la institución.

5.- la ontología (ser) ética del docente asume a una conciencia profesional. ¿Cómo se proyecta **la pertenencia de los docentes** con la institución?

Ana: No solo conciencia, creo que se deriva más de la experiencia que de otra cosa. Desde que estudiamos educación nos proyectamos a mejorar una sociedad, pero quizás no participamos directamente en el bienestar de la institución y del mismo docente, los valores se han perdido, no solo en la sociedad sino que lamentablemente se proyectan a la institución.

Categorización de la información

Sistematización		
Unidad Temática	Categorización	Conceptualización
Responsabilidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñar valores y modales • Funcionamiento de la calidad • Buena enseñanza de los maestros 	Cumplir con el rol educativo
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las metas docentes • Meta organizacional • Proceso de enseñanza y aprendizaje 	Capacidad para cumplir con las metas institucionales
Elementos del compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir metas a corto y largo plazo • Roles del docente • Puntualidad y eficacia 	Cumplir con los roles educativos de alto desempeño
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Acoplamiento docente, administrativo y obrero 	Capacidad para unir fuerzas laborales de calidad
Ontología del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Ética • Moral 	Trabajar con principios y valores dentro y fuera de la institución

Elaborado por Bejar (2019)

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro Número 2			
Matriz General			
Procesamiento de los Datos (Triangulación)			
PREGUNTA N° 1	INFORMANTE 1 (Maurice)	INFORMANTE 2 (Ana)	INFERENCIA (Investigador)
<p>¿Para usted, cuáles son las responsabilidades del docente con la institución?</p>	<p>entre las principales responsabilidades del docente en la institución es desarrollar de manera adecuada el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de cumplir con el rol de docente en el mágico arte de educar</p>	<p>cumplir con el horario de trabajo y en especial, cumplir con la institución. Cabe destacar que debemos ser garante de una buena educación y mantenimiento de espacios tanto dentro como fuera del aula.</p>	<p>Dentro de la amplitud que puede generar la primera pregunta como abrebocha a la investigación, las dos docentes divagaron al momento de responder, quedando claro que desconocen completamente las habilidades que como maestras deben tener dentro de la institución, además es importante señalar que cumplir con el rol docente es parte de tu responsabilidad, pero debes tener claro y ser consciente que el proceso de aprendizaje dependerá directamente de la formación y uso de valores éticos y morales para cumplir su función docente.</p>

Elaborado: Bejar (2019)

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro Número 3			
Matriz General			
Procesamiento de los Datos (Triangulación)			
PREGUNTA N° 2	INFORMANTE 1 (Maurice)	INFORMANTE 2 (Ana)	INFERENCIA (Investigador)
<p>¿Qué es para usted el compromiso organizacional?</p>	<p>desde mi perspectiva es compenetrarse dentro de la institución cumpliendo con los valores primordiales de equidad en donde se establezca una sincronía laboral que beneficie el proceso de enseñanza y aprendizaje, siendo fiel a la institución</p>	<p>Es relacionarse en cuerpo y alma con nuestra organización. Es dar el todo por el todo, es no solo cumplir las reglas, sino generar nuevas estrategias en pro del mejoramiento de la institución.</p>	<p>Las dos docentes demostraron estar compenetradas dentro de la institución, mas no con la organización. Debido a que infiriendo un poco en cada una de las respuestas, muestran su rol de docente mas no el proceso de las actividades educativas donde identificarte con tu institución es asumir un apego, pero que mediante reglas se pueden forjar un proceso menos inductivo para beneficiar al personal, es decir un compromiso de uno para todos y todos para todos.</p>

Elaborado: Bejar (2019)

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro Número 4			
Matriz General			
Procesamiento de los Datos (Triangulación)			
PREGUNTA N° 3	INFORMANTE 1 (Maurice)	INFORMANTE 2 (Ana)	INFERENCIA (Investigador)
<p>Desde su perspectiva, que elementos identifican el compromiso con la organización?</p>	<p>entre las principales es acudir de inmediato a las situaciones adversas que se presentan en la institución, por ejemplo, problemas de indisciplina, fallada, puntualidad y responsabilidad dentro del mismo. Cuidar y velar por la reputación de la institución</p>	<p>las principales esta lealtad, responsabilidad y respeto organizacional. Cumplir con los valores y reglas dentro de la institución es uno de los aspectos y elementos de mayor importancia.</p>	<p>Claramente desconoce que elementos puede identificarse como forjador del compromiso organizacional, además de que mediante la entrevista me percaté que desconocen el concepto de compromiso organizacional, solo coinciden en velar por el bienestar de la institución pero no apegado al uso de la ética ni la moral, sino como una función que cumplen desde que iniciaron su andar en la comunidad educativa, pero que en parte muestran preocupación porque la misma mejora mas no se ocupan de aportar soluciones.</p>

Elaborado: Bejar (2019)

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro Número 5			
Matriz General			
Procesamiento de los Datos (Triangulación)			
PREGUNTA N° 4	INFORMANTE 1 (Maurice)	INFORMANTE 2 (Ana)	INFERENCIA (Investigador)
<p>Cómo describes el clima en la organización?</p>	<p>como el motor esencial del funcionamiento de la institución, en pocas palabras, la forma de ser y actuar ante los demás. En esta organización está completamente empañado, reina la discordia y sobretodo la poca practica de valores</p>	<p>Digamos que es complicado hablar de eso. A pesar de la experiencia que tenemos diversos docentes, no logramos acoplarnos dentro de la institución producto del egoísmo por ejemplo, cada una quiere lograr el éxito individual e incluyéndome a veces obviamos el colectivo, cosa que perjudica el clima organizacional en la institución.</p>	<p>En la estrategia de la formulación de la pregunta número cuatro, los informantes se mostraron un poco receptivos para reconocer de qué manera se encuentre el clima organizacional del colegio, es por esto, que cada uno de los factores (anti valores) que se encuentran en el mismo son producto de apatía por parte de algunos docentes, que generan discordia, comprobándose al momento de que respondieran mediante el movimiento de las manos, completamente abiertas expresándose de manera veras, además es importante señalar que el individualismo prevalece en esta organización educativa.</p>

Elaborado: Bejar (2019)

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Cuadro Número 6			
Matriz General			
Procesamiento de los Datos (Triangulación)			
PREGUNTA N° 5	INFORMANTE 1 (Maurice)	INFORMANTE 1 (Ana)	INFERENCIA (Investigador)
<p>¿Cómo se proyecta la pertenencia de los docentes con la institución?</p>	<p>desde un punto de vista ontológico es primordial que nosotros como docentes y directivos de la institución nos enfoquemos en la preservación de valores y bienestar general, y que las maestras se acoplen a las iniciativas que los directivos emanamos.</p>	<p>No solo conciencia, creo que se deriva más de la experiencia que de otra cosa. Desde que estudiamos educación nos proyectamos a mejorar una sociedad, pero quizás no participamos directamente en el bienestar de la institución y del mismo docente, los valores se han perdido, no solo en la sociedad sino que lamentablemente se proyectan a la institución.</p>	<p>Me alegró saber que respondieran asertivamente la pregunta de los valores encontrados en la institución, debido que lo reconocen pero siguen sir participar. A veces, una orden emanada de un directivo puede generar incomodidad, es por esto que cada uno de los factores institucionales dependen del trabajo en equipo regido por la moral y la ética, en especial a instituciones públicas que carecen de un potencial organizacional debido a la poca experiencia y ansiedad al momento de dirigir</p>

Elaborado: Bejar (2019)

MOMENTO V

CONSIDERACIONES FINALES DERIVADAS DESPUÉS DEL EJERCICIO DE ONTOPERCEPCION DEL COMPROMISO DOCENTE

En relación al objeto de estudio, luego de consultar mediante la entrevista a autores que hacen vida en la U.E.N. Crispín Pérez, para entender como era el uso de valores morales y éticos que derivan de la ontopercepción del compromiso docente en la institución, en la cual docentes laboran y se relacionan diariamente en la misma, en la búsqueda de reflexionar como investigador.

En muchas instituciones y como lo mencioné al principio de la investigación, en especial la U.E.N. “Crispín Pérez”, aún no han asumido la Espíteme de la educación venezolana, el establecimiento de formas de trabajo docente congruentes con las metas educativas, aun cuando sean precedidos por cursos de capacitación, los resultados parecen demostrar que aun cuando el diseño de los cursos responden a las necesidades del quehacer de los maestros y estos son bien realizados; como argumenta Torres (2013:111), “apenas han logrado mejorar las cualidades individuales de los profesores”.

Es importante señalar que dentro de la prosémica interrogativa utilizada durante las entrevistas, las docentes se neutralizaron al mencionar si utilizaban correctamente el uso de los valores institucionales, en pocas palabras, la ontopercepción del compromiso institucional no se evidencia debido a que no se compenentran con la institución, es decir, cumplen con su rol docente en el aula, pero no fuera de ella.

Aunado a ello, abordar la Ontopercepción del Compromiso Organizacional, desde la perspectiva de una investigación cualitativa bajo una metódica hermenéutica, es visualizar el objeto y sujeto de estudio desde una complejidad holística y

dimensional de los actores involucrados que dimensionan, analizan, transforman sus propias realidades, hacia la consecución de un fin común como es la excelencia organizacional y por ende crecer como persona y profesional de la docencia como un todo integrado.

Dentro de un punto de vista cultural, la transformación real no sucederá en las escuelas debido al poco compromiso existente entre docentes con la institución, dejando a un lado la cultura organizacional de la misma. En la antropología moderna, teóricos como Chiavenato señalan que todo sistema organizacional, se basa en relaciones interpersonales, lo que genera ampliamente, diversos factores de acoplamiento emocional a nivel cultural.

También, Chiavenato (2012:464) presenta la Cultura Organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización". Las distintas definiciones de cultura organizacional, que se presentan, comparten conceptos comunes. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. Expresa los valores o ideas sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir.

De allí, que la cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento y cumple con varias funciones importantes como son: transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo, reforzar la estabilidad del sistema social, ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

En este mismo orden de ideas, es de hacer notar, que funciones del interés docente, como educar, no se aplica con regularidad en la institución, al igual que la de formar jóvenes con objetivos morales y éticos, debido a que la imagen que perciben del docente, no es la correcta, incluso directivos señalan que la comunicación no ha sido la correcta, y que incluso la gerencia falla al emitir órdenes.

Además, se pudo determinar claramente que no es la actitud correcta la señalada por los docentes de la E.B.N. Crispín Pérez, que mediante cada una de las respuestas señaladas en la entrevista se pudo notar que cada intercambio emocional plantea que los demás no asumen su compromiso ético pero que desde un punto de vista individual tampoco.

Robbins (2014), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. En este sentido, el desempeño es una variable importante de incluir en la en la investigación, ya que le permite conocer a la organización que tan involucrados están los trabajadores con los objetivos trazados. Los trabajadores cuando están comprometidos con la organización son más productivos y presentan un buen desempeño.

Es inexorable la situación que se presenta día a día en la institución estudiada, frustración docente dentro del campo educativo determina la calidad educativa y el poco uso del rol del docente, que deben demostrar un compromiso idóneo y lealtad a la lugar de trabajo, no menospreciar la capacidad intelectual que se tiene como docente pero si, se debe colocar en práctica todo lo aprendido en el andar universitario debido a que estudiantes y representantes observan continuamente su actitud y falta de valores, que perjudica la imagen cultural de la organización donde se labora.

En cuanto a Batteman y Snell (2005) “es probable que existan tensiones y ansiedades en equipos demográficamente diversos, o en equipos procedentes de diversas partes de la organización, o en los integrantes por personalidades contrastantes” (p. 443). Igualmente las presiones laborales generan situaciones de estrés provocando confrontaciones entre los equipos de trabajo, ante esta realidad se hace necesaria la habilidad profesional del gerente para persuadir a los equipos a

través de la interacción directa y mediar entre los grupos involucrados, conseguir resultados positivos y permitan la incorporación al trabajo de manera armoniosa.

Durante la realización de las entrevistas, las dos docentes demostraron estar compenetradas dentro de la institución, mas no con la organización. Debido a que infiriendo un poco en cada una de las respuestas, muestran su rol de docente mas no el proceso de las actividades educativas donde identificarte con tu institución es asumir un apego, pero que mediante reglas se pueden forjar un proceso menos inductivo para beneficiar al personal, es decir un compromiso de uno para todos y todos para todos.

Para finalizar, cada institución dependerá de la calidad docente que tengan, cada uno de los procesos y actividades señaladas, sirven para contribuir al rol del docente, que debe acoplarse claramente al factor colectivo de la institución y practica de valores, pero al no conocen sobre la ontopercepción docente educativa.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Araujo, M y Guerra, M (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Urbe, Nro 4. <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>. [Consulta: 2018, junio 05]
- Arciniega, L. (2012). *Compromiso organizacional ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Limusa.
- Arias, F. (2011). *El Compromiso Personal hacia la Organización y la intención de permanencia algunos factores para su incremento*. Nro. 200 México: UNAM. Disponible <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf> [Consulta: 2018, junio]
- Arráez, D. (2015). *Compromiso Organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE): Una visión desde sus actores*. Trabajo Especial de grado presentado para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, Face –UC. No publicado
- Azcarrunz (2018) realizó una investigación titulada *“Práctica de valores éticos en docentes, administrativos, como factor influyente en el logro de aprendizajes - IES Taraco 2018” en Perú*. Trabajo especial de Maestría para optar a su título de postgrado. Trabajo publicado en la web. Universidad San Ignacio de Loyola
- Bateman, T. Snell. S. (2005). *Administración. Un nuevo paradigma competitivo*. Sexta Edición. México. Mc Graw Hill
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)*. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas – Venezuela.
- Chiavenato, H. (2012). *Clima Organizacional. Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall. 6ta. Edición
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da.ed.). México: McGraw-Hill.
- Davis K. & Newstrom J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (11ma. ed.). México: McGraw Hill.

- Elliott, J. (2000). *La Investigación Acción*. Madrid: Morata.
- Erazo, C. (2016). *La Motivación Como Factor Clave en el Desempeño Laboral del Personal Docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela*. Trabajo de Grado de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Fernández M. (2014). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. México: Trillas.
- Flaherty, J. (2011). *La Esencia de la Administración Moderna*. (1ra. ed.). México: Pearson Educación.
- Gadamer, H. (1999). *La Comprensión Hermenéutica en la Investigación Educativa*. Mimeografía.
- García (2018) “*La práctica de los valores de los docentes y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 1105 La Sagrada Familia de la UGEL O3 La Victoria, 2017*” Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle alma mater del Magisterio Nacional escuela de Posgrado.
- Glasser y Strauss (1997). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y Procedimientos*. Colombia: Kapeluz
- Granell De A. (2012). *Cultura Organizacional*. Venezuela: IESA.
- Guédez V. (2010). *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas, Venezuela: Tropykos / CLACDEC.
- Infante, C. (2010). *Diseño emergente en la investigación cualitativa*. Maracaibo-Venezuela: Universidad del Zulia.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2013). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.
- Lerner, Ruth. (1980). *Los valores morales en el contenido de la educación. Estudio de caso de Venezuela*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Santiago de Chile.
- Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial Extraordinaria* (2009). 15 de Agosto de 2009. Venezuela.

- Martínez, M. (2005). *Hermenéutica de la Ciencia y Métodos de Investigación*. México: Trillas
- Martínez, M. (2012). *El concepto de productividad en el análisis Económico. Red de Estudios de la Economía Mundial*. México. Disponible: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Medina M. (2015). *Cultura y Clima en las Organizaciones Educativas, factor determinante en la eficacia del personal*. Trabajo de ascenso a la categoría de Profesor Asociado de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Barquisimeto. Venezuela.
- Mosquera, Juan. (2004). *Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la U.E. “La Glorieta” de Valencia, Estado Carabobo*. Trabajo de Grado Presentado ante la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magíster en Administración y Supervisión de la Educación.
- Mowdoy, R. (2013). *Compromiso Organizacional de los docentes. Un estudio exploratorio*. adide.org/revista/index.php?...id... - España - En caché - Similares. (Disponible). 41
- Palacio, F. (2015). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, C. (2004). *Investigación cualitativa*. Madrid: Trilla
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Decreto N° 1.011 de fecha 4 de Octubre de 2000, Gaceta Oficial N 5.496 Extraordinario de fecha 31 de Octubre de 2000.
- Rodríguez, R. (2014). *Reflexiones sobre Cultura Organizacional e instituciones en el Mundo Actual*. Sevilla: universidad Central “Martha Abreu”.
- Robbins, S. & Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (10ma. ed.). México: Pearson Educación
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice – may Hispano América, S.A.
- Sierra, B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Schein, D. (2012). *Cultura Organizacional: Nueva Tendencia de la Gerencia de Recursos Humanos*. México: Trillas.

Taylor y Bogdan (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.

Torres, R. (2013) *¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?*, en: Revista Colombiana de Educación N 47, Bogotá: Centro de Investigaciones Universidad Ped.

Valles, E. (2010). *Técnicas cualitativas en investigación social*. Mimeografía.

Woods, P. (1993). *La Etnografía en la Investigación Educativa*. Barcelona: Paidós.