

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

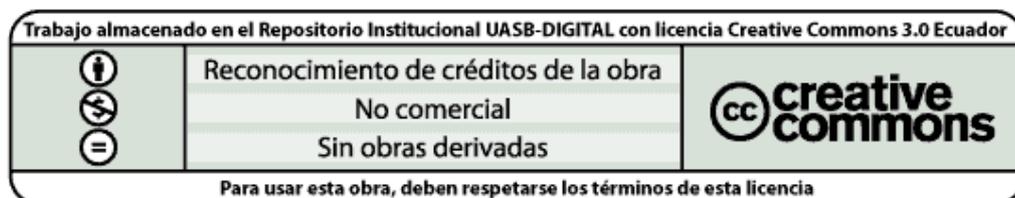
Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional
y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad
Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito**

Autora: Angélica Manzano Díaz

Tutora: Dra. Mariana Lima Bandeira

Quito, 2017



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Angélica Geovanna Manzano Díaz, autora de la tesis intitulada: “Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en desarrollo del talento humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 28 de abril de 2017

Firma:

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito analizar la dinámica institucional al interior de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán (UESDG), con especial atención en las funciones y procesos que viven los docentes para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional.

La investigación fue de tipo cualitativo con una población de 50 docentes tomando en cuenta los elementos propios tanto del compromiso organizacional como del sentido de pertenencia para la elaboración de la encuesta.

Los resultados revelaron la existencia de diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género, edad, años de vinculación a la institución y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos.

Para la UESDG es importante el trabajo de su equipo docente en la mejora del sentido de pertenencia con el fin de minimizar factores que influyen de forma negativa en el desarrollo del talento humano y reestructurar proyectos internos de bienestar para el personal docente.

Esta propuesta permitirá a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán llegar a cambios en su dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa, especialmente de los docentes que son el motor de la institución, generando estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes orientados siempre a mejorar la calidad del servicio.

AGRADECIMIENTO

A Dios, Padre de amor y misericordia por el don de la vida y por permitirme cursar esta maestría para mi crecimiento personal y profesional, gracias por la sabiduría y la perseverancia para luchar cada día.

A mi familia y amigos por el apoyo incondicional y el esfuerzo que han hecho para facilitarme las mejores oportunidades de crecimiento no sólo personal, espiritual sino intelectual.

A Marianita Lima Bandeira por su dirección, orientación, apertura y afecto en el desarrollo de este trabajo de investigación

A la Universidad Andina Simón Bolívar por propiciar este espacio de crecimiento profesional y a los facilitadores del programa por los conocimientos compartidos desde la sencillez y profesionalidad.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO PRIMERO	
Marco Teórico	
1.1 Antecedentes	11
1.2 Compromiso Organizacional	11
1.2.1 Conceptualización del compromiso laboral	11
1.2.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional	13
1.2.2.1 Compromiso afectivo	14
1.2.2.2 Compromiso de continuidad	14
1.2.2.3 Compromiso normativo	14
1.2.3 Enfoques del compromiso organizacional	15
1.3 Sentido de pertenencia	17
1.3.1 Antecedentes teóricos	17
1.3.2 Dimensiones del sentido de pertenencia	19
1.3.2.1 Dimensión psicológica-social	19
1.3.2.2 Dimensión afectiva	20
1.3.2.3 Dimensión física	21
1.3.3 Sentido de pertenencia en el contexto educativo	22
1.3.4 Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes	24
CAPITULO SEGUNDO	
Objeto de estudio: Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán	
2.1 El carisma de la Orden de Predicadores	25
2.1.1 Mendicidad	26
2.1.2 Estudio	27
2.1.3 Docencia	27
2.1.4 Predicación	28
2.1.5 Comunidad	28
2.1.6 Itinerancia	29
2.1.7 Pluralidad	29
2.1.8 Democracia	30
2.1.9 Oración	30
2.2 Reseña histórica de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán	31
2.3 Misión	32

2.4 Visión	33
2.5 Valores institucionales	33
2.6 Dimensiones educativas dominicanas	34
2.7 Estructura Organizacional	36
CAPITULO TERCERO	
Proceso de investigación	
3.1 Metodología de la investigación	38
3.2 Técnica utilizada	38
3.3 Análisis de datos	40
3.3.1 Análisis de grupos (cluster analysis)	40
3.3.1.1 Conceptos básicos	40
3.3.1.2 Método K-medias	42
3.3.1.3 Prueba F de Snedecor /Tabla ANOVA	42
3.4 Presentación y análisis de resultados.....	42
3.4.1 Presentación de resultados de análisis de grupos	46
3.4.1.1 Análisis de grupos de Compromiso afectivo.....	46
3.4.1.2 Análisis de grupos de Compromiso de continuidad	50
3.4.1.3 Análisis de grupos de Compromiso normativo	54
3.4.1.4 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión afectivo	58
3.4.1.5 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión física ..	62
3.4.1.6 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión social ..	69
CAPITULO CUARTO	
Conclusiones y Recomendaciones	
4.1 Conclusiones	74
4.2 Recomendaciones	76
Bibliografía.....	81
Anexos.....	84

INTRODUCCIÓN

Tener sentido de pertenencia significa: crear un vínculo ya sea con una persona, con un grupo, un lugar o una organización, en donde se comparten experiencias y se evidencia compromiso, lealtad, admiración y respeto hacia los valores y filosofía de la institución. Dicho vínculo conlleva a construir un proyecto común en el cual los involucrados se comprometen a dar lo mejor de sí.

Hablar de sentido de pertenencia dentro de una institución educativa es de trascendental importancia ya que de alguna manera el éxito de una institución depende del ambiente adecuado que ofrezca a sus colaboradores y desde allí promover la adhesión a la organización. Al interior de una institución educativa el sentido de pertenencia busca direccionar todas las acciones hacia el mejoramiento continuo y la calidad del servicio, al excelente desempeño laboral, la apropiación de principios y valores institucionales, las relaciones interpersonales adecuadas y la responsabilidad para asumir los compromisos.

Para una persona sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecemos cuando nacemos. Por tanto, el sentido de pertenencia se puede considerar como el arraigo a algo que supone importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones.

Por otro lado, el compromiso es una actitud deseada por la organización para favorecer el desempeño laboral e incrementar los esfuerzos por el cumplimiento de las metas institucionales. El lugar que el colaborador ocupa en la organización juega un papel relevante en la manifestación e intensidad de dicha actitud.

En ese sentido es muy importante tener en cuenta el contexto laboral en el cual está involucrado el colaborador puesto que influirá positiva o negativamente en la actitud frente al compromiso.

Los diferentes estudios sobre el tema determinan que el compromiso laboral es un factor que incide tanto a nivel individual como organizacional ya que implica un vínculo estrecho con los principios, valores y filosofía institucional mediante el cual el docente debe mostrar una actitud de aceptación de todo lo que forma parte de la organización y debe orientar lo mejor de sí.

Toda persona que inicia su carrera profesional establece un compromiso consigo mismo y con el grupo social al que pertenece. Dicho compromiso implica la

búsqueda constante de superación y excelencia en las tareas que realiza además de una constante actualización de los conocimientos y una dignificación permanente de la práctica. Por lo tanto, en el buen ejercicio de su labor profesional hallará autorrealización pero también beneficiará de todos aquellos que sean receptores de su trabajo en el sector educativo.

Las implicaciones que conlleva firmar un compromiso ético con la docencia implica una actuación coherente con ciertos principios y valores morales que son valorados por quienes evalúan su labor. La postura ética que asuma el docente debe manifestarse en sus actitudes y sobretodo debe mostrar una actitud de apertura a los procesos de cambio constante en relación a las demandas sociales y a las necesidades de los estudiantes.

Las instituciones educativas para enfrentar los grandes retos que plantea la sociedad actual tienen que crear estrategias, mediante las cuales los docentes puedan llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales.

Para la UESDG, es un hecho importante año tras año realizar procesos de evaluación institucional frente al quehacer pedagógico, las metas propuestas anualmente, los proyectos planteados, entre otras, esto lleva a pensar siempre en planes de mejoramiento que puedan enriquecer a la institución, y con ello brindar una educación de calidad a los niños, niñas, jóvenes y sus familias.

Por lo mencionado, surge el interés por realizar una investigación que se oriente a estudiar las características del compromiso organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de Quito, y así, generar estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes que minimicen los factores que inciden actualmente en ambiente laboral, que afecta al personal docente e incide en la calidad educativa de la institución.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente se determina la pregunta central del estudio y de los objetivos que determinarán el desarrollo de la investigación.

Pregunta Central

¿En qué medida el sentido de pertenencia influye en el compromiso organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito?

Objetivo General

Establecer directrices para una estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en la UNIDAD EDUCATIVA SANTO DOMINGO DE GUZMÁN.

Objetivos Específicos

1. Describir la relación de los componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso continuo e involucramiento, en los docentes de la UESDG.
2. Identificar los mecanismos institucionales que fomentan el sentido de pertenencia en la UESDG, Quito.
3. Determinar el sentido de pertenencia en los docentes de la UESDG y su relación con el compromiso organizacional.

Justificación

El compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que todos aquellos quienes lideran a un grupo de personas deben fomentar entre sus colaboradores, generando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, y en este caso los docentes, se comprometan con la institución, con su misión, valores y su filosofía aún en situaciones adversas. Por tal motivo, la investigación se concentrará en analizar el compromiso organizacional de los docentes, a través de las características del compromiso afectivo, del compromiso continuo y del compromiso normativo.

La investigación pretende contribuir y dar soporte a un tema crucial, vinculado a la mejora de la educación desde la administración organizacional, teniendo a los docentes como actores promotores de un compromiso organizacional que permita un trabajo de calidad. Promover el sentido de pertenencia es primordial dentro de la gestión administrativa, ya que es un valor fundamental que genera en los docentes un compromiso con la institución haciendo que éstos se vinculen, se identifiquen y se comprometan, llevando así a que la institución progrese y le aporte crecimiento personal y profesional a sus docentes.

Teniendo presente los procesos de mejoramiento para la institución, se presenta la oportunidad de revisar y actualizar proyectos internos que contribuyan en la intervención de aspectos que pueden mostrarse como deficiencias, y con ello analizar si es necesario diseñar nuevas estrategias que apoyen los procesos internos y permitan al grupo docente conocer, entender y construir su sentido de pertenencia,

buscando que esto se refleje en las relaciones interpersonales entre ellas, en el ambiente laboral, la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad y en el involucramiento.

El presente trabajo de investigación está estructurado de tal manera que cubra las expectativas de lo antes mencionado.

En el capítulo 1 del presente trabajo se presenta la fundamentación teórica que respalda la investigación, se exponen conceptos, elementos, componentes y diversos lineamientos de varios autores ampliamente definidos en la literatura que describen: características del compromiso organizacional, antecedentes teóricos, dimensiones del sentido de pertenencia.

En el capítulo 2 se contextualiza el caso de estudio de la presente investigación haciendo hincapié en la orden de predicadores puesto que su espiritualidad se cristaliza en las obras educativas que administran las congregaciones religiosas afiliadas a la Orden. Además es importante conocer el origen del nombre de la institución ya que muchos de los valores institucionales están determinados por los pilares que vive la Orden de Dominicana.

En el capítulo 3 se detalla la metodología utilizada en la investigación, se plantea la modalidad de la investigación, el proceso de recolección de información, el análisis de los resultados de la investigación mostrando un consolidado con la información relevante producto de la aplicación de las encuestas a los docentes. Asimismo se describió los criterios utilizado por el programa Dyane V4 para el análisis de las variables.

En el capítulo 4 se presenta las conclusiones y recomendaciones que tiene como objetivo proponer algunas estrategias para el fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en los docentes de la UESDG.

Capítulo Primero

Marco Teórico

1.1 Antecedentes

A nivel bibliográfico, tanto el sentido de pertenencia como el compromiso organizacional son temas que carecen de información que proporcione los suficientes elementos teóricos y prácticos que permita diferenciar opiniones diversas y a partir de ahí generar una posición que abarque un conocimiento más concreto. Sin embargo, a partir de la literatura existente se ha podido relacionar modelos conceptuales y empíricos que han constituido el presente marco teórico.

Tanto el compromiso laboral, cuanto el sentido de pertenencia construyen espacios relacionales en los que se tiene en cuenta el contexto, la historia y su construcción a partir del lenguaje como acción que crea y recrea prácticas culturales.

En el marco teórico se describe los conceptos, dimensiones en base a la postura de los diferentes autores sobre los dos ejes de la presente investigación: compromiso organizacional y sentido de pertenencia.

1.2 Compromiso organizacional

1.2.1 Conceptualización del compromiso laboral

La integración de las personas a la organización es una cuestión trascendental, puesto que depende en gran medida de la afinidad del trabajador con los valores, objetivos y necesidades de la institución para llegar así a un ambiente armónico que permita una buena relación entre el colaborador y la empresa y esto se perennice en el tiempo.

El compromiso organizacional es importante porque tiene un impacto directo en las actitudes y conductas del colaborador, así como la aceptación de metas, valores, filosofía y todos los factores que componen la cultura de la organización.

El concepto de compromiso laboral se define como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización y esto dependerá de la manera en que impactará en la vida de los individuos lo cual se considera como ventaja competitiva para la organización.

El compromiso organizacional es un término que se ha utilizado con diversos sentidos. Inicialmente Allport en 1943 lo define como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen. (Rodas 2013, 16-17).

Uno de los primeros estudios respecto al compromiso organizacional fue desarrollado por Katz y Kahn (1977) en la década de los sesenta. Los autores abordan el compromiso organizacional como la interiorización e identificación con los objetivos organizacionales, producto de que el trabajador observa una correspondencia entre estas metas y sus objetivos personales. (Zamora Poblete, Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de 2009)

Porter, Steer, Mowday (1979) definen el compromiso como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización y su participación en la misma. Esta postura aporta tres elementos que componen el compromiso: a) la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, b) el deseo de permanecer en la organización, c) una fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos organizacionales.

Weiner (1982) definió el compromiso como la totalidad de presiones normativas internalizadas a actuar de manera que satisfaga los intereses organizacionales. La identificación y valores generalizados de lealtad son vistos como sus determinantes. El compromiso puede estar influenciado por predisposiciones tanto personales como organizacionales. (Cynthia Rodríguez, Norma Betanzos 2011)

En diferentes investigaciones en las que el concepto va evolucionando, se ha determinado tres perspectivas, desde la perspectiva de intercambio social se define el compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización fruto de pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo, según Becker (1960). (Rocío Gutierrez, María Ramirez, Blanca García 2012)

Años después, Mathieu y Zajac (1990) refieren que es un vínculo o lazo del individuo con la organización, mientras que Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico.

El compromiso organizacional, ha sido estudiado en diferentes enfoques, pero la presente investigación se basó en la teoría de Meyer y Allen (1999) establecida por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente.

El compromiso con la organización fue concebido por Meyer y Allen (1997) como un constructo multidimensional que debe ser comprendido desde diferentes

ópticas, reconociendo la diversidad de los vínculos que pueden desarrollar los empleados con la institución, con sus supervisores inclusive con su puesto.

En el trabajo realizado por María Claudia Peralta Gómez titulado *Compromiso Laboral: discursos en la organización* publicado en el año 2007 menciona a los autores Harter, Schmidt y Hayes (2002) cuya teoría consiste en reconocer que el compromiso laboral incluye involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo.

En las conceptualizaciones estudiadas por Harter, Schmidt y Hayes (2002) se señala que el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes pero también se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización.

1.2.2 Dimensiones del Compromiso Organizacional

En sus inicios, el Compromiso Organizacional (CO) fue considerado unidimensional ya que se ponía el énfasis casi exclusivamente en el apego afectivo a la organización (Mathieu y Zajack, 1990). No obstante, la cimentación de un constructo multidimensional se ha ido fortaleciendo paulatinamente (Greenberg y Baron, 1997). El modelo propuesto por Meyer y Allen (1991) se enmarca en esta perspectiva puesto que estos autores concibieron al Compromiso Organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicaciones en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización.

Meyer, Allen y Smith (1991) sostuvieron que el CO está constituido por tres dimensiones separadas pero interdependientes asociados a la vinculación afectiva con la organización, a la percepción de los costos asociados a dejar el empleo y a la obligación de permanecer en ella. Tales factores fueron designados, respectivamente, como afectivo, continuidad y normativo.

Desde la perspectiva de Meyer y sus colaboradores, el CO es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización. Esta triple dimensión del compromiso ha sido una constante en la teoría planteada por Meyer y Allen (1991) que matiza su concepto no sólo por referirse a tres niveles o dimensiones sino a las bases del compromiso organizacional las mismas que se explicarían a continuación.

1.2.2.1 Compromiso afectivo

En la teoría de Meyer y Allen (1991) se manifiestan que el compromiso afectivo está basado en lazos emocionales que las personas mantienen con la organización, en este nivel aparecen sentimiento de pertenencia, afecto y alegría por trabajar en la organización. El colaborador al percibir la satisfacción de necesidades especialmente psicológicas refleja el apego emocional hacia la organización.

El compromiso afectivo se puede definir como la identificación emocional con la organización y congruencia entre valores de la persona y de la organización. Es decir que el empleado quiere estar en la organización porque hay un vínculo emocional.

1.2.2.2 Compromiso de continuidad

Es el reconocimiento del empleado con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos vinculados a la decisión de permanecer en la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría una gran pérdida y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas, entonces su apego con la empresa incrementará.

En definitiva, es el resultado de un balance de los costes que supondría en abandonar el nivel de organización al que pertenece: se está porque se necesita estar. El colaborador se siente obligado a estar en la organización basados en sus juicios más racionales sobre el coste personal de abandonar su trabajo.

1.2.2.3 Compromiso normativo

El compromiso normativo debe verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, las mismas que son interiorizadas antes de actuar que de cierta manera son compatible con las metas e intereses de la organización.

Es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por parte de los colaboradores para hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es considerado como un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. Como consecuencia, el no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad,

Meyer y Allen (1991) nos dice que la lealtad del trabajador con su organización toma fuerza cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Es derivada de un

sentimiento de obligación de permanecer en la organización porque piensa que es lo correcto y está determinado a contribuir con los fines de la organización. Es decir que se está porque se cree que se debe permanecer en la organización.

1.2.3 Enfoques del compromiso organizacional

Toda persona que inicia su carrera profesional establece un compromiso consigo mismo y con el grupo social al que pertenece. Este compromiso implica la búsqueda constante de superación y excelencia en la labor que realiza, además de una constante actualización de los conocimientos y una dignificación permanente de su práctica. (C. E. Rojas 2011). Por lo tanto, el empleado hallará autorrealización en el buen ejercicio de su labor profesional y se beneficiará de todos aquellos que sean receptores de su trabajo.

Las implicaciones de firmar un compromiso ético con la educación abarcan una actuación coherente con ciertos principios y valores. La postura ética que asuma el docente con su carrera manifestada a través de sus actitudes, es determinante, puesto que la función del docente se concreta en un compromiso ético que sería el punto de partida de un conjunto de procesos de cambio, en relación con las demandas sociales y con las necesidades de los estudiantes.

Desde la ética profesional el compromiso no es simplemente un conjunto de normas para regir la conducta de quien ejerce una profesión sino que es un compromiso vivencial que va más allá de la norma escrita y debe hacerse efectivo tanto en lo teórico como en la práctica.

En el ámbito de la educación, para cumplir con ese compromiso los docentes han de ser conscientes de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitiva, afectiva y moralmente de manera integral.

El enfoque psicológico nos dice que comprometerse con la organización u otro objeto menos tangible como su vocación supone establecer un vínculo psicológico en el cual se establece una construcción de identidad. Tajfel y Turner (1985) lo visualiza en tres dimensiones: categorización, orgullo y cohesión.

La identificación tiene mucho más que ver con el compromiso personal y afectivo que con el contractual, con la obligatoriedad de estar adscrito a los parámetros de un grupo, organización o una profesión regulada. La propia experiencia personal y organizativa de los docentes y gestores tiene mucho que

aportar en un análisis de situación y seguro que no siempre se estaría de acuerdo con todos los resultados que nos ofrece. (Ciencia 2004).

En el siguiente cuadro se distinguirá las particularidades tanto del compromiso profesional del docente así como del compromiso organizacional:

Cuadro 1: Tipos de Compromiso

Compromiso ético del docente	Compromiso organizacional
El compromiso del docente es consigo mismo y con el conglomerado social. En todo campo profesional, particularmente en la docencia, los conocimientos o habilidades deben ir acompañados de una sólida formación ética que le permitan predicar y estar consciente de las implicaciones que conlleva sus acciones para consigo mismo y para con los demás.	La importancia del compromiso organizacional radica en su capacidad para influir sobre la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas y el bienestar de los miembros de una organización.
Este compromiso implica el desarrollo de la aptitud de sembrador de a través de una actitud responsable enfocada en el crecimiento y la humanización.	El compromiso que un colaborador sostiene con la organización está vinculado estrechamente con su comportamiento y el desempeño en el lugar de trabajo.
La auto exigencia y la conciencia crítica en el docente se revelan en la práctica de su labor actualizada y oportuna cubriendo las necesidades de cada época de la sociedad.	La psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto interioriza los valores y objetivos de la organización para responder con lealtad.
Ejercer la docencia exige al educador una exigencia ineludible, puesto que debe tratar de ser cada día más consciente de cuáles son los factores que operan sobre sí mismo y de qué manera influyen en su trabajo.	Según Becker (1960) el compromiso surge cuando una persona permanece con una consistente línea de actuación para el mantenimiento de ciertos intereses.
Su compromiso profesional va más allá	Keith, 1990; Robbins, 1996 nos dice

del aula y compromete su manera de actuar en todos los aspectos de su vida, tanto en lo privado como en lo público.	que el nivel en que un empleado se identifica con la organización y sus metas queriendo participar activamente en ella y mantener su membresía.
El compromiso con la docencia relaciona de forma integral al educador, al sujeto que aprende, a los contenidos de aprendizaje y a la institución en la que se ejerce la práctica docente	Los autores Baron y Greenberg (1995) señalan o refleja la identificación, el involucramiento y el deseo de permanecer en la empresa de un trabajador.

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar la diferencia entre los dos tipos de compromiso, por una parte el concepto de compromiso organizacional se determina como el vínculo de lealtad por el cual el colaborador desea permanecer en la organización debido a una motivación implícita que surge de un proceso de valoración sobre la importancia de su labor, la necesidad y utilidad de las funciones que desempeña en su cargo. Al compromiso ético del docente lo determina la incidencia de su conducta tanto a nivel personal como profesional ya que esto puede tener repercusiones positivas o negativas en la práctica laboral. Desde este punto de vista, los docentes que estén plenamente identificados e implicados en la institución tendrán probabilidades de permanecer en su lugar de trabajo.

1.3. Sentido de pertenencia

1.3.1 Antecedentes teóricos

El sentido de pertenencia se ha definido como un sentimiento de arraigo e identificación de un individuo con un grupo o con un ambiente determinado donde desarrolla su vida generando un compromiso con la construcción de una memoria personal y del grupo al que pertenece.

El sentido de pertenencia en las organizaciones es un activo fundamental que se debe desarrollar de tal manera que quienes pertenecen a ella se vinculen y hagan propio su puesto de trabajo y su organización como un todo.

Desde el punto de vista psicológico se toma como referencia la pirámide de Maslow para entender cómo la motivación y las necesidades del ser humano nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de

cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar. (Psicología y Mente s.f.)

Dentro de la pirámide Maslow el sentimiento de pertenencia se identifica en el tercer eslabón de la pirámide de las necesidades humanas puesto que cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se satisfacen, emerge la necesidad de amor, afecto y pertenencia.

Esta teoría vincula el sentido de pertenencia con el principio de membresía y afiliación, en cuanto ésta determina un nivel de integración y de identificación con un contexto particular que genera una respuesta afectiva y supone un sentimiento común a todos los miembros del grupo en el que a todos les interesa el otro y se comparte la creencia de que las necesidades de uno serán satisfechas en la medida en que permanezca juntos. (Osterman, 2000, citado por Brea Leyda).

El sentido de pertenencia “Incluye todas aquellas expresiones psicosociales y culturales que dan cuenta de los grados de vinculación e identificación ciudadana con respecto, tanto a la sociedad mayor como a los grupos que la integran, elementos que constituyen el adhesivo básico que permite a la sociedad permanecer junta” (CEPAL 2007)

El sentido de pertenencia puede visualizarse como un sentimiento personal e íntimo pero al mismo tiempo es colectivo donde todos inciden ya que es el resultado de las afiliaciones, creencias e ideologías compartidas y es a través de esta experiencia donde surge el sentimiento de vinculación al grupo.

Según Montaña (citado por Hernández, 2013) el sentido de pertenencia es un vínculo significativo entre la organización y su talento humano, el cual además de generar ganancias en ambas partes, también hace que se estrechen lazos, donde sentimientos como el arraigo, el compromiso, la identificación, permiten que el trabajador quiera pertenecer a un grupo social, apropiarlo y hacerlo parte de su vida laboral y personal.

Para Tajfel (1983), la identidad social es una teoría que ayuda a comprender los fundamentos psicológicos de la discriminación entre grupos. Se compone por cuatro elementos:

Categorización: a menudo se antepone la persona sobre los demás (y sobre sí mismos) dentro de categorías. Etiquetar a alguien como musulmán, turco, inteligente o jugador de fútbol son formas de decir otras cosas acerca de los demás.

Identificación: también se asocia con determinados grupos (propios) para reafirmar la autoestima.

Comparación: se comparan los grupos propios con los grupos de los demás, percibiendo un sesgo favorable hacia el que se pertenece.

Distinción psicosocial: se desea que la identidad sea a la vez distinta de y positivamente comparable con otros grupos.

Tajfel postula que la identidad social y la identidad personal surgen como extremos de un continuo bipolar. Los rasgos con los que un grupo se identifica parten no solo de su propia creación sino también de la que el grupo exterior le atribuye, y es esto esencialmente lo que parece estar ocurriendo en la realidad.

Finalmente, los autores Zaleznik y Bernard (1995) afirman que para que un empleado se sienta identificado con la empresa donde labora debe existir la participación de varios factores que los induzcan a esto, tales como: solidaridad, aprehensión, buena comunicación, entre otros. (Monsanto 2012).

En muchas empresas no existe este compromiso por parte de sus colaboradores, por lo que hay que reconocer cuál es el elemento o los elementos que le dan este valor agregado, para mejorar la eficiencia y productividad de cada uno de los colaboradores.

1.3.2 Dimensiones del sentido de pertenencia

Como resultado de las investigaciones se determina la importancia del sentido de pertenencia para el funcionamiento y el bienestar psicológico de las personas. La satisfacción de esta necesidad conduce a una variedad de emociones positivas que contribuyen en los diversos procesos de crecimiento personal. A continuación se explicara cada dimensión que compone el sentido de pertenencia.

1.3.2.1 Dimensión psicológica-social

Sentirse parte de un todo, ya sea de un grupo, de una institución o de un lugar geográfico es una de las tres necesidades psicológicas básicas y esenciales para el desarrollo humano, junto con la autonomía y la competencia. La satisfacción de cada una de estas necesidades influye en el desarrollo de importantes procesos psicológicos como la motivación intrínseca, internalización, el bienestar y la salud no sólo físico sino mental (Osterman 2000, 323-367).

La satisfacción de cada una de estas necesidades influye en el desarrollo de importantes procesos psicológicos como la motivación intrínseca, internalización, el bienestar y la salud no sólo físico sino mental.

La dimensión psicológica del sentido de pertenencia hace referencia a sentirse seguro de sí mismo, valorado, necesitado y significativo dentro de un grupo o sistema social. Además incluye los procesos de desarrollo de la competencia social que habilita a los seres humanos a interactuar significativamente con otros, a desarrollar lazos afectivos y construir relaciones perdurables que propicien integración grupal y cohesión social.

La identidad se define y se va enriqueciendo a lo largo de la vida de las personas. El individuo empieza a vincularse con la colectividad desde el nacimiento, por lo que surge una identidad cultural que aporta elementos distintivos de referencia y comparación a un individuo y a un grupo social.

La identidad cultural puede implicar que las personas posean rasgos similares étnicos y una herencia sociocultural compartida. Sin embargo, la identidad cultural no es determinante para que una persona se sienta pertenecer a una colectividad determinada ya que los aspectos señalados no fueron asumidos voluntariamente por la persona.

En conclusión, para sentirse parte de un grupo social se precisa de una vinculación afectiva, un sentimiento de identificación como medio de apropiación de los símbolos y significados de dicha colectividad. (Leyda 2014, 26)

1.3.2.2 Dimensión afectiva

La dimensión afectiva ordena los elementos relacionados con los procesos de vinculación y apego de la persona a las características, los valores y significados de un determinado grupo y lugar.

Vargas (1999) apunta que el sentido de pertenencia de una persona implica una actitud consciente y comprometida afectivamente con el conjunto de significados de una determinada colectividad en la que participa. Por su parte Ottone quien afirma que el sentido de pertenencia “incluye todas las expresiones psicosociales y culturales que dan cuenta de los grados de vinculación e identificación ciudadana respecto a toda la sociedad y de los grupos que la conforman”. (Ottone E 2007)

Otro elemento relacionado con la dimensión afectiva del sentido de pertenencia es la memoria colectiva, puesto que es determinante en la definición de las personas como parte de un grupo. Este factor constituye un elemento de cohesión y diferenciación tan fuerte que se superpone a situaciones de amenaza de vulnerabilidad grupal o institucional, convirtiéndose en el principal aliado de permanencia y continuidad (Sánchez 2002).

Los valores, la filosofía, los patrones de comportamiento, los ritos, las tradiciones dentro de una sociedad se convierten en símbolos que vitalizan los procesos de identificación de las personas y por consiguiente, la construcción de sentido de pertenencia. Por tanto, la vinculación afectiva trae consigo implicaciones como la fidelidad, confianza, sentimientos de identidad y de seguridad, por lo que es importante fortalecerlos en las organizaciones.

1.3.2.3 Dimensión física

La dimensión física está constituida por la influencia del ambiente físico en la construcción del sentido de pertenencia y a su vez, conforma los procesos de interacción conductual y simbólica que se verifican entre las personas y el ambiente físico. Las personas se sienten pertenecer a él, considerándolo un elemento representativo de su identidad individual y colectiva, por lo que las características físicas del ambiente pueden potenciar o inhibir la conformación del sentido de pertenencia.

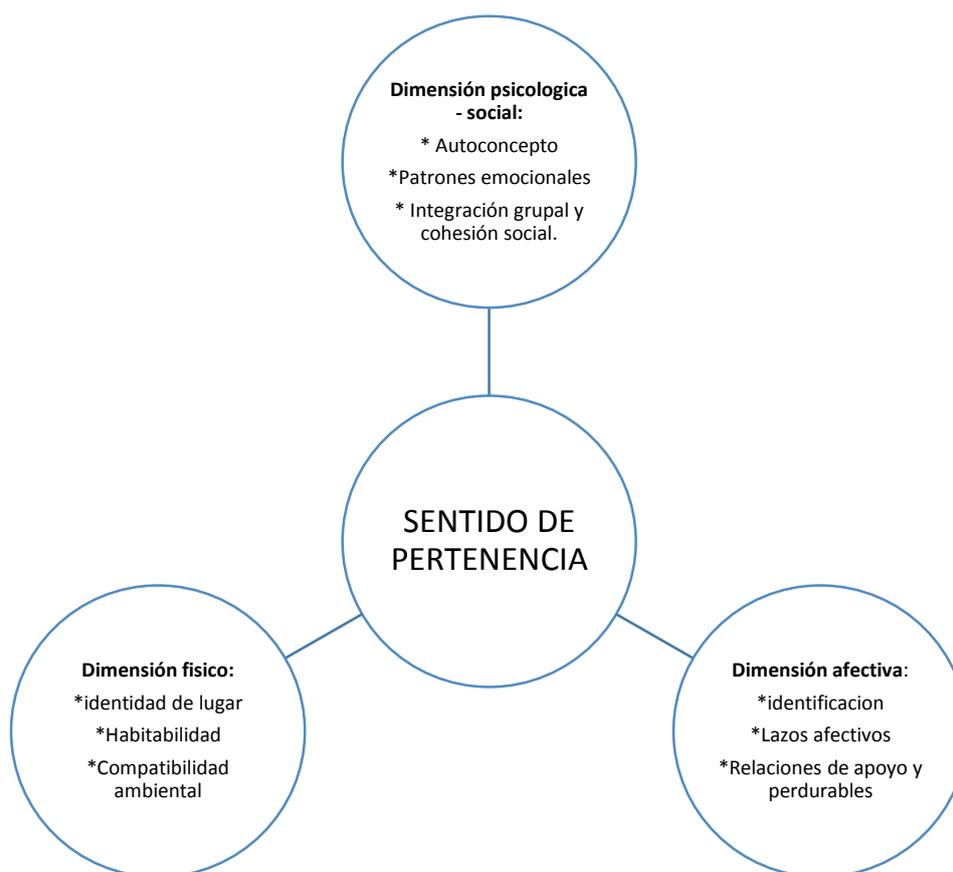
Diversos estudios concluyen que la identificación de las personas con un lugar específico genera un compromiso con su propio desarrollo y con el lugar mismo, así como actitudes de protección hacia el ambiente que los acoge.

Tajfel (1978) apunta que el ambiente físico, los espacios, es decir, el lugar, influye en la diferenciación de los grupos cuando desarrollan funciones relacionadas al ambiente. Por lo que, puede crear movilidad, creatividad, competencia y productividad. (McLeod 2008)

Los ambientes físicos donde las personas comparten deben ser agradables y estimulantes que ofrezcan oportunidades para desarrollar habilidades y así construir experiencias memorables personales o colectivas.

Esta dimensión hace hincapié en el apego al lugar como un vínculo afectivo, positivo y específico, de las personas hacia determinados lugares con los que se relacionan (C. Hidalgo 1998). Las personas se apegan a los lugares a través de un proceso de asociación y de vinculación de sus experiencias cognitivas y emocionales con el entorno socio-físico donde se desarrollan estas vivencias.

Gráfico 1: Dimensiones del Sentido de Pertenencia



Fuente: Elaboración propia

Conocer las dimensiones del sentido de pertenencia permite comprender la importancia de este sentimiento de pertenencia a partir de sus diferentes contenidos de identificación, vinculación afectiva y construcción de significados con el grupo y con el ambiente físico. El sentido de pertenencia constituye en sí mismo un componente de la identidad personal puesto que está dado por procesos cognitivos, patrones emocionales, comportamiento, salud y bienestar.

1.3.3 Sentido de pertenencia en el contexto educativo

Se puede decir que existe una relación directa entre el sentido de pertenencia a la institución educativa y la calidad de vida en el trabajo ya que ambos temas se determinan recíprocamente. En todo caso, conseguir que los trabajadores del centro educativo creen un vínculo de pertenencia con la institución en la que trabajan depende en primera instancia de la identificación que sientan con la institución en general y con su trabajo en particular. Estos aspectos nacen de los motivos más profundos de la persona y de las circunstancias por las cuales se definió la incorporación a la institución.

A partir de estos elementos fundamentales se debe tomar en cuenta otros aspectos que son determinantes para generar el sentido de pertenencia en los colaboradores, tales como: satisfacción por la remuneración recibida, por las oportunidades de crecimiento profesional y laboral, los esquemas de participación más allá de las funciones de cada puesto, así como del ambiente laboral que se viva dentro de la institución.

A continuación en el cuadro 2 se presentan algunas consideraciones adaptadas de Lepeley (2001) que contribuyen a lograr el sentido de pertenencia y por ende el compromiso del personal de las instituciones educativas.

Cuadro 2: Condiciones para lograr la calidad

Condiciones para lograr la calidad desde el enfoque de atención a las necesidades de los docentes
<p>El compromiso del personal se logrará cuando exista:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ambiente agradable para el trabajo (tanto físico como emocional)- Misión de la institución asumida como propia.- Establecimiento de canales afectivos de comunicación.- Espacios para la amplia participación de los colaboradores.- Equidad en el trato.- Reconocimiento al trabajo.- Beneficios diversos (no sólo de tipo económico).- Compromiso auténtico hacia la calidad.- Evaluación transparente de la participación del personal y su contribución a la calidad.

Fuente: Elaboración propia

Existe una relación directa entre el sentido de pertenencia a la institución educativa y la calidad de vida que se ofrece al docente puesto que lograr que los colaboradores creen un vínculo de pertenencia con la institución educativa en la cual trabajan depende de la identificación que encuentren con los factores que conforman cultura organizacional en general y con su trabajo en particular. Estos aspectos se

derivan principalmente de los motivos internos y de las circunstancias por las que esté viviendo la persona.

1.3.4 Compromiso y Sentido de Pertenencia en Docentes

Se entiende por compromiso docente el grado de identificación de los intereses personales con los intereses institucionales y con los intereses de los padres y estudiantes. En la medida en que estos tres tipos de intereses converjan, el compromiso será más elevado; en caso contrario, al haber divergencia de intereses, el compromiso disminuirá.

Pienso que, en una institución educativa, el sentido de pertenencia es categórico, y se debe estimular de manera calculada. Para fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso todas las acciones deben estar encaminadas al mejoramiento y a la convergencia de intereses; la apropiación de principios y valores institucionales, las relaciones interpersonales adecuadas y el asumir con responsabilidad los compromisos.

Según Barcaglioni (1995), el sentido de pertenencia es ese elemento intangible y cualitativo que desde las actitudes y el sentir permitirá elevar e integrar las partes de la organización escolar a un plano nuevo y superior que está expresado cotidianamente en bienestar. Aquello que permite unificar las partes de cualquier institución u organización es precisamente el elemento vinculante y relacional que de manera óptima y adecuada está expresado en el sentido de pertenencia.

El sentido de pertenencia es un verdadero “sensor” institucional, pues permite comprobar el grado de compromiso y participación de todos los miembros y pone en evidencia la identidad, la “personalidad”, la falta de vida propia y el vacío institucional. En lugar de sentir pertenencia, sus integrantes sienten extrañeza.

Para las instituciones educativas es primordial tomar en cuenta este sensor para conformar un equipo docente que se sienta parte del lugar de trabajo, con un alto grado de identificación, compromiso y responsabilidad ya que esto se reflejará en la dinámica institucional, en sus relaciones tanto con los estudiantes como con los colegas.

Por lo tanto, el desarrollo del sentido de pertenencia exige la convergencia y el protagonismo de los actores principales: directivos, docentes y administrativos ya que sin ellos no existe la comunidad educativa.

Capítulo Segundo

Objeto de Estudio: UESDG

Para entrar en conocimiento de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán es importante hacer hincapié en el origen de su nombre, puesto que de alguna manera la espiritualidad dominicana esta impregnada en la historia, valores y directrices de la institución.

Se presentará la historia de la Orden de Predicadores, el carisma que después de ocho siglos sigue siendo actual en nuestra sociedad, los pilares de la orden que hace dominicos y dominicas a quienes aceptan vivir dentro de una espiritualidad cuya fuente esta centrada en la predicación de la Verdad.

2.1 El carisma de la Orden de Predicadores

La Orden de Predicadores fundado por Santo Domingo de Guzmán, surge en un momento histórico en el que supuso una novedad radical, ya que se dio una ruptura con la tradición monacal de la Iglesia. Los nuevos “frailes predicadores” nacen para predicación de la palabra de Dios y la salvación de las almas. Desde sus inicios son enviados a todos los hombres, grupos y pueblos, a los creyentes y no creyentes y, sobre todo, a los pobres.

Entonces se puede definir a la predicación como una forma de seguir radicalmente a Jesús, que no sólo predica el Reino de Dios sino que es camino, verdad y vida. Por tanto, el carisma de la predicación configura toda la vida del predicador y se alimenta de un estilo de vida evangélica en todas sus dimensiones. Hablar de la predicación dominicana, es definir una predicación cualificada, como una forma específica de experiencia cristiana, como una espiritualidad. (Lacordaire s.f.)

La predicación es el objetivo fundamental que determinará los valores que disponen la vida y el carisma de los frailes predicadores y de la familia dominicana.

Fray Julián de Cos Pérez O.P nos dice que la espiritualidad de los frailes dominicos define el modo en que los dominicos se deben relacionar con Dios y la forma como deben llevar la vida religiosa, por esto hace referencia a los cuatro pilares que comparte toda la Familia Dominicana: la oración, la comunidad, el estudio y la predicación.

También es importante mencionar otros elementos que son importantes como son: la condición mendicante, el especial interés por la docencia en Sagrada

Teología, la itinerancia, el sistema de gobierno democrático y la pluralidad, fruto de nuestro respeto por la personalidad de cada hermano. (Dominicos s.f.)

Otros rasgos de la identidad dominicana son: sentido de responsabilidad, respeto mutuo a la identidad personal, apertura en la búsqueda de la verdad, alegría en la vida fraterna y comunitaria, pluralidad en las formas de acción apostólica, modos democráticos en la vida y gobierno de los conventos y de las instituciones.

El Fray Felicísimo Martínez en uno de sus ensayos sobre el carisma dominicano, define el carisma haciendo hincapié en que el nombre de pila de los dominicos es Orden de Predicadores. El carisma dominicano es una forma específica de experiencia cristiana por su predicación cualificada. Es decir, se trata de una predicación entendida más como un carisma que como una simple tarea o función a cumplir (Martínez, 2016).

Para la Orden la predicación constituye el núcleo del carisma dominicano no es una actividad profesional, o una mera función pastoral.

Todos estos elementos, de cierta manera, muestran cómo los dominicos viven el seguimiento a Jesucristo según su estilo de vida que nació con santo Domingo y que fue desarrollado por sus hermanos en la Orden de Predicadores.

En síntesis se presentan los valores centrales que definen la conducta dominicana:

2.1.1 Mendicidad

A comienzos del siglo XIII nace la Orden de Predicadores dentro del gran grupo de Órdenes conocidas como “mendicantes”. En esa época la Iglesia demandaba una gran revitalización y una reorientación para adaptarse a los nuevos tiempos. La Iglesia de las grandes abadías en medio del campo, de párrocos incultos y Obispos feudales no eran capaces de adaptarse a una Europa en la que las ciudades, las universidades y la burguesía cada vez tenían más importancia. (Predicadores s.f.)

En esta época surge la necesidad de sembrar la palabra de Dios en el corazón de las personas, ya que la nueva Europa reclamaba autoridad moral, y esa la daba la vida mendicante. A partir de esta necesidad Santo Domingo de Guzmán quiso que sus hermanos asumieran esta labor bajo los preceptos evangélicos de la predicación apostólica: “Jesús les ordenó que nada tomasen para el camino, fuera de un bastón: ni pan, ni alforja, ni calderilla en la faja...” (Mc 6,8).

Es importante considerar que en ese tiempo predicar con humildad y pobreza ayudó mucho a difundir el Evangelio. Santo Domingo no sólo quiso que se viva la

pobreza cuando iban de camino a predicar, sino también dentro de las comunidades, puesto que la humildad que da el tener una vida austera e itinerante purifica el corazón del predicador. Santo Domingo decía que no se puede predicar desde la prepotencia y la abundancia. Y también la humildad nos ayuda a conocer la Verdad.

A lo largo de nuestros ocho largos siglos de historia de la orden de predicadores las circunstancias han cambiado mucho. La Orden busca adaptarse al tiempo en que vivimos, el modo de vivir la pobreza ha cambiado porque ha dejado de ser tan radical como en los primeros tiempos. Ahora, la orden prefiere vivir de su propio trabajo. Dentro de las comunidades se busca vivir una vida sobria dentro del contexto social en el que están inmersas. Cada fraile dominico, a su manera, busca estudiar con humildad y predicar desde el ejemplo.

2.1.2 Estudio

Para Santo Domingo además de llevar una vida ejemplar sabía que era necesario predicar bien, y para ello hay que estudiar. No se puede decir lo primero que se viene a la cabeza, la historia ha demostrado que se pueden decir muchas simplezas de ese modo, pues la voz de Dios puede ser confundida con otras muchas voces. Los dominicos consideran que el estudio es una gran fuente de inspiración divina. Por ello, santo Tomás de Aquino no nos anima simplemente a dar a conocer lo que hemos estudiado, sino a comunicar aquello que hemos contemplado. Los dominicos no se limitan a repetir públicamente lo que antes han memorizado, sino que, predicán lo que han reflexionado, orado y profundizado.

Fray Julian de Cos dice: “la Verdad sale a nuestro encuentro y pone su morada entre nosotros. La Verdad existe y es Cristo conocido y reconocido en la experiencia eclesial. Una experiencia que tiene sus limitaciones, pero también sus mediaciones. El Magisterio actualiza la Verdad que continúa dialogando con su pueblo”.

Se puede concluir diciendo que el estudio nos guía por el camino de la conversión. Un corazón lleno de la Verdad que ha estudiado e interiorizado, es posible que le conduzca hacia Dios sin peligro a confundirse. Por ello el estudio nos ayuda a guiar nuestro corazón hacia una profunda experiencia de Dios.

2.1.3 Docencia

El gran empeño en el estudio de la Teología está íntimamente ligado a la docencia ya que algunos hermanos tienen la responsabilidad de ayudar a otros a estudiar Teología. Por eso la Orden de Predicadores desde sus inicios cuenta con

grandes maestros en esta rama del saber. Obviamente, los dominicos no se limitan solo a estudiar teología. Hay dominicos expertos en otras muchas disciplinas. Aunque la mayoría de los dominicos no acaban siendo profesores, porque su misión es mucho más amplia que la docencia, dentro de la formación les preparan para ser conocedores de la ciencia de la Sagrada Teología.

La docencia en esta materia tiene algo muy especial que la diferencia de cualquier otra: su carácter sagrado. La Teología no solo transmite un saber humano, sino sobre todo un saber divino. Esto hace que los dominicos sean transmisores de lo que Dios ha revelado a los seres humanos, y de alguna manera sale a relucir su vocación de docencia. Para la orden, un buen profesor de Teología ha de intentar ser un buen conocedor de Dios no sólo con la inteligencia, sino sobre todo con el corazón. Por lo que es necesario que sea un hombre de oración, entregado en cuerpo y alma a Dios.

2.1.4 Predicación

La Iglesia de la época de santo Domingo encomendaba la predicación sólo a los Obispos y algunos sacerdotes colaboradores. Por ello el Evangelio apenas llegaba al pueblo y era muy fácil a los contrarios de la Iglesia difundir su perjudicial mensaje. En este contexto, santo Domingo vio necesario fundar una comunidad de sacerdotes especializados en la misión de predicar, viviendo según el estilo de vida de los Apóstoles.

La predicación es muy importante para los dominicos y es por esto que se permite a los priores dispensar de algunas obligaciones a sus hermanos para poder ejercer la tarea de la predicación o para prepararse para dicha tarea. Ya que se dice que una buena homilía puede cambiar la vida de los que nos escuchan, pues por medio de ella Dios actúa con su gracia. Por ello los dominicos tienen por norma preparar bien nuestras homilías: estudiando, reflexionando y orando. La buena homilía sale del corazón. Predicar es un acto espiritual que acerca al dominico a la fuente de la Palabra y los convierte en transmisores de ella.

2.1.5 Comunidad

Pertenecer a una comunidad dominicana es para compartir la misión de la predicación. La vida fraterna ha de ser testimonio del Reino predicado por Jesús.

Las comunidades de predicadores nacieron como fraternidades. La experiencia de la fraternidad es esencial en la vida cristiana cuya referencia es la vida apostólica. Las comunidades dominicanas eran llamadas en sus inicios como “casas

de predicación”, denominación que se hacía extensiva incluso a las comunidades femeninas de clausura. La razón de llamarse así se debe al carisma de la predicación que no es solo el anuncio verbal de la Palabra; sino que incluye, sobre todo el anuncio testimonial y la experiencia viva de la Palabra.

Domingo dispuso la vida comunitaria tomando elementos y prácticas de las diversas tradiciones de la vida religiosa. Estas prácticas comunitarias son importantes porque contribuyen en su crecimiento. Están sometidas a continua revisión y deben ser renovadas o actualizadas de acuerdo con las condiciones cambiantes de los tiempos.

2.1.6 Itinerancia

Cuando santo Domingo funda la orden predomina en él la idea de que sus frailes saliesen de sus conventos para predicar la Palabra de Dios por pueblos y ciudades. No quería que se limitasen a esperar a que la gente fuese a ellos en las iglesias. Y esa ha sido la predicación característica de los dominicos durante siglos. Si bien los conventos dominicanos suelen estar situados en importantes núcleos urbanos y destacan por sus grandes iglesias de predicación, los frailes predicadores salían para recorrer lejanas y extensas comarcas durante semanas o meses: durmiendo casi todos los días en lugares diferentes, comiendo de lo que les ofrecían por los pueblos y viviendo en ocasiones de la limosna.

Actualmente la movilidad sigue siendo muy importante en la espiritualidad dominicana. Si bien es fundamental la vida conventual: de oración, estudio y fraternidad, también lo es la vida itinerante: de encuentro con otras personas, con otras culturas, con otras realidades. Pues ahí está Dios y ahí quiere Dios que le den a conocer.

2.1.7 Pluralidad

La Orden de Predicadores prefiere la pluralidad mientras que otros carismas buscan la homogeneidad entre sus miembros y comunidades. El motivo es porque la orden tiene un profundo respeto a la personalidad y a la individualidad de cada persona. Por lo que el gobierno de un grupo tan heterogéneo sólo es posible por medio de la democracia, en la que los frailes ponen en común los diferentes modos de pensar y de ver la vida.

El capítulo –conventual, provincial o general– es la clave de para mantener una cohesión en medio de tanta diversidad. Producto de esto es la gran cantidad de santos y personajes históricos que ha “producido” la Orden de Predicadores a lo

largo de su historia. Muchos de ellos son más conocidos que el mismo fundador, santo Domingo. (Mark De Caluwe 2015, 11-15)

Lo que a la Orden de Predicadores le ha provocado ser plural es no estar excesivamente centrada en su fundador desde sus inicios, y la pluralidad permite que haya frailes que despunten.

2.1.8 Democracia

Santo Domingo como fundador de la Orden tenía un poder muy grande sobre sus frailes. Todos le profesan obediencia a él, y no al prior de su convento, como hacen los monjes con el abad de su monasterio. Pero se dio cuenta de que no tiene ningún sentido rodearse de frailes maduros y bien formados, para después tratarles como a niños. Por ello, en el primer Capítulo General, celebrado en Bolonia en 1220, santo Domingo decide dar todo el poder legislativo a la asamblea de los frailes allí reunidos, pasando él a ser un fraile más. Y el poder ejecutivo lo empleó para hacer cumplir lo decidido por el capítulo. (Dominicos s.f.)

En efecto, desde sus inicios, la Orden de Predicadores es el Instituto religioso más democrático de la Iglesia. En cada comunidad, en cada provincia y a nivel de toda la Orden, las decisiones importantes las toman los frailes reunidos en capítulo. Y después los priores, los provinciales y el Maestro de la Orden han de acatar y hacer cumplir lo decidido en común. Todos los cargos que tienen algún poder ejecutivo o legislativo son elegidos democráticamente por sus hermanos.

El gobierno democrático conlleva una espiritualidad muy especial porque los dominicos practican un discernimiento comunitario, es decir que justos buscamos la voluntad de Dios. Todos los frailes que ocupan cargos de gobierno tienen muy presente que han sido elegidos por sus hermanos y que al acabar su mandato pasaran a ser de nuevo uno más en la comunidad. La democracia da una gran “horizontalidad” y cohesión, haciendo que todos puedan sentirse iguales unos a otros. (Cos, 2016)

2.1.9 Oración

La oración en la Orden de Predicadores es muy variada pero hay dos ámbitos de oración en la que todas las comunidades se unifican: el estudio y la liturgia. Santo Domingo quiso que fuese sencilla y breve para poder tener tiempo para estudiar, predicar o desempeñar otros quehaceres importantes, hay conventos en los que la oración comunitaria es bastante elaborada, con canto a varias voces, lecturas,

ornamentos, etc., y otros en los que es tremendamente sencilla. (Mark De Caluwe 2015, 15)

La oración en comunidad comúnmente se la hace en la capilla, pero hay comunidades que la realizan en el jardín, en la sala de recreación, o en otro espacio común. Así mismo, en la oración personal hay libertad para que los frailes lo hagan del modo que prefieran. Esta variedad en la oración tiene un claro fraile prefirió que la relación con Dios sea libre y espontánea. Santo Domingo era muy respetuoso a la libertad interior de sus hermanos porque tenía claro que cada persona tiene su propio camino espiritual.

2.2 Reseña histórica de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán

Para realizar la reseña histórica se recurrió a las memorias que posee el colegio en sus archivos así como también al testimonio de aquellas hermanas que han sido parte de esta gran trayectoria.

La Creación del colegio femenino Santo Domingo de Guzmán, regentado por las religiosas Dominicanas Docentes de la Inmaculada Concepción, tuvo lugar en la ciudad de Quito en el año 1942.

Para cristalizar este gran proyecto fue necesario el impulso y la creatividad de Madre María Elena Egüiguren .Al iniciar la década del cuarenta, Madre María Elena Egüiguren, con la autorización de la Vicaria Provincial de entonces, Madre María de Santo Tomás Alvarado Montesdeoca, realizó las gestiones pertinentes para la adquisición del inmueble situado en un sector residencial del norte de Quito la ciudadela “Mariscal Sucre” el cual pertenecía al Colegio Alemán. EL proceso de fundación tuvo el respaldo de las autoridades eclesiásticas y de la Nunciatura Apostólica en el Ecuador, representada por Mons. Efrén Forni, y Mons. Salvador Sino - Secretario de la Nunciatura.

Desde sus inicios, el Colegio “Santo Domingo de Guzmán” contó con la ayuda y asesoramiento de un selecto número de amigos y benefactores que contribuyeron en el aspecto intelectual, social y económico entre ellos se puede nombrar: Dr. César Palacio García, Dr. Isidro Ayora, Sr. Ruperto Alarcón, Dr. Guillermo Egüiguren, Dr. Jorge Landívar y su esposa Dña. Laura de Landívar, Dr. Alfonso Tours, Srta. Leonor Heredia Bustamante, Lic. Rafael Alvarado Montesdeoca, los Frailes Dominicos Padre José María Vargas y Padre Tomás Romero Gross (Más tarde Obispo del Puyo).

Con todos los recursos fundamentales se dio el anuncio de la apertura del colegio femenino “Santo Domingo de Guzmán”, situado en la ciudadela “Mariscal Sucre” entre las calles Veintimilla y Amazonas en donde funciona hasta la actualidad. Al inicio el número de estudiantes era reducido, pero se trataba de impartir una educación esmerada, y gracias a la creatividad, la sencillez y apertura dominicana iba incrementando el prestigio, la valoración y acogida de la ciudadanía quiteña.

El plantel inició su funcionamiento en Octubre de 1942, con los cuatro primeros grados de primaria. Al año siguiente se completó la primaria, con un considerable número de estudiantes. El Año 1943-1944 se funda la Sección Secundaria de Bachillerato, que comienza con el primer curso y que luego se incrementó paulatinamente hasta el sexto año, como consta en el Acuerdo Ministerial N° 1052 de Actualización y ratificación de funcionamiento del Colegio.

El colegio, en su trayectoria, ha tenido inconvenientes y éxitos que han sido estímulo para avanzar al ritmo de los cambios y modificaciones introducidos por el Ministerio de Educación y acorde a las exigencias del tiempo. La Institución se ha ido acoplando a las disposiciones emanadas de la Autoridad Educativa Nacional, en cuanto a su Organización y Ordenamiento Legal, Niveles, Especializaciones, Mallas Curriculares y demás disposiciones.

En la actualidad, la Institución cuenta con personal calificado para ejercer la docencia, con un edificio funcional, aulas, canchas, jardines, espacios verdes, coliseo, auditorio, capilla, tecnología actualizada en todos los niveles, servicio de transporte, bar escolar, y todas las dependencias están equipadas para impartir una educación de calidad y con calidez.

2.3 Misión

La misión de la UESDG por ser una obra educativa de las Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción expresa valores de la Orden de Predicadores, principalmente al mostrarse como una institución educativa particular dominicana dedicada a la formación humana, cristiana y académica de la niñez y juventud.

El eje de la educación dominicana radica en potenciar el desarrollo de las capacidades y habilidades de niños, niñas y jóvenes con énfasis en el conocimiento de la Verdad que es Cristo conocido y reconocido en la experiencia de vida,

asumiendo que es Él quien impulsa a demostrar el lema de la institución: “Por Dios y por mi Patria” en el desarrollo académico.

2.4 Visión

La visión hacia el 2019 refuerza la preocupación por la calidad educativa visualizados como una institución líder en educación integral, con excelencia académica, tecnológica y bilingüe, que potencie las capacidades de los estudiantes. Esto tiene su fundamento en los pilares de la Orden ya que para los dominicos el estudio es una gran fuente de inspiración para enfrentar las nuevas formas de misión adaptándolas al carisma original en condiciones cambiantes de los tiempos.

2.5 Valores Institucionales

Los valores que la institución adopta dentro de su filosofía están inspirados en la espiritualidad dominicana y se los detallará a continuación cada uno de ellos:

El valor más importante dentro de la convivencia de la institución es la Verdad definido como la conformidad entre lo que una persona manifiesta y lo que ha experimentado, piensa o siente demostrada en actitudes como: verdad y transparencia en el pensar, en el sentir, en el obrar, y en el hablar.

El valor del amor es necesario para fomentar el respeto en las relaciones puesto que es la actitud de entrega generosa, como respuesta auténtica del ser humano para acoger al “otro” en Cristo. Par lo cual es necesario mostrar actitudes como: aceptar al otro tal como es y demostrar afecto, apoyo y servicio.

Como toda institución religiosa la oración forma parte de su esencia puesto que es la comunicación amorosa que los seres humanos podemos establecer con nuestro Dios, Padre y creador. Esta oración debe estar basada en la confianza y en la búsqueda constante de Dios a través de los espacios que la institución nos pueda ofrecer.

La libertad es un valor en el cual la persona está facultada por el derecho para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de una sociedad a través de la responsabilidad en la toma de decisiones.

El valor de la misericordia tiene una fuente dominicana puesto que se la puede definir como la inclinación a sentir compasión por los que sufren y ofrecerles ayuda y es por esto que dentro de la institución se pide una actitud pronta para ayudar al necesitado haciendo propio el sufrimiento de los demás.

La fraternidad es importante dentro de la espiritual dominicana puesto que es el núcleo donde la predicación se hace vida y se la puede considerar como el

sentimiento de afecto y confianza propia de hermanos o de personas que se tratan como hermanos plasmado en actos de solidaridad, trato amable y cercano.

Finalmente la alegría es uno de los valores que no solo debe ser vivido dentro de la institución sino hacerlo parte de nuestra cotidianidad puesto que la gente debe evidenciar plenitud en nuestros actos proyectando siempre ánimo positivo, participativo y comunicativo.

2.6 Dimensiones educativas dominicanas

La acción educativa de los docentes dominicanos debe estar enfocada en forma directa con las dimensiones que propone en la fundamentación doctrinal que ilumina el pensamiento católico del ser humano, desde una visión de una criatura hecha a imagen y semejanza de Dios, por lo que en la cotidianidad el docente debe plasmar en sus estudiantes un sello de cristiandad como finalidad más profunda de la acción docente.

En el ideario dominicano que posee la institución se delimitan estas dimensiones como fundamentos de una educación dominicana orientada a la excelencia humana y académica.

1. Dimensión antropológica.- El hombre y la mujer por su naturaleza es un ser singular, único, irrepetible tiene valor por sí mismo es decir es una persona digna, reconocida, valorada y promovida, abierta siempre a la verdad, al servicio y al bien común. Por lo que la educación constituye un instrumento para formar al ser humano en su identidad tanto como un ser católico, como un ser intelectual.

SER AUTÓNOMO, porque es libre y responsable de servir, elegir y responder a su crecimiento y desarrollo en función del progreso social.

SER RELACIONAL, porque se relaciona con Dios con los demás y consigo mismo y la naturaleza para alcanzar el buen vivir que propugna la Constitución de la República del Ecuador.

SER TRASCENDENTAL, porque se lanza a expresar sus manifestaciones religiosas y la búsqueda de la efectividad tanto en lo estético, en la verdad y en el bien.

2. Dimensión cristológica.- Partiendo de que la vida del cristiano es el seguimiento del camino que Jesús nos enseñó con su testimonio, la Educación debe llevarnos a presentar a los estudiantes un Cristo vivo, que salva, que camina como amigo y compañero fiel para construir un proyecto de vida con bases de justicia, amor y paz.

3. Dimensión eclesial.- La educación constituye una parte fundamental del proceso evangelizador mediante el cual se anuncia a Cristo como liberador, por lo que el educador tiene doble misión, como evangelizador y como formador de la naturaleza humana.

4. Dimensión carismática.- La presencia dominica en la educación se plasma en su carisma fundamentado en la VERDAD que permite que el docente sea los ojos de los que no ven y verdaderos portadores de LUZ, para alumbrar el camino de los estudiantes en su andar por la vida.

La educación dominicana tiene componentes que definen la identidad de la institución como hemos expuesto anteriormente parte de una espiritualidad dominicana donde Santo Domingo es el patrono que determina el objetivo de la obra educativa que es predicar el Evangelio a todo el mundo.

Tiene como norma de vida el Evangelio de Jesús que inspira a la institución a trabajar por el bien de los demás practicando valores que promuevan la vivencia cristiana dentro de la institución.

Para la unidad educativa es importante estar bajo el amparo de María Inmaculada puesto que la consideran como madre y modelo de vida.

La Madre Heduviges Portalet fundadora de la congregación de Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción es también un referente puesto que desde sus inicios estuvo orientada a la docencia y es considerada como misionera de la luz porque la primera misión la realizó con niños ciegos producto de la guerra en Toulouse.

La fraternidad como parte de sus valores instituciones y como estilo de vida para fomentar un ambiente de armonía y respeto.

La verdad como lema institución inspirado en el Evangelio de Juan capítulo 8 versículo 32 que dice: “Y conoceréis la verdad y la verdad os hará libres”, refiriéndose a la persona de Jesús como la única verdad.

La predicación como tarea que marca la misión institucional, puesto que todos los actores educativos están llamados a ser coherentes en la práctica de la docencia.

Para los dominicos y dominicas es estudio tiene como objetivo servir mejor y es por esto que la institución lo asume dentro de sus fundamentos direccionados a la calidad y excelencia.

La contemplación era una de las prácticas que Santo Domingo de Guzmán enseñaba a sus frailes puesto que es asumir la inspiración del Espíritu Santo en su vida para el bien común.

Gráfico 2: Fundamentos de la Educación Dominicana

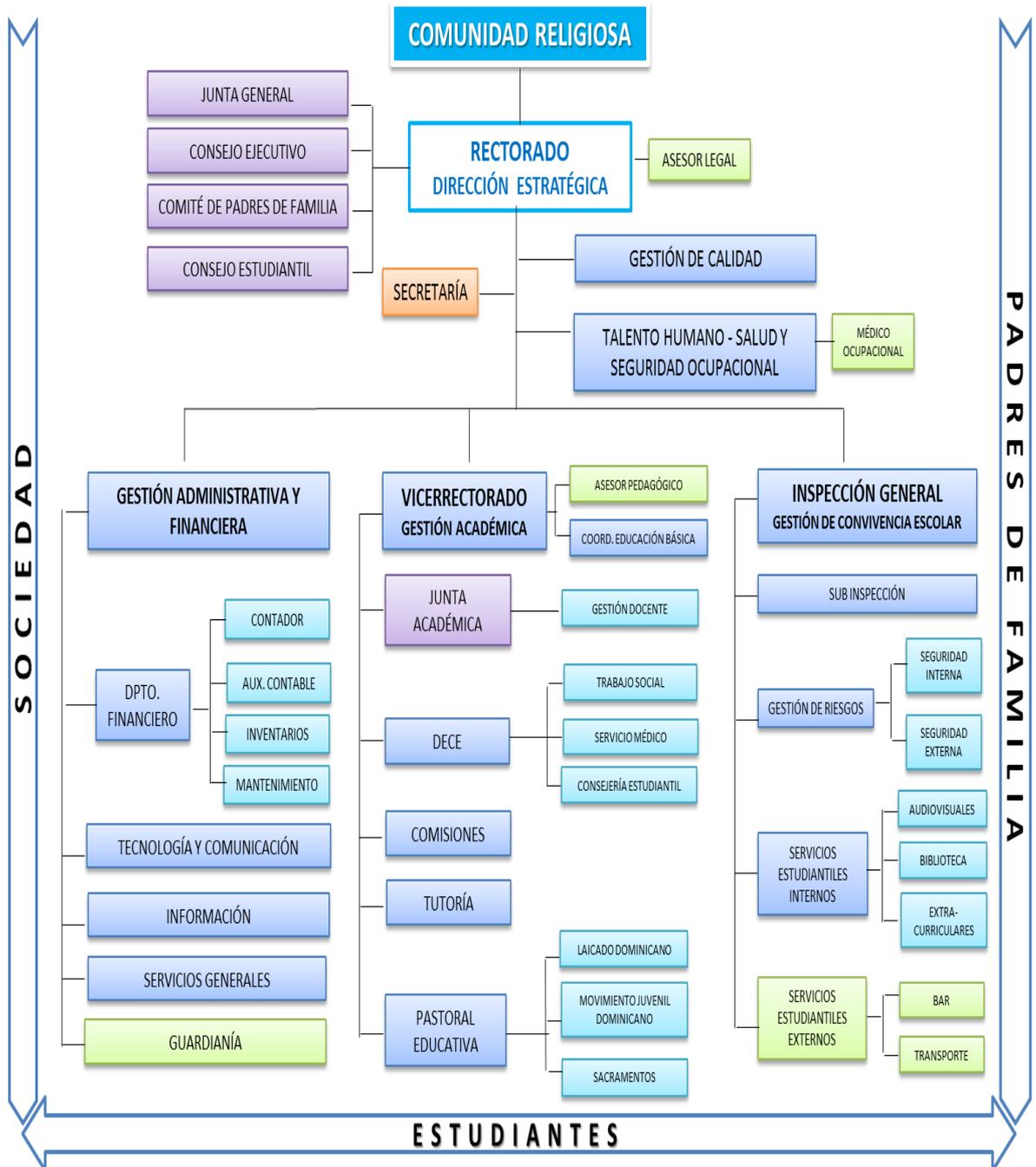


Fuente: <http://www.sdg.edu.ec>

2.7 Estructura Organizativa

A continuación se presenta el organigrama de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, en la cual se puede apreciar cómo se encuentra estructurada la institución educativa:

Gráfico 3: Estructura Organizativa



Capítulo Tercero

Proceso de Investigación

3.1 Metodología de la investigación

Para la ejecución del presente proyecto se utilizará los siguientes tipos de investigación: descriptivo para conocer y describir los componentes del compromiso organizacional en los docentes y explicativo para expresar las diferentes correlaciones entre las variables.

La metodología está basada en el enfoque cuantitativo, en virtud que las preguntas de investigación consideran afirmaciones específicas sobre los componentes del compromiso organizacional planteado por Mayer y Allen. Dentro de la investigación la recolección de datos se fundamenta en la medición de los indicadores de cada una de las categorías seleccionadas.

Asimismo, los análisis cuantitativos fragmentan los datos en partes para responder al planteamiento del problema y a los objetivos de la investigación. De esta manera, se pretende analizar el grado de compromiso organizacional por componentes. Sin embargo, el presente estudio a su vez es correlacional, puesto que se analizará la relevancia de algunas variables sociodemográficas en relación a las variables de la investigación.

En este caso particular, nuestra investigación mostrará distintas disyuntivas y arrojará resultados con argumentos hipotéticos que podrán ser dilucidados en futuros estudios.

3.2 Técnica utilizada

La técnica de recolección de información a emplear es la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert. El cuestionario fue elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1991). Además ha sido adaptado a las características propias de la institución educativa, lo cual ha dado como resultado una adaptación para recoger la información pertinente ante los requerimientos planificados.

El instrumento que se utilizó para esta investigación consta de cuarenta y cinco afirmaciones ubicados dentro de la encuesta de forma aleatoria. Las variables de estudio del presente estudios van a ser analizadas de la siguiente manera: el compromiso organizacional está dado por sus tres componentes; y el sentido de pertenencia está clasificados en tres dimensiones relacionados con el sentido de

pertenencia, a los cuales deberá responder en forma similar a una escala de Likert con base en la frecuencia con que ocurre lo que se está preguntando.

Así mismo los factores que conforman el cuestionario son los siguientes:

- Compromiso normativo: describe la reciprocidad de los docentes con la institución. (Afirmaciones: 1, 13, 21, 33, 39,43).
- Compromiso de continuidad: necesidad de trabajo en la institución, opciones laborales, evaluación de permanencia. (Afirmaciones: 2, 12, 14, 22, 32, 38).
- Compromiso afectivo: se refiere a lazos emocionales, a la percepción de satisfacción de necesidades. (Afirmaciones: 3, 11, 15, 23, 31, 36, 42).
- Sentido de pertenencia, dimensión afectiva: determinan el involucramiento de sentimientos y emociones de los docentes hacia el grupo con el que interactúa, y hacia el lugar donde desarrolla su labor. (Afirmaciones: 4, 10, 16, 24).
- Sentido de pertenencia, dimensión física: se refiere a la interacción entre las personas y los lugares que se convierten en escenarios con significado. (Afirmaciones: 5, 9, 17, 25, 30, 37, 41, 44, 45, 45B, 45C).
- Sentido de pertenencia, dimensión social: hace referencia a sentirse parte de la colectividad y a las características de la interacción social. (Afirmaciones: 6, 8, 18, 26, 29, 35).
- Experiencia laboral: determina la importancia que tiene para la persona la formación adquirida en el ejercicio de su profesión. (Afirmaciones: 7, 19, 20, 27,28, 34, 40).

Cada pregunta presenta cinco alternativas de respuesta con una valoración predeterminada, de los cuales los sujetos de estudio debieron seleccionar solamente una, esta alternativa debe ser la que más se adecue al escenario actual que se está viviendo dentro de la institución, estas opciones son:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Asimismo, el cuestionario presenta datos importantes que permitirán hacer interesantes correlaciones sociodemográficas como sexo, antigüedad laboral, nivel de enseñanza, estado civil, edad, nivel de estudios superiores y los años en la docencia.

La aplicación de la prueba fue realizada a toda la población, en un ambiente adecuado y con un tiempo total de 40 minutos, pues los ítems a evaluar eran 45. Dicha aplicación, estuvo a cargo de la inspectora general de la institución educativa objeto de estudio, quien presentó las implicancias de la realización del cuestionario así como la forma de resolver el mismo.

En cuanto a las observaciones, se señaló que éste era un trabajo de investigación cuyo objetivo es medir el sentido de pertenencia y la percepción sobre el tipo de vínculo de los docentes con la Unidad Educativa.

3.3 Análisis de datos

La investigación tuvo como muestra a la población total de docentes de la Unidad Educativa, objeto de estudio, que hacen un total de 50 personas pertenecientes a las siguientes secciones: inicial 2, básica elemental, básica media, básica superior y Bachillerato.

Los docentes, sujetos de investigación, contestaron las preguntas del cuestionario con las escalas de opinión determinando tendencias en los comportamientos y esto nos permitirá correlacionar algunos resultados con sus características sociodemográficas. Dichos datos sociodemográficos lo conforman: sexo, edad, antigüedad laboral, nivel de enseñanza en que desarrollan sus labores pedagógicas, estado civil, nivel de estudios que poseen, y los años que ejercen la docencia.

La presente investigación es de tipo descriptiva, puesto que examina sistemáticamente y analiza la conducta del ser humano, personal y social en condiciones naturales y en distintos ámbitos. Comienza con el estudio y análisis de la situación presente para dar la resolución de algún problema planteado. Además busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Para el análisis utilice como herramientas estadísticas el programa Excel y el programa estadístico DYANE Version 4.0, los mismos que describen los resultados las tablas de resultados en tablas y gráficos.

3.3.1 ANÁLISIS DE GRUPOS (cluster analysis)

3.3.1.1 Conceptos básicos

El análisis de grupos (cluster analysis) es un conjunto de técnicas estadísticas que sirven para clasificar a los individuos en estudio formando grupos o grupos internamente homogéneos, pero distintos entre sí, bien por agrupación de unidades

más pequeñas o por división de segmentos mayores. Estas técnicas clasifican individuos u objetos teniendo en cuenta todas las variables del análisis. (Fernández 2011, 1-2)

Los grupos formados vendrán determinados por las múltiples variables usadas en el estudio, pero el interés está en caracterizar y resumir entre esa espesura de características observables, algo inherente a cada grupo. Tras el resultado del agrupamiento surge la necesidad de encontrar respuestas a esas agrupaciones.

Existe gran variedad de técnicas de análisis de grupos. Puede distinguirse entre las ascendentes (building up) que construyeron los grupos por agregación, a partir de los individuos considerados uno a uno, y las descendentes, que, al contrario de las anteriores, parten del conjunto total de individuos y lo dividen (Brooking down) en grupos más pequeños (Wind, 1978).

Aunque algunos algoritmos de cluster analysis pueden determinar los grupos a partir de variables no métricas, la gran mayoría requieren variables métricas. Los algoritmos incluidos en el programa DYANE son todos de este último tipo, por lo que las variables utilizadas han de ser numéricas o mixtas. Se incluyen dentro del programa tres modelos: el ascendente, de Johnson, el descendente, de Howard-Harris, y el de conglomerados de K-medias. (DYANE 2016)

Básicamente, el análisis constará de un algoritmo de clasificación que nos permitirá la obtención de una o varias particiones, de acuerdo con los criterios establecidos.

El proceso completo puede estructurarse de acuerdo con el siguiente esquema:

- Partimos de un conjunto de N individuos de los que se dispone de una información cifrada por un conjunto de n variables (una matriz de datos de N individuos, N variables).
- Establecemos un criterio de similitud para poder determinar: Una matriz de similitudes que nos permita relacionar la semejanza de los individuos entre sí (matriz de N individuos x N individuos).
- Escogemos un algoritmo de clasificación para determinar la estructura de agrupación de los individuos.

Para una buena clasificación de las variables, el proceso pasará por:

- Una buena selección de las variables que nos van a describir a los individuos.
- Poner buen cuidado en el criterio de similitud a utilizar.
- Seleccionar adecuadamente el algoritmo de clasificación.

3.3.1.2 Método K-medias

Para la investigación se utilizó este método puesto que consiste en dividir (en una clasificación inicial) los datos en un número k de clusters, especificado previamente. El análisis de conglomerados k -medias, al igual que otras técnicas de análisis de grupos, trata de identificar grupos de casos homogéneos que tengan comportamientos, características o atributos similares.

El objetivo del algoritmo es obtener K grupos (clusters) de modo que se minimice la suma de cuadrados intragrupos. La variable en cuestión se divide en k intervalos, codificados de 1 a k , y cada individuo será asignado al correspondiente código o grupo, según el intervalo al que pertenezca.

3.3.1.3 Prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA

El programa calcula, para cada una de las variables del análisis, el estadístico F de Snedecor y determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de la variable en cada uno de los grupos formados. El programa selecciona esta opción por defecto.

3.4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se mostrará los resultados obtenidos a través de los cuestionarios que se realizaron a los docentes que trabajan en las diferentes secciones de la institución. Los cuestionarios fueron aplicados con el fin de conocer el nivel de sentido de pertenencia de cada uno de los docentes de acuerdo a su edad, nivel académico, rango de edad, tiempo de laborar en la institución y en ejercicio de la docencia.

A continuación se mostrará la información personal de la población que fueron 50 docentes encuestados de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán Quito en la que realizamos nuestra investigación:

GÉNERO

La distribución de la población según el género ésta constituida en un 52% por el género femenino, mientras que el género masculino está representado en un 44%. Y el 4% de la población no identificó su género. Se puede decir que dentro de la institución hay una tendencia a la equidad de género. Aunque la predominancia del género femenino está dada en los primero niveles de educación básica por la costumbre clara de nuestra sociedad, además existe más confianza entre los padres de

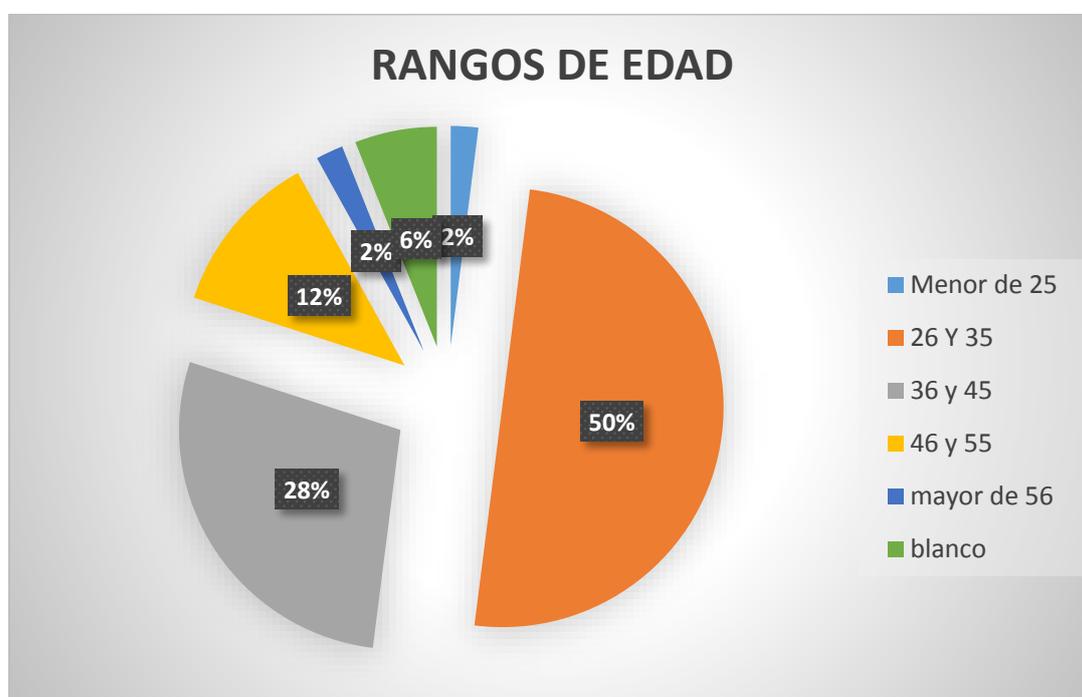
familia y las autoridades educativas contar con mujeres para el trato directo con niños y niñas.

ESTADO CIVIL

Según el estado civil la mayor parte de docentes están casados representado en un 58% de la población equivalente a 29 docentes, los docentes solteros representan un 34%, los docentes divorciados el 2%, en unión libre 2% y el 4% se encuentran separados de sus parejas. La institución objeto de estudio, a pesar de religiosa y de tener por cuenta suya la selección de personal no discrimina el estado civil de sus colaboradores ya que dentro de los valores institucionales que encuentra el amor y la misericordia hacia todos los actores de la unidad educativa.

EDAD

Gráfico 4: Rango de edad de los encuestados



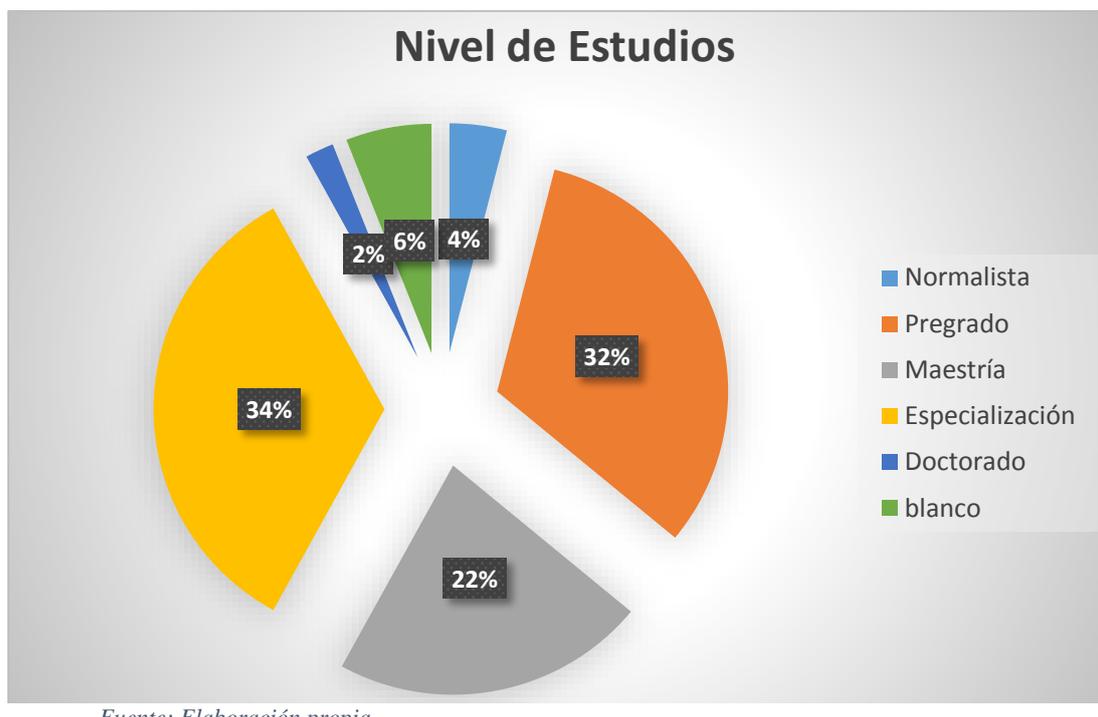
Fuente: Elaboración propia

Análisis:

La población de docentes en la institución se puede determinar que cuenta con docentes jóvenes pero a la vez con experiencia. El 50% de los docentes se encuentran entre los 26 y 35 años, el 28 % de la población está entre los 36 y 45 años, el 12% representa a los docentes entre 46 y 55 años de edad, el 6% corresponde a los encuestados que no reflejaron su edad en la encuesta, el 2% de los docentes tiene menos de 25 años y así mismo el 2% representa a los docentes que superan los 56 años.

NIVEL DE ESTUDIOS

Gráfico 5: Nivel de estudios de los encuestados



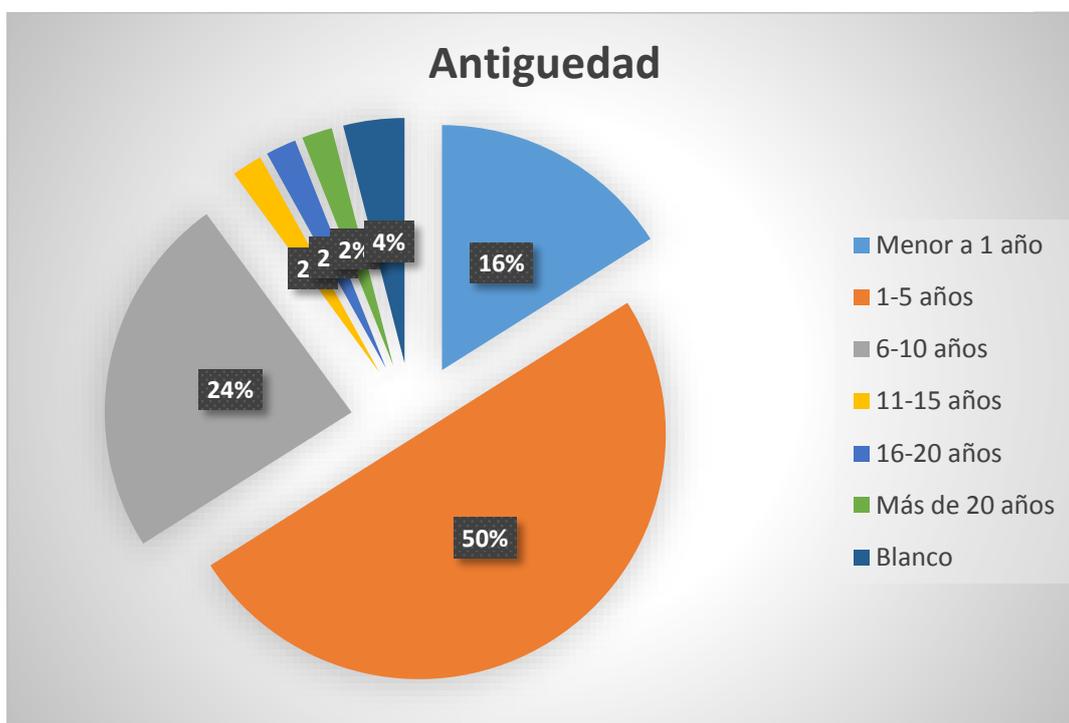
Fuente: Elaboración propia

Análisis:

En cuanto al nivel de estudios, los datos presentados señalan que el nivel de especialización, es en su mayoría el nivel de estudios alcanzado por la mayor parte de la población encuestada, con un 34 %, equivalente a 17 docentes, el nivel de pregrado se encuentra representado por el 32 % de la población, el nivel de maestría dentro de la población encuestada es del 22 %, dentro de los no profesionales en el nivel de normalista se encuentra el 4 % de la población, equivalente a 2 docentes, solo un docente se encuentra reportado en el nivel de doctorado. El 6 % de los encuestados, equivalente a 3 docentes que no respondieron la pregunta.

TIEMPO DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

Gráfico 6: Tiempo de antigüedad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

En relación con tiempo de antigüedad en la institución un porcentaje significativo de la población (50 %), equivalente a 25 docentes, indicó trabajar en la institución en un periodo de 1 a 5 años, el 24 %, equivalente a 12 docentes que indicaron trabajar entre 6 y 10 años, el 16 %, equivalente a 8 docentes que lleva en la institución menos de un año, mientras que solo el 2 %, reportó llevar entre 11 y 15 años, el 2% representa a los docentes que trabajan entre 16 y 20 años en la institución y así mismo el 2% reportó colaborar en la institución por más de 20 años y finalmente el 4 %, equivalente a 2 docentes que no respondieron la pregunta.

NIVEL DE ESCOLARIDAD EN LA QUE SE DESEMPEÑA

En el nivel de escolaridad, los datos presentados reflejan que son los docentes de básica superior quienes tuvieron una mayor participación en el estudio, siendo ellos el 32 % de la población, le siguen en participación los docentes de básica elemental con una representación del 20 %, por su parte los docentes de la básica media representan el 18 % de los encuestados, el 14% representan a los docentes que trabajan en bachillerato general unificado, la más baja participación se encuentra

entre los docentes de educación inicial 2 y de preparatoria cada grupo representa el 6 % y el 4%, equivalente a 2 docentes que no respondieron a la pregunta.

3.4.1 Presentación de resultados del análisis de grupos

Para hacer el análisis de las encuestas respondidas por 50 docentes del objeto de estudio, la unidad educativa Santo Domingo de Guzmán se utilizó el programa DYANE versión 4 el cual me permitió hacer hallazgos interesantes en cada una de las variables que formaron parte de la encuesta, a continuación la información detallada para cada componente:

3.4.1.1 Análisis de grupos de Compromiso Afectivo

Tabla 1: Análisis de grupos / Compromiso Afectivo

Algoritmo K-medias

N° Preg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
3	C.AFE 1	YO SERIA MUY FELIZ AL CONTINUAR EL RESTO DE MI CARRERA PROFESIONAL EN LA UESDG
11	C.AFE 2	EN LA SITUACIÓN ACTUAL, TRABAJAR EN LA UESDG ES EN REALIDAD UN DESEO PERSONAL
15	C.AFE 3	TENGO UNA FUERTE SENSACIÓN DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN
23	C.AFE 4	ME SIENTO INVOLUCRADO EMOCIONALMENTE CON LA UESDG
31	C.AFE 5	LA UESDG TIENE UN SIGNIFICADO PERSONAL MUY FUERTE PARA MÍ
36	C.AFE 6	EN ESTA INSTITUCIÓN ME SIENTO COMO PARTE DE UNA FAMILIA
42	C.AFE 7	REALEMENTE SIENTO LOS PORBLEMAS DE LA UESDG COMO SI FUERAN MÍOS

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	3
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 3 grupos

Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	292,52
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	135,93
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	156,59
% de varianza explicada por la división en 3 grupos	53,53%

Tabla 2: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados con (Con prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA)

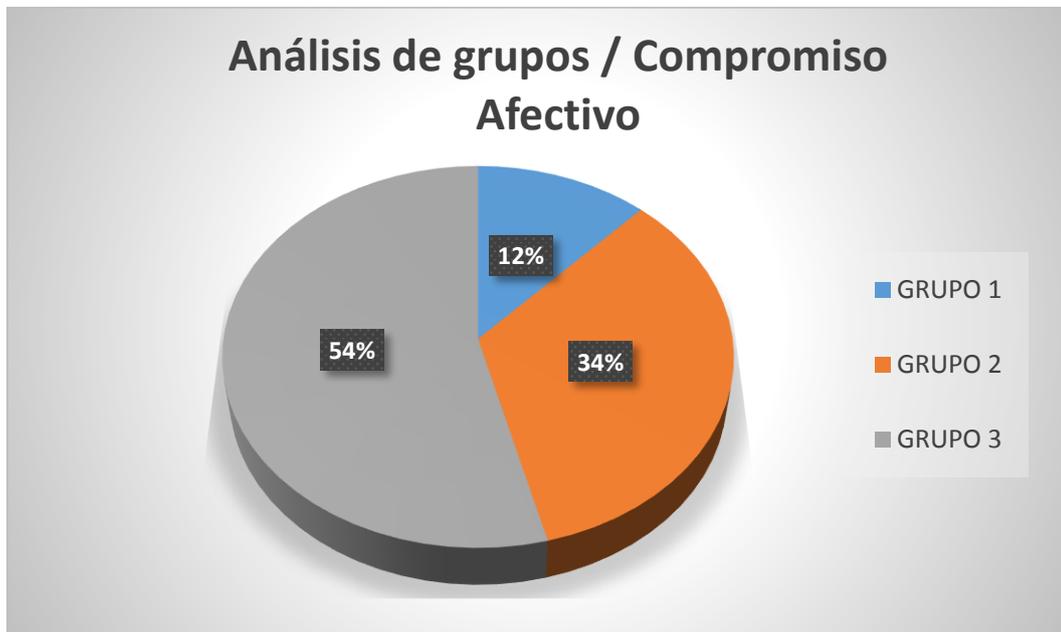
			Total muestra	Grupos originados por la partición			
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	
Nº de integrantes:			50	6	17	27	
Suma de cuadrados:			292,52	24,83	51,76	59,33	
Nº Preg.	Identificación de las variables	Estadísticos					F de Snedecor
3	C.AFE 1	Media: Desv.S td.	3,82 1,14	1,83 - 0,69	3,41 0,91	4,52 + 0,57	F(2, 47) = 36,30 p = 0,0000
11	C.AFE 2	Media: Desv.S td.	4,08 0,87	2,33 - 0,75	3,94 0,42	4,56 + 0,50	F(2, 47) = 44,92 p = 0,0000
15	C.AFE 3	Media: Desv.S td.	4,12 0,84	3,17 - 0,37	3,65 0,84	4,63 + 0,48	F(2, 47) = 20,11 p = 0,0000
23	C.AFE 4	Media: Desv.S td.	4,10 0,88	2,67 - 0,94	4,12 0,58	4,41 + 0,68	F(2, 47) = 14,81 p = 0,0000
31	C.AFE 5	Media: Desv.S td.	4,08 0,93	2,17 - 0,90	4,24 0,55	4,41 + 0,56	F(2, 47) = 32,25 p = 0,0000

			Total muestra	Grupos originados por la partición			
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	
36	C.AFE 6	Media: Desv.S td.	4,00 0,92	2,17 - 0,69	3,82 0,51	4,52 + 0,50	F(2, 47) = 46,78 p = 0,0000
42	C.AFE 7	Media: Desv.S td.	3,80 0,77	2,83 - 0,90	3,71 0,67	4,07 + 0,60	F(2, 47) = 8,24 p = 0,0009

Fuente: DYANE Versión 4

+ : Grupo con media más alta
- : Grupo con media más baja

Gráfico 7. Análisis de grupos / Compromiso Afectivo



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso afectivo está expresado en siete afirmaciones del cuestionario, se aplicó el análisis de cluster k-medias y como en este instrumento nos permite agrupar en N grupos, para el análisis de este componente se ejecutó varias opciones de agrupaciones y finalmente se optó por formar tres grupos puesto que en este caso se dispersó mucho la información.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada

grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 7 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

El grupo 1 representa el 12 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.AFE 1 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Yo sería muy feliz al continuar el resto de mi carrera profesional en la UESDG”, está dada en términos de DESACUERDO.

Este grupo está caracterizado por su opinión radical en desacuerdo frente a todas las preposiciones que miden el compromiso afectivo y en particular muestra su postura totalmente en desacuerdo a la posibilidad de continuar el resto de su carrera profesional en la institución como fuente de su felicidad.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 2 representa el 34 % y se caracteriza por no tiene particularidades respecto a las variables de estudio puesto que su opinión frente a las preposiciones de análisis no muestra radicalidad, pero tiene una tendencia a estar de ACUERDO, pero no su totalidad.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 54% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.AFE 1 (+) Acuerdo, C.AFE 2 (+) Acuerdo, C.AFE 3 (+) Acuerdo, C.AFE 4 (+) Acuerdo, C.AFE 5 (+) Acuerdo, C.AFE 6 (+) Acuerdo, C.AFE 7 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a las proposiciones está dada en términos de ACUERDO. Es decir, este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo a continuar el resto de su carrera profesional en la institución, siente un deseo personal de trabajar en la institución y esto le da una fuerte sensación de pertenecer a la misma. Este grupo se siente emocionalmente involucrado por lo que se siente como parte de una gran familia y este sentimiento hace que asuma los problemas como propios. Por lo antes dicho se puede concluir diciendo que el grupo 3 quiere estar en la UESDG ya que la tendencia en sus respuestas reflejan sentimientos positivos de pertenencia, lealtad, afecto y alegría; existe un vínculo emocional con la institución.

3.4.1.2 Análisis de grupos de Compromiso de continuidad

Tabla 3: Análisis de grupos / Compromiso de continuidad

Algoritmo K-medias

No. Prg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
	C.CONT 1	EN LA SITUACIÓN ACTUAL, TRABAJAR EN LA UESDG ES UNA NECESIDAD
12	C.CONT 2	AUQUE QUISIERA, SERIA MUY DIFICIL FINANCIERAMENTE PARA MÌ DEJAR ESTE TRABAJO EN ESTE MOMENTO
14	C.CONT 3	CREO QUE TENDRÍA POCAS ALTERNATIVAS EN EL MERCADO DE TRABAJO SI DEJO LA INSTITUCIÓN
22	C.CONT 4	EN ESTE MOMENTO DEJAR LA INSTITUCIÓN REPRESENTA UN GRAN COSTO PARA MÍ
32	C.CONT 5	ME SIENTO SEGURO TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCIÓN Y POR ESO SIGO AQUÍ
38	C.CONT 6	SI NO HUBIERA INVERTIDO MUCHO TIEMPO EN APRENDER MIS FUNCIONES YA HUBIESE VISTO OTRAS OPCIONES DE TRABAJO.

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	3
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 3 grupos

Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	300,78
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	199,84
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	100,94
% de varianza explicada por la división en 3 grupos	33,56%

Tabla 4: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados con (Con prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA)

			Total muestra	Grupos originados por la partición			
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	
Nº de integrantes:			50	10	26	14	
Suma de cuadrados:			300,78	47,60	96,31	55,93	
Nº	Identificación de las variables	Estadísticos					F de Snedecor
2	C.CONT 1	Media: Desv.St d.	3,60 1,00	2,90 - 1,14	3,81 + 0,88	3,71 0,88	F(2, 47) = 3,33 p = 0,0444
12	C.CONT 2	Media: Desv.St d.	3,56 1,04	2,80 - 1,08	3,73 0,90	3,79 + 1,01	F(2, 47) = 3,62 p = 0,0346
14	C.CONT 3	Media: Desv.St d.	2,34 1,07	1,70 1,00	3,12 + 0,58	1,36 - 0,61	F(2, 47) = 32,60 p = 0,0000
22	C.CONT 4	Media: Desv.St d.	3,46 0,90	2,70 - 0,78	3,77 + 0,80	3,43 0,82	F(2, 47) = 6,05 p = 0,0046
32	C.CONT 5	Media: Desv.St d.	4,06 1,01	4,40 0,66	4,58 + 0,57	2,86 - 0,83	F(2, 47) = 29,67 p = 0,0000
38	C.CONT 6	Media: Desv.St d.	2,60 0,98	1,50 - 0,50	2,69 0,91	3,21 + 0,67	F(2, 47) = 13,61 p = 0,0000

Fuente: DYANE Versión 4



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso de continuidad está expresado en seis afirmaciones del cuestionario, y como en el caso anterior se aplicó el análisis de cluster k-medias y como en este instrumento nos permite agrupar en N grupos, para este análisis se ejecutó la opción de formar seis grupos puesto que entre más grupos se realizar se obtendrá un análisis más minucioso.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 6 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

El grupo 1 representa el 20% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.CONT 6 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Si no hubiera invertido mucho tiempo en aprender mis funciones ya hubiese visto otras opciones de trabajo”, está dada en términos de DESACUERDO.

Es decir, el grupo está caracterizado por su opinión en desacuerdo a permanecer en la institución por el tiempo invertido en prender las funciones asignadas y estaría en condiciones de buscar otras opciones de trabajo. Además muestra indiferencia respecto a las otras preposiciones ya que su opinión tiene tendencia a ni estar de acuerdo ni en desacuerdo.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 2 representa el 52% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.CONT 1 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “En la situación actual, trabajar en la UESDG es una necesidad” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo a la necesidad de trabajar en la institución bajo las condiciones actuales en las que se encuentra, se puede decir que de alguna manera se siente obligado a permanecer en la institución por el sueldo que percibe.

C.CONT 4 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “En este momento dejar la institución representa un gran costo para mí” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo al costo que representaría dejar de la institución, de alguna manera trabajar en la institución representa una seguridad económica.

C.CONT 5 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “Me siento seguro trabajando en esta institución y por eso sigo aquí” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo al sentimiento de seguridad de trabajar en la institución y por eso su decisión de quedarse. El docente está comprometido al valorar el costo de oportunidad de dejar de hacerlo.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 28% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C. CONT 2 (+) Acuerdo

La actitud del grupo respecto a la proposición “Aunque quisiera, sería muy difícil financieramente para mí dejar este trabajo en este momento” está dada en términos de ACUERDO

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo frente a la dificultad financiera que provocaría dejar de trabajar en la institución en este momento.

C. CONT 3 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Creo que tendría pocas alternativas en el mercado de trabajo si dejo la institución” esta dada en términos de DESACUERDO. Es decir, que su opinión está en desacuerdo a tener pocas alternativas de trabajo en el mercado laboral. Es decir que los docentes no están comprometidos con su trabajo dentro de la institución y en cualquier oportunidad no dudarían en aceptar otra oferta.

3.4.1.3 Análisis de grupos de Compromiso normativo

Tabla 5: Análisis de grupos / Compromiso normativo

Algoritmo K-medias

Nº Preg.	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
1	C.NOR 1	LE DEBO MUCHO A LA UESDG
13	C.NOR 2	LA UESDG MERECE MI LEALTAD
21	C.NOR 3	SIENTO UNA OBLIGACIÓN MORAL DE SEGUIR TRABAJANDO EN ESTA INSTITUCIÓN
33	C.NOR 4	SIENTO QUE DEBO RESTRIBUIR A LA INSTITUCIÓN TODO LO QUE ME HA ENTREGADO
39	C.NOR 5	SIENTO QUE NO SERÍA CORRECTO DEJAR DE TRABAJAR EN LA UESDG AHORA, INCLUSO SI FUERA A MI FAVOR.
43	C.NOR 6	ME SENTIRÍA CULPABLE SI DEJARA DE TRABAJAR EN LA UESDG EN ESTE MOMENTO

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	4
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 4 grupos

Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	255,14
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	122,02
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	133,12
% de varianza explicada por la división en 4 grupos	52,18%

Tabla 6: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados con (Con prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA)

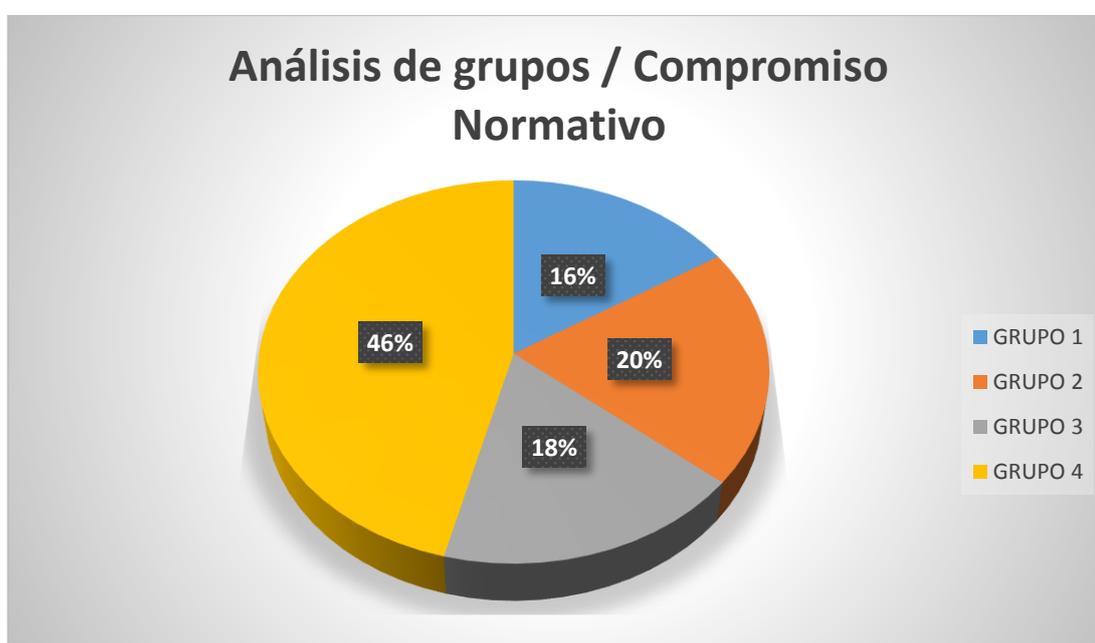
			Total	Grupos originados por la partición				
			muestra	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
Nº de integrantes:			50	8	10	9	23	
Suma de cuadrados:			255,14	14,13	24,60	27,56	55,74	
Nº	Identificación de las variables	Estadísticos						F de Snedecor
1	C.NOR 1	Media: Desv.Std.	3,68 0,76	3,13 - 0,60	3,40 0,80	3,67 0,67	4,00 + 0,66	F(3, 46) = 3,69 p = 0,0183
13	C.NOR 2	Media: Desv.Std.	4,52 0,70	3,75 - 0,66	4,50 0,67	4,44 0,83	4,83 + 0,38	F(3, 46) = 6,08 p = 0,0014
21	C.NOR 3	Media: Desv.Std.	3,64 1,03	2,75 0,43	3,20 0,60	2,56 - 0,68	4,57 + 0,50	F(3, 46) = 39,47 p = 0,0000
33	C.NOR 4	Media: Desv.Std.	3,80 0,85	2,88 - 0,33	3,20 0,60	3,67 0,82	4,43 + 0,50	F(3, 46) = 18,89 p = 0,0000
39	C.NOR 5	Media: Desv.Std.	3,42 0,96	2,25 - 0,66	2,90 0,54	4,44 + 0,50	3,65 0,76	F(3, 46) = 17,09 p = 0,0000

			Total muestra	Grupos originados por la partición				
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
43	C.NOR 6	Media:	3,28	1,38 -	3,80 +	3,11	3,78	F(3, 46) = 20,50 p = 0,0000
		Desv.Std.	1,15	0,48	0,60	0,74	0,88	

Fuente: DYANE Versión 4

+ : Grupo con media más alta
- : Grupo con media más baja

Gráfico 9: Análisis de grupos / Compromiso Normativo



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso normativo está reflejado en seis preguntas del cuestionario, por lo que se aplicó el análisis de cluster k-medias para que forme cuatro grupos para realizar el análisis respectivo.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 6 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

El grupo 1 representa el 16% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.NOR 6 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Me sentiría culpable si dejara de trabajar en la UESDG en este momento” está dada en términos de DESACUERDO.

Es decir que el grupo 1 está caracterizado por una falta de sentimiento de culpa frente a la decisión de dejar de trabajar en la institución.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 2 representa el 20% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.NOR 6 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “Me sentiría culpable si dejara de trabajar en la UESDG en este momento” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo al sentimiento de culpa si tendría que abandonar en este momento la institución.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 18% de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.NOR 5 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Siento que no sería correcto dejar de trabajar en la UESDG ahora, incluso si fuera a mi favor” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo al sentimiento moral de abandonar la institución incluso si fuese en condiciones a favor del docente.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 4

Este grupo representa el 46 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.NOR 1 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 4 respecto a la proposición “Le debo mucho a la UESDG.” está dada en términos de ACUERDO.

C.NOR 2 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 4 respecto a la proposición “La UESDG merece mi lealtad” está dada en términos de ACUERDO.

C.NOR 3 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 4 respecto a la proposición “Siento una obligación moral de seguir trabajando en esta institución” está dada en términos de ACUERDO.

C.NOR 4 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 4 respecto a la proposición “Siento que debo retribuir a la institución todo lo que me ha entregado” está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo, se puede decir que en este grupo están personas con un alto compromiso normativo ya que reflejan un sentimiento de agradecimiento y fidelidad muy fuerte frente a todo lo que ha recibido de la institución.

3.4.1.4 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia afectivo

Tabla 7: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión afectiva

Algoritmos K-medias

Nº Preg	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
4	SP.AFE1	ESTA INSTITUCIÓN ME PERMITE 'VIVIR MI VOCACIÓN DE DOCENTE
10	SP.AFE 2	LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS A MÍ DENTRO DE LA INTITUCIÓN NO TIENEN NADA QUE VER CON MI FORMACIÓN PROFESIONAL
16	SP.AFE 3	ME SIENTO IDENTIFICADO CON LOS VALORES INSTITUCIONALES
24	SP.AFE 4	LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN REFLEJAN MIS PROPÓSITOS PERSONALES

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	4
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 4 grupos

Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	169,04
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	57,49
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	111,55
% de varianza explicada por la división en 4 grupos	65,99%

Tabla 8: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados

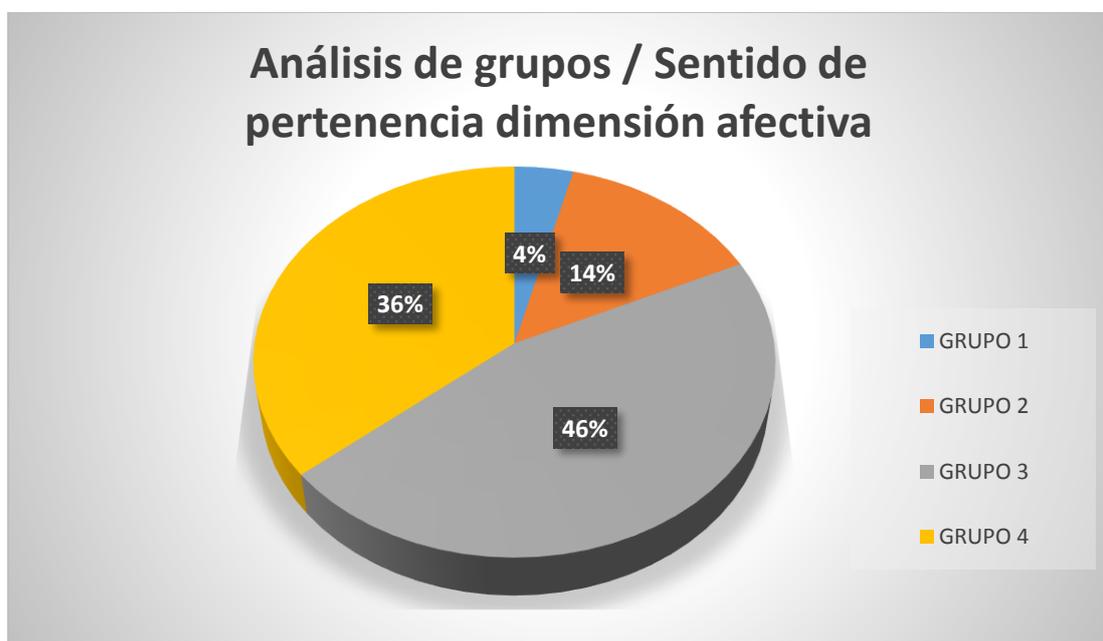
			Total muestra	Grupos originados por la partición				
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
Nº de integrantes:			50	2	7	23	18	
Suma de cuadrados:			169,04	3,00	8,00	13,65	32,83	
Nº Preg.	Identificación de las variables	Estadísticos						F de Snedecor
4	SP.AFE1	Media: Desv.St d.	4,16 0,97	1,50 - 0,50	2,86 0,64	4,78 + 0,41	4,17 0,50	F(3, 46) = 45,53 p = 0,0000
10	SP.AFE 2	Media: Desv.St d.	1,88 1,11	3,00 + 0,00	1,29 0,45	1,17 - 0,38	2,89 1,10	F(3, 46) = 20,11 p = 0,0000
16	SP.AFE 3	Media: Desv.St d.	4,44 0,80	1,50 - 0,50	4,00 0,53	4,96 + 0,20	4,28 0,45	F(3, 46) = 54,79 p = 0,0000

			Total muestra	Grupos originados por la partición				
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
24	SP.AFE 4	Media:	4,16	2,00 -	3,57	4,61 +	4,06	F(3, 46) = 20,95 p = 0,0000
		Desv.St d.	0,76	1,00	0,49	0,49	0,40	

Fuente: DYANE Versión 4

- + : Grupo con media más alta
- : Grupo con media más baja

Gráfico 10: Análisis de grupos / Sentido de pertenencia dimensión afectiva



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso afectivo está expresado en siete afirmaciones del cuestionario, se aplicó el análisis de cluster k-medias y como en este instrumento nos permite agrupar en N grupos, para el análisis de este componente se ejecutó varias opciones de agrupaciones y finalmente se optó por formar tres grupos.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 4 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

El grupo 1 representa el 4 % y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

C.AFE 1 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Yo sería muy feliz al continuar el resto de mi carrera profesional en la UESDG”, está dada en términos de DESACUERDO.

Este grupo está caracterizado por su opinión radical en desacuerdo frente a todas las preposiciones que miden el compromiso afectivo y en particular muestra su postura totalmente en desacuerdo a la posibilidad de continuar el resto de su carrera profesional en la institución como fuente de su felicidad.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 2 representa el 14 % y se caracteriza por no tiene particularidades respecto a las variables de estudio puesto que su opinión frente a las preposiciones de análisis no muestra radicalidad, pero tiene una tendencia a estar de ACUERDO, pero no totalmente en acuerdo.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 46 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.AFE 1 (+) Acuerdo, SP.AFE 2 (+) Acuerdo, SP.AFE 3 (+) Acuerdo, SP.AFE 4 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a las proposiciones está dada en términos de ACUERDO. Es decir, este grupo se caracteriza por su opinión en acuerdo a continuar el resto de su carrera profesional en la institución, siente un deseo personal de trabajar en la institución y esto le da una fuerte sensación de pertenecer a la misma.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 4

Este grupo representa el 36 % de la población y no tiene radicalidad en su opinión respecto a las preposiciones que evalúan el sentido de pertenencia en la dimensión afectivo, no está en acuerdo ni en desacuerdo.

3.4.1.5 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión física

Tabla 9: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión física

N°	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
5	SP.FIS 1	LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LOS ESPACIOS (ILUMINACIÓN, NIVELES DE RUIDO Y VENTILACIÓN) SON ADECUADAS PARA LA REALIZACIÓN DE MI TRABAJO
9	SP.FIS 2	LOS MATERIALES QUE TENGO A MI DISPOSICIÓN PERMITE EL DESARROLLO EXCELENTE DE MIS CLASES.
17	SP.FIS 3	LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA INSTITUCIÓN ESTÁ ACORDE CON MIS EXPECTATIVAS RELACIONADAS AL VALOR DE MI TRABAJO
25	SP.FIS 4	LA REMUNERACION SALRRARIAL ES JUSTA EN RELACIÓN A LAS RESPONSABILIDADES ENCOMENDADAS.
30	SP.FIS 5	EXISTE EQUIVALENCIA ENTRE MI REMUNERACIÓN SALARIAL Y MI FORMACIÓN ACADÉMICA
37	SP.FIS 6	LA INSTITUCIÓN OFRECE POSIBILIDADES REALES DE CRECIMIENTO PERSONAL
41	SP.FIS 7	LA INSTITUCIÓN OFRECE POSIBILIDADES REALES DE DESARROLLO PORFESIONAL EN MI ÁREA DE ACTUACIÓN
44	SP.FIS 8	LOS MECANISMOS DE RECONOCIMIENTO ME MOTIVAN EN EL DESEMPEÑO DE MIS FUNCIONES.
45	SP.FIS 9	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LLAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
45B	SP.FIS.B	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES
45C	SP.FIS C	ME GUSTA PARTICIPAR DE MANERA ESPONTÁNEA EN LAS ACTIVIDADES RELIGIOSAS QUE PROPONE LA INSTITUCIÓN

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	4
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 4 grupos

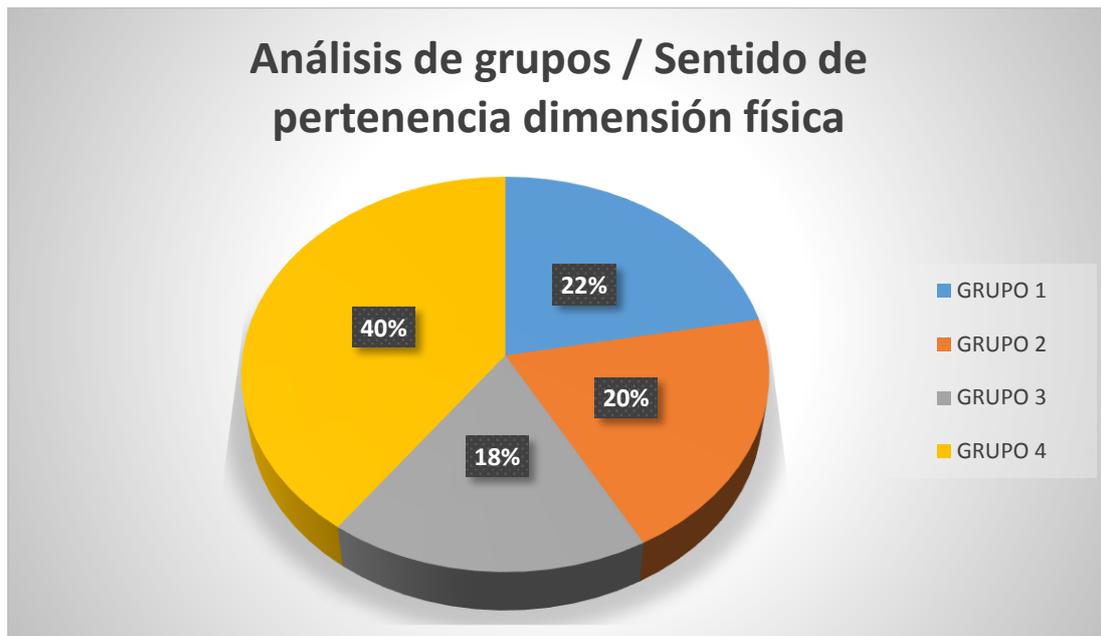
Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	536,20
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	262,52
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	273,68
% de varianza explicada por la división en 4 grupos	51,04%

Tabla 10: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados

			Total	Grupos originados por la partición				
			muestra	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
Nº de integrantes:			50	11	10	9	20	
Suma de cuadrados:			536,20	44,00	76,20	52,67	89,65	
Nº	Identificación de las variables	Estadísticos						F de Snedecor
5	SP.FIS 1	Media: Desv.Std.	3,88 0,86	4,36 + 0,48	3,30 - 1,19	3,56 0,96	4,05 0,50	F(3, 46) = 3,84 p = 0,0156
9	SP.FIS 2	Media: Desv.Std.	3,86 1,04	4,64 + 0,48	2,60 - 0,92	4,11 0,74	3,95 0,86	F(3, 46) = 11,57 p = 0,0000
17	SP.FIS 3	Media: Desv.Std.	2,68 1,10	4,09 + 0,51	2,50 0,81	1,33 - 0,47	2,60 0,73	F(3, 46) = 26,70 p = 0,0000
25	SP.FIS 4	Media: Desv.Std.	2,48 1,06	3,91 + 0,67	2,10 0,83	1,33 - 0,47	2,40 0,58	F(3, 46) = 26,69 p = 0,0000

			Total muestr a	Grupos originados por la partición				
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	
30	SP.FIS 5	Media: Desv.Std.	2,50 1,00	3,64 + 0,77	1,80 - 0,87	2,33 1,05	2,30 0,56	F(3, 46) = 10,18 p = 0,0000
37	SP.FIS 6	Media: Desv.Std.	3,12 1,09	4,27 + 0,45	2,70 0,64	1,56 - 0,68	3,40 0,66	F(3, 46) = 31,75 p = 0,0000
41	SP.FIS 7	Media: Desv.Std.	3,02 1,01	3,73 + 0,62	2,40 0,66	1,78 - 0,92	3,50 0,59	F(3, 46) = 18,45 p = 0,0000
44	SP.FIS 8	Media: Desv.Std.	2,86 1,25	4,18 + 0,83	2,20 0,60	1,11 - 0,31	3,25 0,77	F(3, 46) = 34,77 p = 0,0000
45	SP.FIS 9	Media: Desv.Std.	3,62 1,00	3,82 0,57	2,30 - 0,90	4,00 + 0,94	4,00 0,63	F(3, 46) = 12,19 p = 0,0000
45B	SP.FIS.B	Media: Desv.Std.	4,02 0,58	4,00 0,60	3,70 - 0,64	4,00 0,47	4,20 + 0,51	F(3, 46) = 1,68 p = 0,0183
45C	SP.FIS C	Media: Desv.Std.	4,00 0,66	4,09 0,51	3,60 - 0,92	3,89 0,57	4,20 + 0,51	F(3, 46) = 2,06 p = 0,019

Fuente: DYANE Versión 4



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso afectivo está expresado en once afirmaciones del cuestionario, se aplicó el análisis de cluster k-medias y como en este instrumento nos permite agrupar en N grupos, para el análisis de este componente se ejecutó varias opciones de agrupaciones y finalmente se optó por formar 4 grupos.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 11 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

El grupo 1 representa el 22 % y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.FIS 1 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y ventilación) son adecuadas para la realización de mi trabajo”, está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo está caracterizado por su opinión en términos de acuerdo a sentirse cómodo en las condiciones físicas de los espacios que ofrece la institución puesto que considera que son las adecuadas para realizar su trabajo.

SP.FIS 2 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Los materiales que tengo a mi disposición permite el desarrollo excelente de mis clases”, está dada en términos de ACUERDO. Es decir, este grupo se siente conforme con los materiales que le son asignados para realizar su trabajo ya que le permiten tener un desarrollo excelente de las clases, lo que aporta a la calidad del servicio.

SP.FIS 3 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas relacionadas al valor de mi trabajo”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo se siente satisfactorio con la política de remuneración que se aplica dentro de la institución ya que va acorde a las expectativas respecto al valor que le da a su trabajo como docente.

SP.FIS 6 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “La institución ofrece posibilidades reales de crecimiento personal”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo reconoce de una manera positiva las posibilidades de crecimiento personal que ofrece la institución a los docentes.

SP.FIS 8 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “Los mecanismos de reconocimiento me motivan en el desempeño de mis funciones”, está dada en términos de ACUERDO. El grupo 1 se siente conforme con los mecanismos de reconocimiento puesto que se sienten motivados en el desempeño de sus funciones.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 1 representa el 20% y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.FIS 5 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “Existe equivalencia entre mi remuneración salarial y mi formación académica”, está dada en términos de ACUERDO. El grupo 2 está caracterizado por su opinión en acuerdo a la equivalencia que existe entre la remuneración que percibe y la formación académica

de los docentes. Cabe destacar que la mayoría de los docentes tiene una especialización

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 18 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.FIS 3 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas relacionadas al valor de mi trabajo”, está dada en términos de DESACUERDO.

Esta variable se presentó también en el grupo 1 en términos de acuerdo pero en este grupo tiene la particularidad de tener su opinión más radical en términos de desacuerdo a la política de remuneración que maneja la institución ya que no está acorde a las expectativas relacionadas al valor de su trabajo.

SP.FIS 4 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 1 respecto a la proposición “La remuneración salarial es justa en relación a las responsabilidades encomendadas”, está dada en términos de DESACUERDO.

Este grupo se caracteriza por su opinión en términos de desacuerdo con la remuneración salarial puesto que consideran que no es justa ni tampoco está en relación a las responsabilidades asignadas dentro de la institución.

SP.FIS 6 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La institución ofrece posibilidades reales de crecimiento personal”, está dada en términos de DESACUERDO.

Esta variable también caracterizó al grupo 1 en términos de acuerdo a diferencia del grupo 3 que expresa su radicalidad en su opinión en términos de desacuerdo puesto que no reconoce las posibilidades de crecimiento personal dentro de la institución.

SP.FIS 7 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La institución ofrece posibilidades reales de desarrollo profesional en mi área de actuación”, está dada en términos de DESACUERDO. El grupo 3 muestra una postura radical en términos de desacuerdo y se siente que la institución no ofrece posibilidades reales de desarrollo profesional en el área actuación.

SP.FIS 8 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Los mecanismos de reconocimiento me motivan en el desempeño de mis funciones”, está dada en términos de DESACUERDO. Es decir que este grupo no se siente motivado en el desempeño de sus funciones por los mecanismos de reconocimiento a diferencia del grupo 1 en la que su opinión está dada en términos de acuerdo.

SP.FIS 9 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Me gusta participar de manera espontánea en las actividades deportivas”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo está caracterizado por su opinión en acuerdo a participar de manera espontánea en las actividades deportivas, los docentes tienen mayor gusto por este tipo de actividades ya que son recreativas.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 4

Este grupo representa el 40 % de la población, si bien no muestra radicalidad en todas las preposiciones su opinión en relación a las variables de estudio está dada en términos de acuerdo y presenta las siguientes particularidades:

SP.FIS 9 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 4 respecto a la proposición “Me gusta participar de manera espontánea en las actividades deportivas”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo está caracterizado por su opinión en acuerdo a participar de manera espontánea en las actividades deportivas, los docentes tienen mayor gusto por este tipo de actividades ya que son recreativas.

SP.FIS 9 B (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Me gusta participar de manera espontánea en las actividades culturales”, está dada en términos de ACUERDO. A este grupo le gusta participar espontáneamente en las actividades culturales y este compromiso se lo ve reflejado en la calidad con que presentan sus actividades asignadas.

SP.FIS 9 C (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Me gusta participar de manera espontánea en las actividades religiosas que propone la institución”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo gusta de las actividades religiosas puesto que están involucrados directamente en las celebraciones especiales que distinguen a la institución religiosa.

3.4.1.6 Análisis de grupos de Sentido de pertenencia dimensión social

Tabla 11: Análisis de grupos / Sentido de Pertenencia dimensión social

N°	Identificación de las variables	
	Nombre corto	Nombre largo
6	SP.SOC 1	LA RELACIÓN CON MIS COLEGAS DE ÀREA Y NIVELES DIFERENTE ES DE RESPETO
8	SP.SOC 2	LA FALTA DE ESPACIOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS IMPACTA NEGATIVAMENTE EN MI TRABAJO.
18	SP.SOC 3	LA INSTITUCIÓN PROMUEVE EQUIPOS DE TRABAJO QUE APORTAN A LA AMPLIACIÓN DE MIS OBJETIVOS PROFESIONALES
26	SP.SOC 4	MIS OPINIONES SON VALORADAS EN EL EQUIPO DE TRABAJO.
29	SP.SOC 5	LA COMUNICACIÓN DE LAS AUTORIDADES HACIA LOS DOCENTES ES TRANSPARENTE
35	SP.SOC 6	LA COMUNICACIÓN ENTRE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS ES EFICIENTES

Fuente: DYANE Versión 4

Opciones

Método de selección de los grupos iniciales	Casos con mayores distancias a los valores medios de las variables
Número de grupos retenidos	3
Estandarización de las variables	NO

Varianza de las variables explicada por la división en 3 grupos

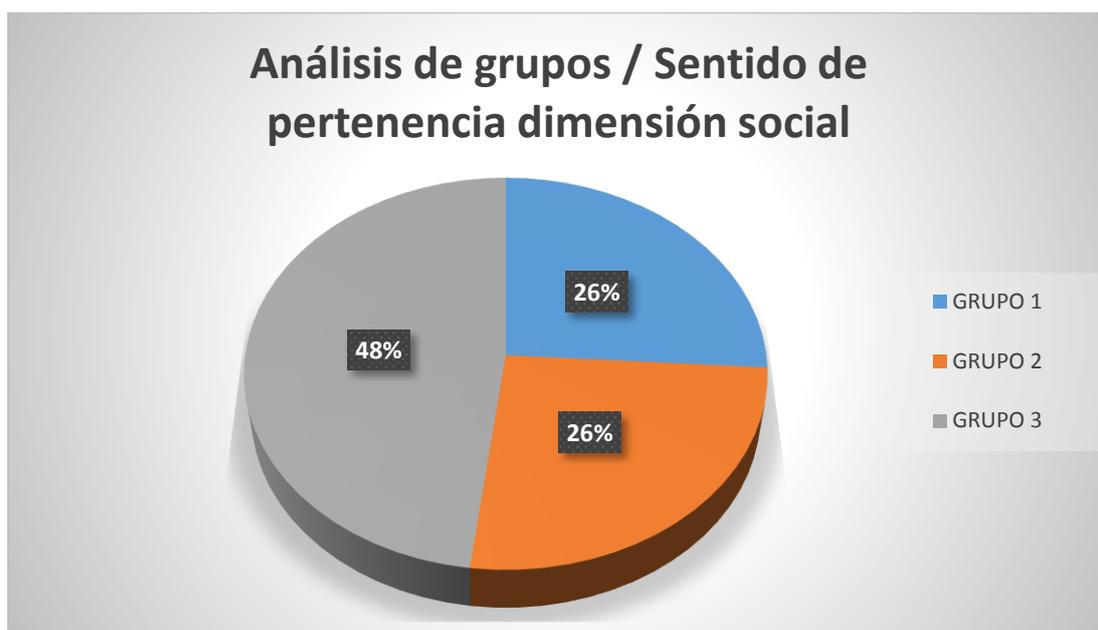
Suma de cuadrados del total de variables de la muestra	246,36
Suma de cuadrados intragrupos (varianza que permanece)	141,36
Suma de cuadrados intergrupos (varianza explicada)	105,00
% de varianza explicada por la división en 3 grupos	42,62%

Tabla 12: Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados

			Total muestra	Grupos originados por la partición			
				Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	
Nº de integrantes:			50	13	13	24	
Suma de cuadrados:			246,36	46,62	33,54	61,21	
Nº	Identificación de las variables	Estadísticos					F de Snedecor
6	SP.SOC 1	Media: Desv.Std.	4,48 0,70	4,15 - 0,86	4,54 0,50	4,63 + 0,63	F(2, 47) = 2,01 p = 0,0149
8	SP.SOC 2	Media: Desv.Std.	2,98 1,09	3,38 0,84	1,54 - 0,50	3,54 + 0,64	F(2, 47) = 38,75 p = 0,0000
18	SP.SOC 3	Media: Desv.Std.	3,30 0,92	2,31 - 0,61	3,62 0,74	3,67 + 0,75	F(2, 47) = 16,17 p = 0,0000
26	SP.SOC 4	Media: Desv.Std.	3,68 0,79	3,00 - 0,55	3,69 0,91	4,04 + 0,54	F(2, 47) = 9,90 p = 0,0003
29	SP.SOC 5	Media: Desv.Std.	3,64 1,02	2,38 - 0,62	3,92 0,73	4,17 + 0,69	F(2, 47) = 28,39 p = 0,0000
35	SP.SOC 6	Media: Desv.Std.	3,80 0,87	3,00 - 1,04	4,23 + 0,42	4,00 0,65	F(2, 47) = 10,44 p = 0,0002

Fuente: DYANE Versión 4

+ : Grupo con media más alta
- : Grupo con media más baja



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS

El compromiso afectivo está expresado en seis afirmaciones del cuestionario, se aplicó el análisis de cluster k-medias y como en este instrumento nos permite agrupar en N grupos, para el análisis de este componente se ejecutó varias opciones de agrupaciones y finalmente se optó por formar tres grupos.

Dado que el análisis estadístico F de Snedecor determina el nivel de significación de las diferencias entre los valores medios de las variables en cada grupo; para este caso, a un nivel de significancia de 0,05, y dado que p es menor en todas las variables, las 6 variables son válidas para el análisis cluster. A continuación presentaremos un análisis de cada grupo:

CONCLUSIONES DEL GRUPO 1

Este grupo representa el 26 % de la población y no tiene radicalidad en su opinión respecto a las preposiciones que evalúan el sentido de pertenencia en la dimensión social, ya que su opinión no está ni en acuerdo ni en desacuerdo.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 2

El grupo 2 representa el 26 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.SOC 2 (-) Desacuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “La falta de espacios para la resolución de conflictos impacta negativamente en mi trabajo”, está dada en términos de DESACUERDO.

Este grupo está caracterizado por su opinión en términos de desacuerdo con manera de resolver los conflictos que impactan negativamente en el trabajo puesto que consideran que no existen espacios para hacerlo.

SP.SOC 6 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 2 respecto a la proposición “La comunicación entre docentes y administrativos es eficiente”, está dada en términos de ACUERDO.

Este grupo está caracterizado por su opinión en términos de acuerdo a la manera de comunicarse entre los docentes y administrativos ya que consideran que es eficiente.

CONCLUSIONES DEL GRUPO 3

El grupo 3 representa el 48 % de la población y tiene las siguientes particularidades respecto a las variables de estudio que le caracterizan:

SP.SOC 1 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La relación con mis colegas de área y niveles diferente es de respeto”, está dada en términos de ACUERDO. Las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones es parte fundamental para el avance de la misma, y este grupo considera que sus relaciones con sus colegas de área y de niveles diferentes es de respeto y esto se refleja en la manera de comunicarse.

SP.SOC 2 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La relación con mis colegas de área y niveles diferente es de respeto”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo considera que sus relaciones con sus colegas de área y de niveles diferentes es de respeto y esto se refleja en la manera de comunicarse.

SP.SOC 4 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “Mis opiniones son valoradas en el equipo de trabajo”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo se siente que sus opiniones son valoradas dentro del equipo de trabajo y esto favorece al enriquecimiento de todos sus miembros.

SP.SOC 5 (+) Acuerdo

La actitud del grupo 3 respecto a la proposición “La comunicación de las autoridades hacia los docentes es transparente”, está dada en términos de ACUERDO. Este grupo siente que la comunicación de las autoridades hacia los docentes es transparente y de alguna manera genera confiabilidad en la información que recibe.

Capítulo Cuarto

Conclusiones y Recomendaciones

4.1 CONCLUSIONES

A partir de los referentes teóricos investigados y abordados en el marco teórico se establece la importancia de gestionar y formular directrices para ejecutar un plan estratégico para el fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

Después de analizar los documentos, pagina web y testimonios de la institución se puede decir que, si una organización y especialmente si una unidad educativa que tiene como misión formar y educar, no tiene claro su propia identidad organizacional no podrá reflejarlo a sus colaboradores.

Los docentes se identifican con la institución desde diversas formas generando lazos que fortalecen sentimientos de arraigo, compromiso, identificación y esto a su vez hace que el docente quiera apropiarse del carisma dominicano. Hay un sentido nacionalista en el lema de la unidad y algunos colaboradores se sienten identificados con este elemento en particular.

Respecto a los valores institucionales tomados de la espiritualidad dominicana como: alegría, verdad, fraternidad, libertad, misericordia, oración; se pudo analizar que no hay claridad de estos valores en los docentes ya que la mayoría de ellos se identificó más con valores de tinte ético y no con los que caracterizan a una institución dominicana.

En cuanto a las particularidades respecto al género, se puede concluir en que el género femenino predomina en mayor grado en el compromiso afectivo tomando en cuenta las variables de estudio. Se puede decir que las mujeres tienen más compromiso dentro de las organizaciones.

Los análisis estadísticos señalan los grupos en que se han subdivido y el grado de compromiso organizacional afectivo esta dado en un 54%, compromiso de continuidad en un 52% y el normativo se refleja en un 46% de la población, y esto se evidenció a través de las encuestas. La conducta de los docentes se ve reflejado en actitudes de agradecimiento, fidelidad, de afecto y sobretodo están determinados a contribuir con los fines de la institución antes que continuar obligado moralmente a estar en la organización. El compromiso afectivo parece ser más predecesor de los comportamientos deseables para la organización.

Respecto a la dimensión afectiva que mide el sentido de pertenencia, el 46% que representa al grupo 3 del analysis cluster refleja en sus respuestas el deseo personal de continuar su carrera profesional dentro la institución porque se siente realizado vocacionalmente, además se siente identificado con los valores institucionales y considera que la misión y visión institucional reflejan sus propósitos personales. Esto hace que el compromiso afectivo se manifieste con mayor fuerza en el vínculo afectivo que establecen los docente con la institución.

El sentido de pertenencia analizado desde la dimensión social determina que el 48% de los docentes consideran que las relaciones interpersonales con su grupo de trabajo y con otras áreas son de respeto y además siente que sus opiniones son valoradas. Aunque el 28% opina que no hay suficientes espacios para la resolución de conflictos.

Otros de los hallazgo de la investigación respecto a la dimensión física que mide el sentido de pertenencia es que 38% de los docentes no está desacuerdo con las políticas de remuneración considera que no existe una justa equivalencia entre la remuneración salarial y la formación académica. En este caso es relevante el apoyo de directivos y coordinadores, para emprender iniciativas que mejoren las consideraciones remunerativas acorde a las expectativas de los docentes.

Los resultados muestran que el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores de pertenencia y compromiso con la institución.

El compromiso organizacional es la actitud previa y necesaria que los colaboradores deben experimentar antes de que cobren importancia los factores que determinan el sentido de pertenencia. Esto supone que previamente se ha desarrollado un compromiso suficiente como para desear permanecer y crecer dentro de la organización y después de esto es probable que se desarrolle una mayor identificación con la institución y concretamente un mayor sentido de pertenencia.

En general el sentido de pertenencia representa un valor agregado que solidifica la identidad y la imagen de la institución y sobretodo es un elemento importante para potenciar la salud mental y el bienestar de los colaboradores. Por lo tanto, la implementación de nuevas maneras de integración permitirá implementar nuevas maneras de reconocimiento al esfuerzo que realizan los docentes que laboran en la unidad educativa.

4.2 RECOMENDACIONES

EL Sentido de Pertenencia es un verdadero sensor institucional ya que permite comprobar el grado de compromiso y participación de sus colaboradores, pone en evidencia la identidad o el vacío institucional.

La Unidad Educativa debe implantar algunas estrategias con énfasis el fortalecimiento de la identidad institucional, política de remuneración, espacios para la resolución de conflictos, formación de equipos de trabajo eficientes para contribuir en el bienestar de la institución creando lazos afectivos para conectar a los docentes con su labor y ejercicio diario.

La Institución debe tomar en cuenta las características detalladas en el instrumento para que se convierta más que en su lugar de trabajo, en un espacio vital del día al día de los docentes en el cual sienta que puede desarrollarse tanto a nivel personal como profesional.

Afianzar el sentido de pertenencia en un centro educativo no es un aspecto puntual o momentáneo, es un proceso que se va construyendo gradualmente con la colaboración de todos los actores de la comunidad educativa donde la dirección juega un papel importante en la manera como se ejecuta el plan de mejora. Los directivos son responsables de proyectar el valor al trabajo que realizan sus colaboradores.

En el proceso de fortalecimiento del sentido de pertenencia dentro de la institución es importante la adopción de una misión y visión institucional asumida como la mística compartida que contribuye a la unidad de pensamiento y acción del talento humano de la institución.

Como producto de la investigación a continuación se plantea un posible plan para lograr el fortalecimiento del sentido de pertenencia en que se determina elementos propios de la institución que de alguna manera facilitara una mayor identificación con los ejes transversales de la institución.

PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico que se propone para fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, las tácticas son realista y congruente al diagnóstico realizado por medio de las encuestas. En este sentido el plan servirá como un instrumento que guiará al

personal administrativo a mejorar cada uno de los factores que inciden en el compromiso organizacional.

Para facilitar la ejecución del plan estratégico se recomienda que el departamento de recursos humanos debe ser el principal ejecutor de las diferentes estrategias contenidas en el plan, sin embargo se debe integrar otros departamentos, cuando la ejecución de la estrategia demande su participación.

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR IDENTIDAD

Con las siguientes estrategias se pretende fortalecer el sentimiento que tienen los empleados de pertenecer a la institución y ser un miembro valioso de un equipo de trabajo, es decir, lograr aquella sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

TÁCTICAS	RESPONSABLE	IMPACTO
Taller para debatir la misión y visión de la institución y su impacto en el compromiso docente.	Rectora, Vicerrectora Departamento de Talento Humano	Comprensión y adhesión a la misión y visión institucional Docentes fortalecidos en su vocación y motivados para dar un servicio de calidad.
Conversatorio para intercambio de experiencias con los trabajadores sobre la ética del docente y la identidad institucional.	Inspección Departamento de Talento Humano	Fortalecer la imagen proyectada hacia la comunidad educativa.
Implementar E-learning para innovar los canales de comunicación interna de la institución.	Departamento de Talento Humano Departamento de Sistemas	Éxito en los escenarios personales y profesionales.
Taller de branding personal y habilidades comunicativas	Departamento de Talento Humano Facilitadores externos	

ESTRATEGIA PARA PROPICIAR SALUD FÍSICA Y MENTAL A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

Con las siguientes estrategias se pretende mantener la salud física y mental para que el docente se sienta cómodo en la realización de sus actividades laborales; así como también proporcionar a los empleados la seguridad necesaria para que estos puedan realizar sus actividades sin riesgo alguno.

TÁCTICA	RESPONSABLE	IMPACTO
Implementar espacios de sano esparcimiento donde los docentes realicen alguna actividad física como: aeróbicos, yoga o bailoterapia.	Área de Cultura Física Inspección Departamento de Talento Humano	Mejorar la condición de salud física de los docentes Conocer y manejar técnicas que le permitan generar bienestar físico y mental
Capacitaciones sobre la buena alimentación en el lugar de trabajo, ya que por la poca actividad física hace que el aumento de peso lo que provoca a su vez cansancio y fatiga.	Médico de la institución Departamento de Talento Humano Inspección	
Realizar jornadas de relajación o meditación una vez a la semana en horas de la tarde.	Facilitador Departamento de Talento Humano Inspección	

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR RECOMPENSA.

Las prestaciones y las remuneraciones proporcionan la motivación necesaria para que el personal docente realice el trabajo de manera eficiente, ya que en algunos casos promueve la permanencia de los empleados en la institución.

Las prestaciones laborales son los beneficios complementarios al salario, pudiendo ser estas de carácter económico y sociocultural, por lo tanto estas son un medio eficaz para retener a un buen colaborador y atraer a otros.

TÁCTICA	RESPONSABLE	IMPACTO
Mejorar las condiciones laborales y salariales para que los empleados se sientan satisfechos y desempeñen eficientemente su trabajo.	Comunidad Religiosa Rectora Departamento Financiero	Disminuir los niveles de rotación del personal. Mejorar el rendimiento, y de esta manera multiplicar la productividad de la institución.
Colocar un buzón de sugerencias para los docentes expresen libremente sus opiniones en el tema de remuneraciones.	Inspección Vicerrectorado	Mejorar la calidad en la enseñanza
Incrementar un bono económico de por cada año de antigüedad a los docentes.	Rectora Departamento Financiero	Que los docentes se sientan identificados y valorados por la institución.
Hacer un estudio sobre los salarios de la competencia para lograr una equidad en el mercado laboral	Comunidad religiosa Rectora Departamento Financiero	

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

Las relaciones interpersonales son importantes, porque a través de ellas las personas muestran su identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, etc., por lo tanto se debe buscar que las relaciones entre el personal docente sean sanas, pues esto influye en el ambiente laboral y consecuentemente en la productividad. Por tal razón los directivos deben poner

atención en las relaciones interpersonales entre los empleados y estar pendiente de los disgustos y mal entendidos que se den entre el personal.

TÁCTICAS	RESPONSABLES	IMPACTO
Taller de manejo de emociones	Departamento de Talento Humano Facilitadores externos	Mejorar la gestión educativa y la convivencia escolar entre los miembros de la comunidad educativa.
Aplicar la técnica de arbitraje para delegar a un tercero la resolución de conflictos graves o de aquellos que requieren una solución rápida.	Vicerrectorado Departamento de Talento Humano	Fortalecer la relación entre jefes y subordinados. Potenciar la comunicación asertiva entre los docentes y personal administrativo.
Taller de Resolución de Conflictos basada en el Couching Gerencial	Departamento de Talento Humano Facilitadores externos	Manejo de emociones para mejorar el desempeño laboral.
Utilizar técnicas de Inteligencia Emocional	Departamento de Talento Humano Facilitadores externos	

Bibliografía

- Amorós, Eduardo. *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT - Escuela de Economía, s.f.
- Castillo, Amauri. *Una vida feliz*. 2011. <https://unavidafeliz.com/2008/05/19/sentido-de-pertenencia/> (último acceso: 22 de 04 de 2016).
- Castillo, Ignacio Escalera. *Las instituciones educativas y su cultura*. España: Narcea S.A, 2014.
- CEPAL. 2007.
- Ciencia, Ministerio de Educación y. «Nuevos Núcleos Dinamizadores de los Centros de Educación Secundaria: Los Departamentos Didácticos.» 137-140. Secretaría General de Educación, 2004.
- Cos, Julián de. «Espiritualidad del fraile dominico.» 04 de 10 de 2016. http://www.dominicos.org/kit_upload/file/Espiritualidad/La-espiritualidad-del-fraile-dominico-a-grandes-rasgos.pdf.
- Cynthia Rodríguez, Norma Betanzos. «Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo.» México, 5,6,7 de 10 de 2011. 5.
- Dominicos. s.f. <http://www.dominicos.org/quienes-somos/historia-de-los-dominicos/> (último acceso: 11 de 11 de 2016).
- «DYANE.» *Análisis estadísticos multivariantes*. Ediciones Pirámide, 2016.
- Fernández, Santiago de la Fuente. «Análisis de conglomerados.» Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, 2011.
- Flores, Olga. «Diagnóstico de Compromiso Organizacional, enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y.» Monterrey, Junio de 2013.
- Hidalgo, Carmen. «Tesis doctoral Apego al lugar: ambitos, dimensiones y estilos.» España, 1998.
- Hidalgo, Funderburk e. «El sentido de pertenencia en la observación de la práctica docente.» Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2009.
- Lacordaire, Colegio. «Historia de los Padres Dominicos.» Cali, s.f.
- Leyda, Brea. «Tesis: Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino.» Murcia, 2014.

- Manes, Juan Manuel. *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones Granica, 2005.
- Mark De Caluwe, O.P. «Una Introducción a las Constituciones de la Orden de Predicadores.» 2015.
- Martínez, Felicísimo. «Espiritualidad dominicana. Ensayos sobre el carisma y la misión de la Orden de Predicadores”.» 03 de 10 de 2016. http://www.dominicasanunciata.org/wp-content/uploads/2016/06/wdomi_pdf_13973-G7pIrYdxYyecI0fQ.pdf.
- McLeod, Saul. *Simply Psychology* . 2008. <http://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.html> (último acceso: 15 de 12 de 2016).
- Monsanto, Hilma. «Identificación laboral de los trabajadores de ONSEC.» Guatemala de la Asunción, 2012.
- Osterman. «Students’ need for belonging in the school community. Review of Educational Research.» Review of Educational Research, 2000.
- Ottone E, Sojo a, Feres J.C, Hopenhayn M, León A, Utthoff & Vergara C. «Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe.» Chile: CEPAL Naciones Unidas, 2007.
- Peralta Maria Claudia, Santofimio Ana María, Segura Viviana. «El compromiso laboral: discursos en la organización.» *Psicología desde el Caribe*, 2007: 89.
- Pintor. «Análisis factorial de las actitudes personales en educación secundaria, un estudio empírico en la comunidad de Madrid.» *Revista de Psicología*, s.f.: 73-97.
- Predicadores, Orden de. «Espiritualidad.» *Espiritualidad del fraile dominico*. s.f. www.dominicos.org (último acceso: 11 de 11 de 2015).
- Psicología y Mente. *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. s.f. <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!> (último acceso: 15 de 12 de 2016).
- Robbins, Stephen p. *Compromiso Organizacional*. Pearson Educación, 2004.
- Rocío Gutierrez, María Ramirez, Blanca García. «Estudios del compromiso organizacional en un colegio particular en Ensenada, B.C.» *Global Conference on Business and Finance Proceeding*, 2012: 1081-1082.
- Rodas, Alicia. «RELACIÓN ENTRE AUTOESTIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.» Guatemala, 2013.

- Rojas, Carlos E. «Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico.» *Revista Humanidades*, 2011.
- Rojas, Carlos. «Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico.» *Revista Humanidades*, 2011: 1-22.
- Sánchez, J. *Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones*. España: McGraw-Hill, 2002.
- Trujillo, Manuel Suárez. «El compromiso ético del docente.» *Revista Iberoamericana de educación*, 2011.
- Zamora Poblete, Guillermo. «Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de.» *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2009: 446-448.
- Zamora Poblete, Guillermo. «Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de.» *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2009: 447-448.
- Zavala, Rodrigo López. «El compromiso ético de la docencia para el cambio educativo.» *Primer Congreso Internacional de Transformación Educativa*. México, s.f.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta realizada a los docentes

Quito, 21 de Octubre de 2016

Estimado docente,

El presente instrumento hace parte de un trabajo de investigación cuyo objetivo es medir el sentido de pertenencia y la percepción sobre el tipo de vínculo de los docentes con la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

Su participación es extremadamente importante en este proceso, y por ello le pido muy comedidamente que complete el cuestionario que se presenta a continuación.

Nos comprometemos a hacer un manejo confidencial de la información obtenida a través de su opinión ya que tendrá fines exclusivamente académicos.

Agradecemos anticipadamente su disposición,

Cordialmente,

Angélica Manzano.

CUESTIONARIO SOBRE SENTIDO DE PERTENENCIA

Deseo saber su opinión sobre las siguientes afirmaciones. Utilice la siguiente escala, y haga un círculo en el número que más se acerca a sus sentimientos y percepciones acerca de ellos.

Es importante que **todas** las preguntas sean contestadas.

Agradezco su sincera y valiosa participación.

Escala tipo Likert

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Le debo mucho a la UESDG					
2	En la situación actual, trabajar en la UESDG es una necesidad.					
3	Yo sería muy feliz al continuar el resto de mi carrera profesional en la UESDG.					
4	Esta institución me permite “vivir” mi vocación de docente.					
5	Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y ventilación) son adecuadas para la realización de mi trabajo					
6	La relación con mis colegas de áreas y niveles diferentes es de respeto.					
7	Lo que he aprendido en la formación ofrecida por la institución ha mejorado mis condiciones de trabajo.					
8	La falta de espacios para la resolución de conflictos impacta negativamente en mi trabajo.					
9	Los materiales que tengo a mi disposición permite el desarrollo excelente de mis clases.					
10	Las actividades asignadas a mí dentro de la institución no tienen nada que ver con mi formación profesional.					
11	En la situación actual, trabajar en la UESDG es en realidad un deseo personal.					
12	Aunque quisiera, sería muy difícil financieramente para mí dejar este trabajo en este momento.					
13	La UESDG merece mi lealtad.					
14	Creo que tendría pocas alternativas en el mercado de trabajo si dejo la institución.					
15	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución.					
16	Me siento identificado con los valores institucionales.					
17	La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas relacionadas al valor de mi trabajo.					
18	La institución promueve equipos de trabajo que aportan a la ampliación de mis objetivos profesionales.					
19	La trayectoria en la UESDG me da oportunidades reales de progreso en mi carrera.					
20	Lo que he aprendido en la formación ofrecida por la UESDG mejora mi SENTIMIENTO DE PERTENENCIA CON LA INSTITUCION					
21	Siento una obligación moral de seguir trabajando en esta institución					

		1	2	3	4	5
22	En este momento dejar la institución representa un gran costo para mí.					
23	Me siento involucrado emocionalmente con la UESDG.					
24	La misión y visión de la institución reflejan mis propósitos personales.					
25	La remuneración salarial es justa en relación a las responsabilidades encomendadas.					
26	Mis opiniones son valoradas en el equipo de trabajo.					
27	Lo que he aprendido en la formación ofrecida por la UESDG mejora mi productividad					
28	Mi formación académica y mi experiencia docente es adecuada para el cargo que desempeño en la institución.					
29	La comunicación de las autoridades hacia los docentes es transparente.					
30	Existe equivalencia entre mi remuneración salarial y mi formación académica					
31	La UESDG tiene un significado personal muy fuerte para mí.					
32	Me siento seguro trabajando en esta institución y por eso sigo aquí.					
33	Siento que debo retribuir a la institución todo lo que me ha entregado.					
34	La trayectoria de mi carrera de docente me ha permitido desarrollar mi trabajo de manera eficiente.					
35	La comunicación entre docentes y administrativos es eficiente.					
36	En esta institución me siento como parte de una familia.					
37	La institución ofrece posibilidades reales de crecimiento personal.					
38	Si no hubiera invertido mucho tiempo en aprender mis funciones ya hubiese visto otras opciones de trabajo.					
39	Siento que no sería correcto dejar de trabajar en la UESDG ahora, incluso si fuera a mi favor.					
40	En la UESDG he tenido posibilidades reales de participar en actividades de formación.					
41	La institución ofrece posibilidades reales de desarrollo profesional en mi área de actuación.					
42	Realmente siento los problemas de la UESDG como si fueran míos.					
43	Me sentiría culpable si dejara de trabajar en la UESDG en este momento.					

		1	2	3	4	5
44	Los mecanismos de reconocimiento me motivan en el desempeño de mis funciones.					
45	Me gusta participar de manera espontánea en las actividades deportivas					
	b. Me gusta participar de manera espontánea en las actividades culturales					
	c. Me gusta participar de manera espontánea en las actividades religiosos que propone la institución.					

46. De la lista de los valores instituciones elija 5 valores con los que Usted se identifica en el ejercicio de la docencia.

- AMOR
- RESPETO
- HONESTIDAD
- ORACIÓN
- RESPONSABILIDAD
- VERDAD
- LIBERTAD
- PUNTUALIDAD
- MISERICORDIA
- GENEROSIDAD
- FRATERNIDAD
- ALEGRÍA

1	
2	
3	
4	
5	

Datos Sociodemográficos

Cargo:

Tiempo de trabajo total en docencia:

LA ÚLTIMA CAPACITACIÓN O CURSO EN QUE PARTICIPE:

¿Cuándo fue?

¿Quién organizó o promovió?

Relacionado directamente a mí trabajo

SI _____ NO _____

Marque una (X) en la opción correspondiente

Estado Civil:

a. Soltero	
b. Casado	
c. Divorciado	
d. Separado	
e. Unión Libre	
f. Religioso	

Género

a. Masculino	
b. Femenino	

Edad

a. Menor de 25 años	
b. Entre 26 y 35 años	
c. Entre 36 y 45 años	
d. Entre 46 y 55 años	
e. Mayor de 56 años	

Nivel de estudios

a. Normalista	
b. Pregrado	
c. Especialización	
d. Maestría	
e. Doctorado	

Tiempo de antigüedad en la Institución

a. Menor de 1 años	
b. De 1 a 5 años	
c. De 6 a 10 años	
d. De 11 a 15 años	
e. De 16 a 20 años	
f. Más de 20 años	

Nivel de escolaridad en la que se desempeña

a. Educación Inicial 2	
b. Preparatoria	
c. Básica Elemental	
d. Básica Media	
e. Básica Superior	
f. Bachillerato General Unificado	

ANEXO 2

Misión, Visión y Valores institucionales

MISIÓN

Somos una Institución educativa particular dominicana, dedicada a la formación humana, cristiana y académica de la niñez y juventud, potenciamos el desarrollo de sus capacidades y habilidades, con énfasis en el idioma inglés y la utilización de tecnología acorde a los adelantos del milenio, impulsados por el lema “Por Dios y por mi Patria”.

VISIÓN

Hacia el 2019, seremos una institución líder en educación integral, generadora de un currículo innovador de calidad, con excelencia académica, tecnológica y bilingüe, que potencie las capacidades de los estudiantes, para que se constituyan en personas de bien, fraternas, equitativas, responsables y veraces.

Valores Institucionales

VALORES	DEFINICIÓN	ACTITUDES
AMOR	Actitud de entrega generosa, como respuesta auténtica del ser humano para acoger al “otro” en Cristo.	Aceptar al otro tal como es. Ayudar, demostrar afecto, apoyar, servir.
ORACIÓN	Comunicación amorosa con Dios.	Confianza en Dios, búsqueda constante de Dios.
VERDAD	Conformidad entre los que una persona manifiesta y lo que ha experimentado, piensa o siente.	Verdad y transparencia en el pensar, en el sentir, en el obrar, y en el hablar.
LIBERTAD	Facultad y derecho de las personas para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de una sociedad.	Humildad. Responsabilidad en la toma de decisiones.
MISERICORDIA	Inclinación a sentir compasión por los que sufren y ofrecerles ayuda.	Ayudar con prontitud al necesitado. Hacer propio el sufrimiento de los otros.
FRATERNIDAD	Afecto y confianza propia de hermanos o de personas que se tratan como hermanos.	Solidaridad. Trato amable, cercano, servicial.

Anexo 3

METAS EDUCATIVAS DOMINICANAS

- Formar en la recta conciencia, como base de su identidad cristiana.
- Desarrollar armónicamente a la persona, en todas sus dimensiones.
- Lograr el recto uso de la libertad, la autonomía y la responsabilidad en función del bien común.
- Formar en la ciencia, en concordancia con los adelantos e innovaciones tecnológicas.
- Asumir normas de convivencia social.
- Formar un ser social responsable y promotor positivo y proactivo de la comunidad.
- Fomentar los valores humanos y cristianos asumidos en un proyecto de vida.
- Formar personas competentes, propiciar la calidad como referente de la actividad educativa
- Lograr la cooperación de los padres y madres de familia con su participación responsable en la tarea educativa, como apoyo a la acción pedagógica del docente.
- Actuar con calidad y calidez, involucrando en este proceso a todos los miembros de la Comunidad Educativa.

FINES DE LA EDUCACIÓN DOMINICANA

Los fines que los centros educativos dominicanos se proponen en su actividad formativa son:

- Formar en valores humanos y cristianos.
- Formar en la ciencia.
- Fomentar normas de convivencia social.
- Promover el desarrollo armonioso de la persona en todas sus dimensiones.
- Lograr el recto uso de su libertad.

Anexo 4

Perfiles de la comunidad educativa

Para que las instituciones educativas dominicanas, lleguen a desarrollar sus proyectos educativos, requieren disponer de talento humano, con características específicas, tanto a nivel individual como grupal, para la construcción de la COMUNIDAD EDUCATIVA de calidad, por lo que se requiere disponer de un perfil ideal, que sirve de referente para: autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia. El perfil institucional se inspira en los valores dominicanos.

PERFIL GENERAL DEL ESTUDIANTE DOMINICANO

- Que sea capaz de emprender acciones solidarias a nivel individual y colectivo como parte de su proyecto de vida personal y social.
- Que tenga identidad fortalecida con valores humano- cristianos, con capacidad para actuar en beneficio de su propio desarrollo y de los demás.
- Que demuestre un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la vida cotidiana.
- Que se ejercite en el uso responsable de la libertad.
- Que tenga dominio de los conceptos y principios fundamentales de cada una de las asignaturas estructuradas para los diferentes niveles educativos.
- Que sea capaz de conceptualizar el mundo en el que vivimos, utilizando positivamente sus habilidades e instrumentos del conocimiento.

PERFIL GENERAL DE LOS PADRES DE FAMILIA DOMINICANOS

En el hogar

- Que sean referentes en la práctica de valores humanos y cristianos.
- Que lleven una vida coherente entre lo que dicen y hacen.
- Que consensuen las directrices familiares.
- Que fomenten un ambiente de armonía familiar.
- Que mantengan una buena comunicación.
- Que conozcan y participen en la vida de sus hijos.
- Que controlen el uso correcto del tiempo libre y supervisen las tareas escolares.

En la institución educativa

- Que participen activamente en las actividades escolares y extracurriculares.
- Que acompañen el proceso educativo de sus hijos.
- Que conozcan el PEI y Código de Convivencia de la Institución.
- Que colaboren en el cuidado y mejoramiento de la infraestructura.
- Que participen activamente en las convivencias para Padres de Familia.
- Que tengan una formación académica acorde a las necesidades educativas de sus hijos.

PERFIL GENERAL DEL DOCENTE DOMINICANO

- Que maneje con precisión los métodos, estrategias y técnicas pedagógicas y la tecnología.
- Que conozca, comprenda y tenga dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- Que conozca y maneje con precisión la planificación y los instrumentos curriculares.
- Que se capacite para lograr el desarrollo profesional constante.
- Que esté abierto a los cambios y a las críticas constructivas para mejorar su gestión docente.
- Que cuide su imagen personal y se preocupe por enaltecer la imagen institucional.
- Que se relacione con las autoridades, compañeros, estudiantes y padres de familia con cordialidad y respeto.
- Que se desempeñe con ética profesional.
- Que ejerza la docencia en el marco del carisma dominicano y testimonie el Evangelio.
- Que demuestre un proceso de integración personal y estabilidad emocional.
- Que sea capaz de trabajar en equipo multidisciplinario.

PERFIL GENERAL DE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS DOMINICANAS

Dimensión personal

- Que asuma en su vida el compromiso cristiano y dominicano.
- Que sea responsable.

- Que ejerza un liderazgo compartido y flexible.
- Que promueva el diálogo por consenso en un ambiente democrático.
- Que sea ético, comprensivo, crítico-reflexivo y tolerante.
- Que propicie un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.

Dimensión profesional

- Que demuestre en su gestión una sólida formación profesional en administración y gerencia educativa.
- Que promueva la creación y cumplimiento del Plan Educativo Institucional y planes de mejora.
- Que desarrolle procesos de autoevaluación institucional.
- Que realice su gestión encaminada a cumplir los estándares de calidad educativa.
- Que enmarque su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.