

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE  
UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE  
MEYER Y ALLEN**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR (A)**

**LELY KARINA GONZALES FERNANDEZ  
SHUMIKO DEIDAMIA DEL ROSARIO SOTO SOBERON**

**ASESOR (A)**

**Mgr. RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA**

**Chiclayo, 2018**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud, ser el manantial de vida y darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros padres por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, pero más que nada, por sus ejemplos de perseverancia y constancia que les caracteriza y que nos han inculcado siempre.

A nuestro profesor Camilo Girón Córdova por su gran apoyo y motivación en la culminación de nuestra Tesis, por su apoyo ofrecido en este trabajo, por habernos transmitido las pautas y procedimientos y habernos llevado paso a paso en el transcurso de nuestra Investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Antes que nada, dar gracias a Dios, por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestros caminos a aquellas personas que han sido el soporte y compañía durante todo el periodo de estudio de nuestra investigación.

A nuestros profesores, a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, y prepararnos para un futuro competitivo no solo como los mejores profesionales sino también como mejores personas.

A nuestras familias, porque nos han brindado su apoyo condicional y por compartir con nosotros buenos y malos momentos.

## RESUMEN

El presente estudio se realizó un diagnóstico de la situación actual de la institución educativa San Juan Bautista Cayaltí, con el fin de que sirva como un modelo para los profesionales de Administración de empresas e instituciones educativas, que desean realizar mejoras en el ambiente organizacional laboral, con el fin de crear un ambiente cómodo, eficiente, que ayude a la resolución de problemas entre los directivos y los trabajadores de un centro educativo.

En el cual; se notó reflejado en el bajo desempeño de los trabajadores en su centro de trabajo, puesto que existe una falta de compromiso organizacional y esto hace que no se esfuercen por realizar un buen desempeño laboral y solo se dediquen a llegar a su centro de trabajo por el simple hecho de que a cambio de eso recibirá una compensación salarial; cuyo el objetivo principal de esta investigación fue Ddeterminar el Grado del Compromiso Organizacional de los profesores del colegio “San Juan Bautista Cayaltí en las dimensiones: afectivo, continuidad y normativo;

Mediante un análisis y con ayuda del modelo de Meyer y Allen a través de las tres dimensiones, se llevó acabo el cuestionario realizado a los 34 trabajadores, que se aplicará para la solución de los problemas.

Los resultados arrojaron que el compromiso organizacional está en un nivel medio, a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la institución, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración, que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar, mediante estos resultados la institución puede elaborar algunas recomendaciones orientadas a mejorar el compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

**Palabras clave:** Compromiso Organizacional, Dimensión Afectiva, Dimensión Normativa, Dimensión de Continuidad, Comportamiento Humano.

**Clasificaciones JEL:** M14, M52, M53, M54

## **ABSTRACT**

The present study conducted a diagnosis of the current situation of "San Juan Bautista Cayalti" college, in order that it will serve as a model for management professionals, companies and educational institutions that want to make improvements in the organizational environment, in order to create a comfortable and efficient to assist in the resolution of problems between managers and workers of the school.

In which was reflected in the low performance of workers in their workplace, since there is a lack of organizational commitment, and this makes not strive to do a good job performance and only devote themselves to reach their place of work for the simple fact that in exchange will receive a wage compensation, the main objective of this research was to determine the degree of organizational commitment of teachers at "San Juan Bautista Cayalti" college in the dimensions: affective, continuity and regulatory framework.

Through an analysis and with the help of the model of Meyer and Allen through the three dimensions, took place on 34 questionnaires made to the workers, to be applied for the solution of the problems. The results showed that the organizational commitment, is at medium level, despite a low bonding of the workers with the institution, they do not rule out a change of employment by improvements in terms of remuneration that allows them to balance work with family, through these results the institution may develop some recommendations aimed at improving the organizational commitment on the part of the workers.

**Keywords:** Organizational Commitment, Affective Dimension, Normative Dimension, Dimension of continuity, Human Behavior

**JEL Classifications:** M14, M52, M53, M54

## INDICE

**Dedicatoria**

**Agradecimiento**

**Resumen**

**Abstract**

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>I.</b>    | <b>Introducción .....</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>II.</b>   | <b>Marco Teórico .....</b>                                | <b>11</b> |
|              | 2.1. Antecedentes.....                                    | 11        |
|              | 2.2. Bases Teóricas.....                                  | 14        |
| <b>III.</b>  | <b>Metodología.....</b>                                   | <b>17</b> |
|              | 3.1. Tipo Y nivel De Investigación.....                   | 17        |
|              | 3.2. Diseño de Investigación .....                        | 17        |
|              | 3.3.Población, muestra y muestreo.....                    | 17        |
|              | 3.4.Criterios de selección.....                           | 17        |
|              | 3.5. Operacionalizacion de Variables .....                | 19        |
|              | 3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 20        |
|              | 3.7.Procedimientos .....                                  | 21        |
|              | 3.8.Plan de Procesamiento y análisis de datos.....        | 21        |
|              | 3.9.Matriz de consistencia .....                          | 22        |
|              | 3.10.Consideraciones éticas.....                          | 23        |
| <b>IV.</b>   | <b>Resultado y Discusión.....</b>                         | <b>24</b> |
|              | 4.1. Resultados .....                                     | 24        |
|              | 4.2. Discusión.....                                       | 31        |
| <b>V.</b>    | <b>Conclusiones .....</b>                                 | <b>34</b> |
| <b>VI.</b>   | <b>Recomendaciones .....</b>                              | <b>36</b> |
| <b>VII.</b>  | <b>Lista de Referencias .....</b>                         | <b>37</b> |
| <b>VIII.</b> | <b>Anexos.....</b>  | <b>39</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla N° 1: Estadísticos total-elemento.....               | 24 |
| Tabla N°2: Estadísticas del Compromiso Organizacional..... | 27 |
| Tabla N°3: Dimensión Afectiva.....                         | 27 |
| Tabla N°4: Dimensión de Continuidad.....                   | 28 |
| Tabla N° 5: Dimensión Normativa.....                       | 29 |

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| Figura N° 1: Compromiso Organizacional..... | 26 |
| Figura N°2: Dimensión Afectivo.....         | 28 |
| Figura N°3: Dimensión de Continuidad.....   | 29 |
| Figura N°4: Dimensión Normativa.....        | 30 |

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el compromiso que se tiene en una institución educativa y organización es un punto importante en la sociedad, ya que los trabajadores deben estar relacionadas con los mismos objetivos de estas; la calidad, habilidades, competencias de los trabajadores, su entusiasmo, satisfacción con su trabajo y su lealtad hacia la organización influyen sobre los resultados, eficiencia, reputación y en definitiva supervivencia con éxito de la organización.

Investigadores del comportamiento humano trabajan para conocer los lazos que los compromete a las personas para mantenerse más cerca, identificados o involucrados a su organización (Dessler, 1996). Ciertamente, este fenómeno es un componente intrínseco tanto para el sujeto que se incorpora a trabajar como para la organización que lo recibe. Se trata de un contrato que va más allá de lo formal y legal, al que se le denomina contrato psicológico. Mientras una persona puede estar obligada formalmente a desempeñar una labor, no necesariamente se liga afectivamente a la organización (Arias Galicia, 1972).

La institución educativa San Juan Bautista se encuentra ubicada en el distrito de Cayalti , departamento de Lambayeque; que se dedica a formar a los estudiantes a ser capaces de participar y construir una sociedad libre, democrática, participativa, justa y solidaria, formar y educar con grandes valores, en infundir sabiduría, la cual consiste en saber usar bien los conocimientos y habilidades; promoviendo el esfuerzo, la responsabilidad, la honradez, la solidaridad, la iniciativa, la autoestima, la cooperación, la tolerancia y otros valores determinantes en la formación humana.

Los trabajadores de la Institución Educativa San Juan Bautista están pasando un bajo desempeño en su centro de trabajo, puesto que existe una falta de compromiso organizacional y esto hace que no se esfuercen por realizar un buen desempeño laboral y sólo se dediquen a llegar a su centro de trabajo por el simple hecho de que a cambio de eso recibirán una compensación salarial; se ha observado que los trabajadores muestran indiferencia cuando se realizan ciertas actividades dentro del plantel educativo, por lo que ha disminuido las relaciones sociales dentro de la institución; también se ha visto reflejado en el liderazgo y falta de manejo en la toma de decisiones del director, eso conlleva a la preocupación que motivó a hacer presente ésta investigación de ¿Cómo determinar el

grado del compromiso organizacional en los profesores de un colegio Cayaltí en las dimensiones: afectivo, continuidad y normativo?, mediante la cual se hizo un análisis sobre la situación actual del colegio respecto al compromiso organizacional en los trabajadores.

Para resolver el problema mencionado anteriormente, se planteó como objetivo general “Determinar del Compromiso Organizacional en los profesores de un colegio de Cayaltí Basado en el Modelo De Meyer Y Allen y los objetivos específicos son determinar el grado de desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) por la Teoría Meyer y Allen (1997).

El propósito de esta investigación es determinar el grado de compromiso organizacional que existe en los trabajadores de la institución; y también sirva como un modelo para los profesionales de Administración de empresas e instituciones educativas, que desean realizar mejoras en el ambiente organizacional laboral, con el fin de crear un ambiente cómodo, eficiente, cordial que ayude a la resolución de problemas entre los directivos y los trabajadores de un centro educativo; los resultados que se obtendrá es este estudio permitirá también orientar a una mejora en el desempeño de los profesores; el trabajo dependerá determinar de qué manera el personal se desempeña y como se comprometen para continuar con sus labores diariamente y de alguna alternativa para mejorar el ámbito que se está viviendo en el centro educativo de Cayaltí.

La importancia de esta tesis es dar algunas recomendaciones para mejorar el compromiso organizacional que se vive en la institución educativa San Juan Bautista-Cayaltí, a través del modelo de Meyer y Allen 1997.

Finalmente, el método utilizado en la presente investigación fue las encuestas realizadas a los profesores del centro educativo, lo cual permitió ver el problema que se venía acarreado en la institución San Juan Bautista, con la finalidad de determinar el nivel del compromiso organizacional.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

A lo largo de las cuatro últimas décadas, el compromiso organizacional ha sido definido y medido de distintas maneras, aunque existe una creencia generalmente aceptada de que el compromiso es un concepto positivo tanto para los trabajadores como para la organización ( Mowday, 1998).

Investigación de Pérez, (2014). Denominada “Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas”, con el objetivo de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional en las universidades Limeñas.

El estudio fue realizado a 226 personas del personal administrativo de dos universidades de Lima (pública y privada), concluyendo que aquellos que priorizan la autonomía y la voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado; de modo contrastante, los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización; asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Gómez, Gerardo y López (2010) realizaron una investigación en empresas familiares en Rio Fernández, San Luis Potosí, México. El propósito fue identificar los factores del clima (apoyo del superior, claridad de rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto) y el compromiso y sus tres dimensiones que son las siguientes: compromiso afectivo, continuo y normativo. Tomaron como muestra a 100 empleados de forma aleatoria de 12 empresas familiares, utilizando un instrumento de clima organizacional de 20 indicadores y uno de compromiso organizacional que consta de 18 indicadores, más seis variables de tipo demográficas; se fusionaron los dos cuestionarios en uno. El resultado afirma que existe evidencia de la relación de las variables de clima organizacional con las de compromiso organizacional de las empresas familiares. Asimismo, concluye que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con todas las

dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable claridad del rol y reconocimiento.

Jaik, T., y Villanueva (2010) realizaron el trabajo titulado “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, cuyo objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvieron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

En investigaciones recientes se plantean diversos puntos de vista acerca de la situación novedosa y ambigua que presentan los trabajadores temporales. Específicamente Matos y Moreno (2004), plantean el estudio del compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria. Obtuvieron como resultado un nivel de compromiso medio (media 4,7 y desviación de 1,06) que describe una actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa, así como algún costo asociado con dejar la organización. Entre sus recomendaciones, sugieren estudiar el compromiso organizacional de los trabajadores de empresas de trabajo temporal hacia la empresa contratante, la cual cumple el rol de patrono.

Morales (2008) realizó un estudio titulado “Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla” realizado en la universidad nacional Enrique Guzmán y Valle. Su objetivo general fue establecer la relación existente entre el liderazgo de los directores con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas del

nivel primario del distrito de Ventanilla-Callao, y por lo tanto su compromiso en el cumplimiento de su misión. La metodología empleada fue descriptivo correlacional, de corte transversal trabajó con 236 docentes y 525 alumnos de 4 instituciones públicas del Callao. Entre los principales resultados se encontró la relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente. La conclusión importante es que la metodología en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con el desempeño participativo, lo que incluye el compromiso de este.

Betanzos (2011) hace un estudio a nivel de Latinoamérica sobre El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década, la muestra estuvo constituida por 19 artículos científicos publicados en revistas de psicología y educación durante el período 2000-2010 que cumplieran con los criterios de inclusión. Los resultados han permitido llegar a las siguientes conclusiones:

El compromiso organizacional ha sido reconocido “un factor de predicción crítico del desempeño de trabajo de los profesores”; el compromiso organizacional se genera por el compromiso afectivo y se ha diferenciado del Compromiso continuo, reportando altos niveles de compromiso organizacional en los docentes, un bajo compromiso organizacional se asocia a la intención de abandono, percepción de injusticia distributiva y agotamiento emocional.

Barraza (2009) publica los resultados de su estudio en México titulado Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior, cuyo objetivo fue identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango, México. Para cumplir con este objetivo se diseñó un estudio correlacional, transaccional y no experimental. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización).

Necati, (2012) realiza un estudio titulado Relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de profesores, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de los profesores. La muestra de estudio estuvo constituido por 237 maestros de educación primaria que

trabajan en Ankara, Turquía a los que se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos: El Cuestionario de Liderazgo Multi-Factor desarrollado por Bass y Avolio (1995) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, desarrollado por Allen y Meyer (1990). Los resultados indicaron que los directores tenían más probabilidades de llevar a cabo el estilo de liderazgo transformacional que los estilos de liderazgo transaccional.

### Bases Teóricas

El enfoque multidimensional de Meyer y Allen (1997) se fundamenta en tres teorías las cuales se explican a continuación: La teoría del intercambio, que consiste en una compensación, es decir, el empleado asocia todos los beneficios positivos que recibe por parte de la organización con su bienestar laboral, lo que le lleva a sentirse comprometido con su trabajo en la institución. La segunda teoría se basa en una perspectiva psicológica que comprende el sentido de pertenencia a la organización, lo que implica la identificación con los objetivos y valores. La tercera teoría es la de Atribución, la cual considera el compromiso como un juramento asumido por el individuo como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, evidentes e irrevocables.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual multidimensional propuesto por Meyer y Allen (1997), de las cuales se deriva su teoría sobre el compromiso.

#### **2.1.1. Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1997, p. 64) definen el compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre un empleado y la organización. Presenta consecuencias en la decisión de continuar o dejar la organización”.

Chiavenato (2006) menciona al compromiso organizacional como la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas.

Juaneda A. y González M, (2007) entienden al compromiso organizacional como un sentimiento que poseen los individuos hacia la organización, el cual los lleva a actuar o comportarse de una manera particular y a su vez disminuye las probabilidades de abandono de la organización, es decir, es concebido como un constructo global, que refleja una respuesta positiva generalizada a todos los aspectos que constituyen una organización y que suele ser permanente en el tiempo.

Daft y Marcic (2010) definen al compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con la empresa y su deseo de permanecer activamente en ella, por lo tanto refleja su creencia con la misión y los objetivos de la organización. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñen con un grupo de trabajadores comprometidos.

#### **2.1.1.1. Dimensiones del Compromiso Organizacional**

##### **Compromiso Afectivo**

Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización. El componente afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.

##### **Compromiso Continuidad**

En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse (Meyer & Allen, 1991).

##### **Compromiso Normativo**

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y nivel de Investigación**

**Enfoque:** mixto; porque se recogerán los datos a través de una encuesta con escala tipo Likert, para después asignar peso a cada alternativa con el propósito de determinar los promedios ponderados de cada una de las dimensiones. Enfoque cualitativo; ayuda a medir percepciones utilizando una escala tipo Likert; consiste en utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Enfoque cuantitativo: se les dará peso a las respuestas para poder así obtener promedios ponderados.

**Tipo:** aplicada, porque se va a realizar un diagnóstico para determinar el grado de compromiso organizacional en el centro educativo.

**Nivel:** descriptiva; la cual consiste en buscar especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población.

#### **3.2. Diseño de investigación**

Presenta la estrategia del investigador para alcanzar sus objetivos.

Transversal; porque la encuesta se aplica una única vez a cada encuestado.

Prospectivo, porque esta investigación servirá para tomar acciones a futuro.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población de estudio se constituye por los trabajadores de la institución educativa San Juan Bautista- Cayaltí que se encuentra conformada por 34 trabajadores, por tanto se procede a aplicar un censo ya que se encuesta a toda la población.

En razón de lo reducido de la población de la investigación no cuenta con muestra ni muestreo.

#### **3.4. Criterios de selección**

Se decidió aplicar un censo, por lo que se les alcanzó la encuesta a todos los docentes de la institución educativa, lamentablemente algunos se disculparon aduciendo que tenían muchas cosas que hacer o que tenían que salir a trabajar a otro lugar. De los 34 docentes, 30 aceptaron responder la encuesta.

### 3.5. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN"

| Variable                  | Definición Conceptual  | Dimensión   | Indicador  | Escala | Instrumento/ Técnica  |
|---------------------------|--|-------------|--|--------|-----------------------|
| Compromiso Organizacional | Es un estado psicológico, que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización (Allen y Meyer 1993). | AFECTIVO    | Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo                              | Likert | Cuestionario/Encuesta |
|                           |  |             | Vinculación afectiva con la organización   |        |                       |
|                           |  |             | Solidaridad con los problemas de la organización   |        |                       |
|                           |  | CONTINUIDAD | Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización |        |                       |
|                           |  |             | Dificultad para conseguir un nuevo empleo  |        |                       |
|                           |  |             | Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable  |        |                       |
|                           |  | NORMATIVO   | Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                              |        |                       |
|                           |  |             | Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la organización            |        |                       |
|                           |  |             | Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos         |        |                       |

FUENTE: Modelo de Meyer y Allen

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo de esta investigación de las dimensiones del compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí, se utilizó un instrumento que cuenta con 01 factor, 03 dimensiones y 18 ítems, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con 6 ítems cada uno, cada ítem se valora en escala de Likert desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Corresponde a un cuestionario basado en el modelo de Allen y Meyer lo cual se adaptó para recoger las respuestas de los trabajadores, respecto a compromiso organizacional.

Conceptualmente este cuestionario está fundamentado en las teorías de comportamiento organizacional de Allen y Meyer este enfoque permite una configuración más amplia en la correlación de dichos factores.

En este cuestionario se menciona dos factores:

Factor Compromiso organizacional con 18 ítems y contiene 3 dimensiones: afectivo (6, 9, 12, 14, 15, 18), de continuidad (2, 7, 8, 10, 11, 13) y normativo (1, 3, 4, 5, 16, 17).

Los participantes respondieron utilizando el formato de respuesta de escala tipo Likert. La escala tipo Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o negaciones. A cada punto se le asigna un valor numérico.

La aplicación del cuestionario ha sido personal (para cada profesor) y sin control de tiempo, considerando que los trabajadores estaban en la hora de jornada laboral. Se tomó un día en el mes de noviembre del 2016, en el centro educativo ya que como son distintos niveles tanto inicial, primario y secundario se tenía que esperar por los horarios de la mañana y la tarde. Antes de la aplicación del instrumento se hizo una validación que fue revisada y corregida por 3 expertos, lo cual todos estuvieron de acuerdo con las preguntas.

Los datos fueron recogidos con previa autorización del director de la institución, antes del recojo de información se dieron las instrucciones respectivas a los docentes acerca de la manera que deben responder, el instrumento se recogerá en forma anónima

para promover la sinceridad en los profesores y minimizar los sesgos; el recojo de la información será de forma colectiva.

La información se recopilará a través de dos fuentes.

Fuentes primarias: esta fuente servirá para obtener información a partir de un análisis que se basa en la observación, encuestas a través de un cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución educativa San Juan Bautista-Cayaltí.

Fuentes secundarias: Se obtiene información a partir de la investigación respecto al tema en diversos libros, revistas, páginas web, entrevista, fuentes bibliográficas

### **3.7. Procedimientos**

La recolección de datos se desarrolló a través de la encuesta llevada a cabo a los 34 trabajadores del centro educativo, donde lo aplicamos en ambos turnos (mañana y tarde), algunos de los docentes de la institución se encontraban indispuestos y no brindaban ninguna información, por temor a que se informe al director de dicha institución, esto se debió a los conflictos que tenían los maestros de los diferentes turnos; por ello se negaban a colaborar con nuestra investigación.

### **3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se realizó mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Una vez realizada la encuesta se llevará acabo el procesamiento y análisis de datos en el software Excel, que permitirá trasladar las respuestas y realizar tablas con sus respectivas figuras.

### 3.9. Matriz de consistencia

| PROBLEMA   | OBJETIVOS  |   | OPERACIONALIZACIÓN        |   |   | METODOLOGIA   |  |
|--|--|---|---------------------------|---|---|---|--|
|  | Objetivo General   | Objetivos Específicos   | VARIABLE                  | DIMENSIONES   | INDICADORES   |   |  |
| ¿Cómo determinar el grado del compromiso organizacional en los profesores de un colegio Cayaltí en las dimensiones: afectivo, continuidad y normativo? | Determinar del Compromiso Organizacional en los profesores de un colegio de Cayaltí Basado en el Modelo De Meyer Y Allen | Determinar el grado de desarrollo de la dimensión afectiva del compromiso organizacional basado en el modelo Meyer y Allen. | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | C. AFECTIVA   | Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo | ENFOQUE: Mixto; porque se recogerán los datos a través de una encuesta con escala Likert, para después asignar peso a cada alternativa con el propósito de determinar los promedios ponderados de cada una de las dimensiones<br><br>Tipo: aplicada<br><br>Niveles: descriptiva, la cual consiste en buscar especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población |  |
|  |  |   |                           |   | Solidaridad con los problemas de la organización            |   |  |
|  |  |   |                           |   | Vinculación afectiva con la organización                    |   |  |
|  |  |   |                           | Determinar el grado de desarrollo de la dimensión de continuidad del compromiso organizacional basado en el modelo Meyer y Allen. | C. CONTINUIDAD  |   | Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable  |
|  |  |   |                           |   |   |   | Dificultad para conseguir un nuevo empleo  |
|  |  |   |                           |   |   |   | Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización |
|  |  |   |                           | Determinar el grado de desarrollo de la dimensión normativa del compromiso organizacional basado en el modelo Meyer y Allen.      | C. NORMATIVO  |   | Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la organización            |
|  |  |   |                           |   |   |   | Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de los beneficios recibidos     |
|  |  |   |                           |   |   |   | Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                              |

**FUENTE:** Elaboración Propia

### 3.10. Consideraciones éticas

Hernández, Fernández, y Batista (2006), citado por Raimundo Rodríguez explicaron que:

Los participantes en una investigación tienen los siguientes derechos:

Estar informados del propósito de la investigación, el uso que se hará de los resultados de la misma y las consecuencias que puede tener en sus vidas.

Negarse a participar en el estudio y abandonarlo en cualquier momento que así lo consideren conveniente, así como negarse a proporcionar información.

Confidencialidad de la información en su totalidad, se refiere a que no se revele la identidad de los participantes ni se indique de quienes fueron obtenidos los datos; traicionar la confianza de los participantes es una seria violación a los principios de la ética y la moral.

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD

### Alfa de Cronbach

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,596             | 18             |

El Alfa Cronbach es un modelo de consistencia del cuestionario, lo cual ha dado como resultado 0,596 lo que significa que el cuestionario es aceptable para una investigación social; pero el SPSS indica que si se elimina la pregunta n°19, el alfa de Cronbach subiría a 0,629 con lo cual se va a llegar a un intervalo confiable gracias a la validación de las ciencias sociales.

## IV. Resultados y Discusión

### 4.1. Resultados

Se procederá a detallar los resultados obtenidos de acuerdo a la base de datos del cuestionario aplicado a los profesores del colegio de Cayaltí; la interpretación y análisis tiene como objetivo ver si los profesores de la institución educativa San Juan Bautista se encuentran comprometidos con ella y dispuestos a colaborar con el desarrollo de su trabajo y funciones que se necesitan por parte de ellos.

El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala, que el grado de compromiso organizacional normativo y de continuidad es nivel Medio lo que quiere decir que los trabajadores siente la necesidad y la obligación de permanecer en la organización tal vez por diferentes razones ya sea por el deber moral de permanecer en ella, por las prestaciones que recibió (capacitaciones, etc.) que haga que se sienta obligado a permanecer ahí hasta que la deuda sea cubierta. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960 citado en Belausteguioitia, 2000).

**Tabla N°1**

*Estadísticos total-elemento*

|          | Media de la escala<br>si se elimina el<br>elemento | Varianza de la<br>escala si se elimina<br>el elemento | Correlación<br>elemento-total<br>corregida | Alfa de Cronbach si<br>se elimina el<br>elemento |
|----------|--|---|--|--|
| VAR00001 | 50,6000  | 46,041  | ,241                                       | ,577   |
| VAR00002 | 50,3667  | 46,585  | ,194                                       | ,586   |
| VAR00003 | 49,5667  | 52,392  | -,098                                      | ,623   |
| VAR00004 | 51,9333  | 51,168  | ,038                                       | ,600   |
| VAR00005 | 50,7333  | 49,513  | ,035                                       | ,613   |
| VAR00006 | 51,2000  | 51,476  | -,045                                      | ,618   |
| VAR00008 | 50,5333  | 45,982  | ,274                                       | ,572   |
| VAR00009 | 49,5333  | 49,982  | ,057                                       | ,604   |
| VAR00010 | 51,1667  | 39,937  | ,705                                       | ,496   |
| VAR00011 | 52,0000  | 50,138  | ,189                                       | ,588   |
| VAR00012 | 49,7333  | 52,202  | -,078                                      | ,615   |
| VAR00013 | 51,3333  | 41,609  | ,620                                       | ,515   |

|          |         |        |       |      |
|----------|---------|--------|-------|------|
| VAR00015 | 50,2000 | 45,338 | ,327  | ,563 |
| VAR00016 | 49,3667 | 54,240 | -,263 | ,627 |
| VAR00017 | 51,2000 | 42,028 | ,554  | ,524 |
| VAR00018 | 50,7667 | 40,047 | ,577  | ,510 |
| VAR00019 | 49,9333 | 52,202 | -,095 | ,629 |
| VAR00020 | 50,4667 | 43,499 | ,398  | ,548 |

FUENTE: Elaboración Propia – SPSS

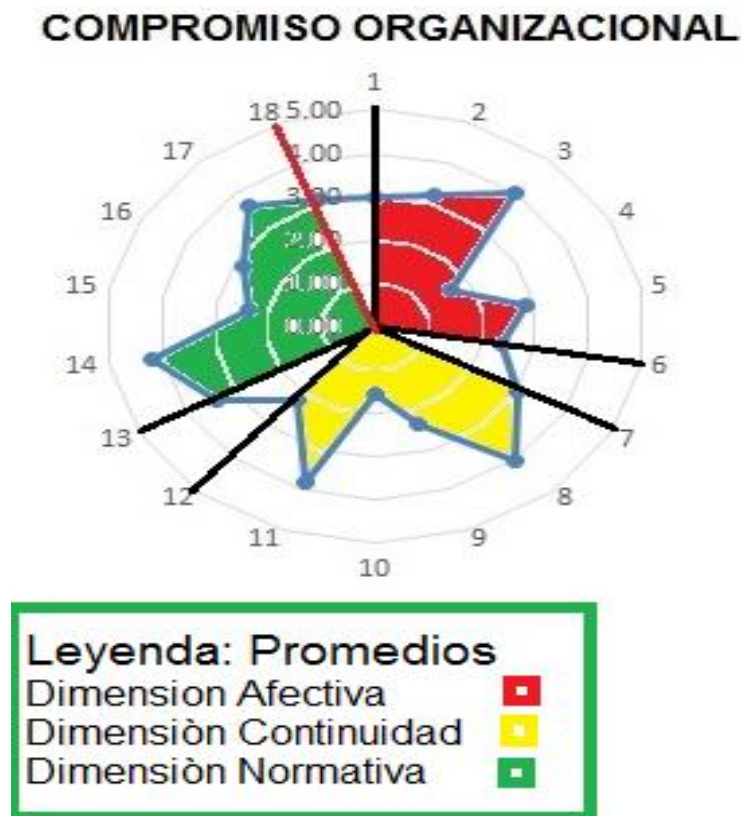
Nota: Información aclaratoria

### *Estadísticos de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,663             | 16             |

### *Estadísticos total-elemento*

|          | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00001 | 42,7667                                      | 49,082  | ,230                                 | ,654                                       |
| VAR00002 | 42,5333                                      | 49,085  | ,214                                 | ,657                                       |
| VAR00003 | 41,7333                                      | 56,823  | -,189                                | ,699                                       |
| VAR00004 | 44,1000                                      | 53,266  | ,128                                 | ,662                                       |
| VAR00005 | 42,9000                                      | 50,300  | ,150                                 | ,667                                       |
| VAR00006 | 43,3667                                      | 53,551  | ,013                                 | ,679                                       |
| VAR00008 | 42,7000                                      | 48,355  | ,303                                 | ,643                                       |
| VAR00009 | 41,7000                                      | 53,390  | ,028                                 | ,677                                       |
| VAR00010 | 43,3333                                      | 42,920  | ,680                                 | ,588                                       |
| VAR00011 | 44,1667                                      | 52,557  | ,252                                 | ,654                                       |
| VAR00012 | 41,9000                                      | 54,369  | -,013                                | ,677                                       |
| VAR00013 | 43,5000                                      | 44,052  | ,638                                 | ,597                                       |
| VAR00015 | 42,3667                                      | 48,585  | ,300                                 | ,644                                       |
| VAR00017 | 43,3667                                      | 44,792  | ,550                                 | ,608                                       |
| VAR00018 | 42,9333                                      | 43,030  | ,557                                 | ,600                                       |
| VAR00020 | 42,6333                                      | 46,102  | ,408                                 | ,627                                       |



**Figura N°1 Compromiso Organizacional**

FUENTE: Elaboración Propia – SPSS

Nota: Información aclaratoria

La figura n° 1, muestra el resultado de las tres dimensiones: Afectiva (color rojo), de Continuidad (color amarillo) y Normativa (color verde). En la cual muestra un mayor promedio en el compromiso normativo con 3,24; esto indica que la mayoría de los trabajadores se sienten obligados de permanecer en la organización. En el compromiso continuidad tiene un promedio de 2,85 que indica que los trabajadores tienen el deseo de permanecer a causa de tiempo o de buscar un nuevo trabajo y también porque es una fuente de ingreso. En el compromiso afectivo tiene un promedio de 2,83 lo cual indica que el trabajador tiene una vinculación con la organización por los años que están laborando en la institución.

## Resultados de las Tablas

| NIVELES  |               |      |             |
|----------|---------------|------|-------------|
| BAJO     | MEDIO         | ALTO | Dimensiones |
| Hasta 17 | >17 hasta 18  | >18  | AFECTIVA    |
| Hasta 15 | >15 hasta 17  | >17  | CONTINUIDAD |
| Hasta 18 | > 18 hasta 20 | >20  | NORMATIVA   |

*Tabla N°2 Estadísticas del Compromiso Organizacional  
Estadísticas Descriptivas de la variable Compromiso Organizacional*

| Estadísticos         |    |        |        |         |                     |
|----------------------|----|--------|--------|---------|---------------------|
|                      | N  | Mínimo | Máximo | Media   | Desviación estándar |
| Comp.Afectivo        | 30 | 13,00  | 22,00  | 18,0000 | 2,19718             |
| Comp.Contin          | 30 | 10,00  | 25,00  | 17,1000 | 3,32545             |
| Comp.Normal          | 30 | 10,00  | 26,00  | 19,4667 | 3,94561             |
| N válido (por lista) | 30 |        |        |         |                     |

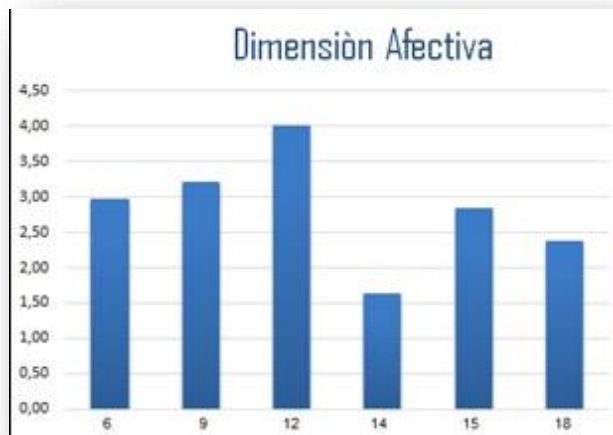
FUENTE: Elaboración propia

La tabla N°1 muestra los tipos de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, la cual indica que el compromiso normativo es más alto en ambos niveles en la que los profesores están dentro de la institución más por sentimientos de obligación y no porque se sienten involucrados con su trabajo.

**Tabla N° 3: Dimensión Afectiva**

| PREGUNTA   | 6    | 9    | 12   | 14   | 15   | 18   |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| DESVIACIÓN | 2,97 | 3,20 | 4,00 | 1,63 | 2,83 | 2,37 |

FUENTE: Elaboración propia



**Figura N°2: Dimensión Afectiva**

FUENTE: Elaboración Propia – Excel

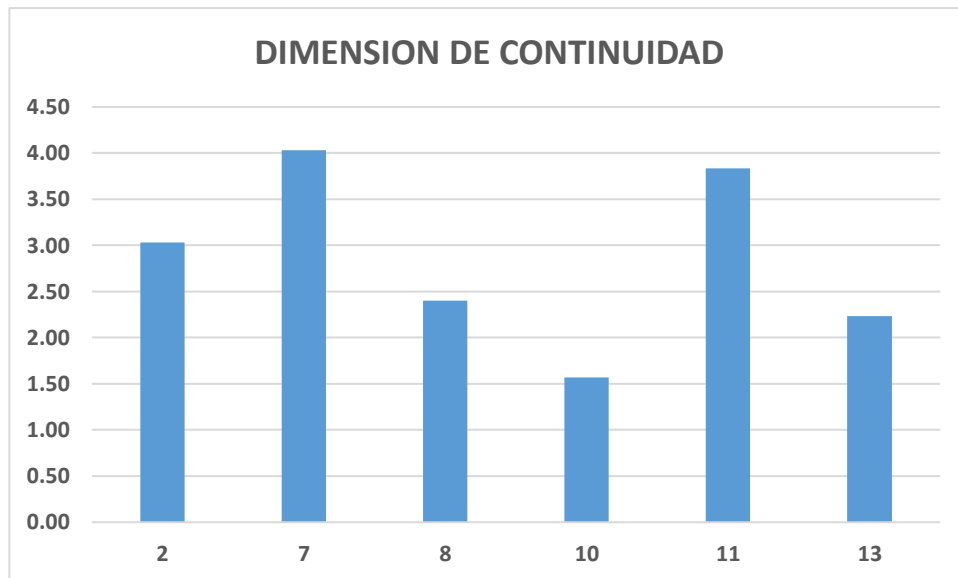
NOTA: Información aclaratoria

En la figura N°2 se puede observar el grado de identificación del trabajador con la institución, se encuentra en nivel medio y superior lo que quiere decir que los trabajadores se sienten involucrados emocionalmente con el colegio, en la cual se observa en la pregunta 12 tiene un promedio de 4 lo que indica que está en un nivel alto, donde los trabajadores sienten que le deben mucho a la institución educativa; para la pregunta 9 tiene un total de 3,2 lo cual indica que los trabajadores no abandonarían la institución ya que se sienten obligados con la misma. Dentro del objetivo para la dimensión afectiva; los profesores en los distintos niveles como inicial, primaria y secundaria son aquellos que se involucran emocionalmente con su organización y disfrutan de su permanencia en la organización.

**Tabla N° 4: Dimensión de Continuidad**

| PREGUNTA   | 2    | 7    | 8    | 10   | 11   | 13   |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| DESVIACIÓN | 3,03 | 4,03 | 2,40 | 1,57 | 3,83 | 2,23 |

FUENTE: Elaboración propia



**Figura N° 3: Dimensión Continuidad**

FUENTE: Elaboración propia

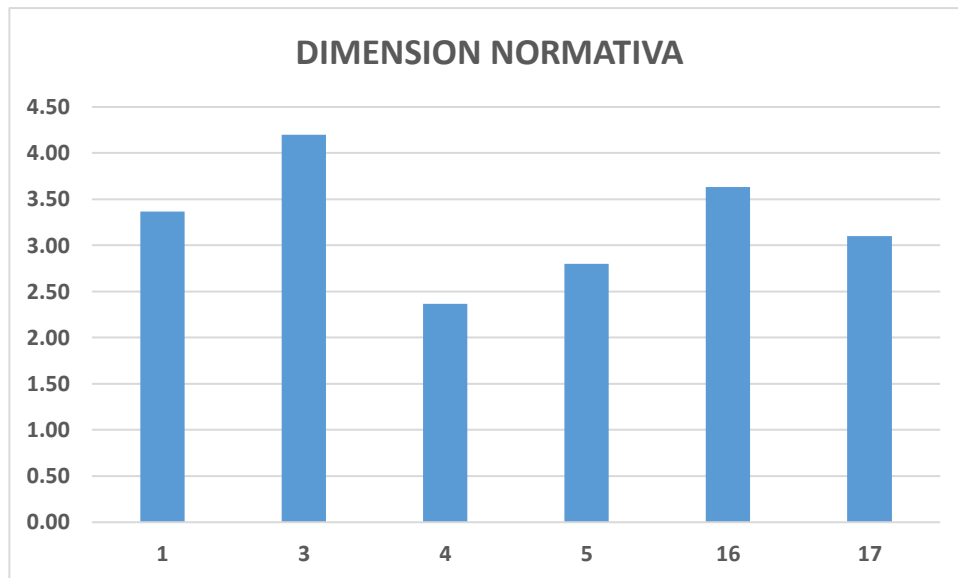
NOTA: Información aclaratoria

En la figura N.º 3, se observa el grado de Continuidad que los trabajadores tienen hacia la institución ya sea por la necesidad que tienen y/o sea por la cuestión económica o por la poca posibilidad de encontrar otro empleo; el promedio de las preguntas que da el grado de la dimensión es de nivel medio lo que quiere decir que los trabajadores solo se encuentran en la institución porque han invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también perciben que sus oportunidades fuera de la institución se ven reducidas. Esta dimensión de continuidad cumple como objetivo el esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización (financiera, física, psicológica) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

**Tabla N° 5: Dimensión Normativa**

| PREGUNTA   | 1    | 3    | 4    | 5    | 16   | 17   |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| DESVIACIÓN | 3,37 | 4,20 | 2,37 | 2,80 | 3,63 | 3,10 |

FUENTE: Elaboración propia



**Figura N<sup>o</sup> 4: Dimensión Normativa**

FUENTE: Elaboración propia

NOTA: Información aclaratoria

En la figura N<sup>o</sup>4, muestra el grado de normatividad que indica nivel medio alto, es decir, un deseo de querer permanecer en la institución como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa; para el trabajador sería muy difícil dejar su centro de trabajo por los años que han venido laborando.

## 4.2. Discusión

Los datos obtenidos de la investigación presentan que los profesores de la institución educativa se sienten identificados con ella, y que su permanencia no sólo se refleja en su apego afectivo o emocional hacia la organización, sino que tienen la necesidad y obligación de permanecer en esta por el tiempo, por la dedicación y por el beneficio económico que les da estar en ella.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se estableció que los trabajadores consideran que la institución les brinda la oportunidad de mejorar y crecer; por ello es necesario implementar algunas recomendaciones de mejora, como: programas motivacionales, formación y crecimiento del personal y fortalecimiento en programas de reconocimiento al buen desempeño; de manera que pueda ser factible desarrollar el talento humano dentro de la organización, aunado a la permanencia laboral que posee.

Lo anterior mencionado tiene coincidencia con las investigaciones realizadas por los autores que han estudiado y llevado a cabo el tema de compromiso organizacional en las organizaciones.

En el estudio que se hizo por el autor Pérez, Raquel. (2014). Denominada “Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas”; concluyeron en su investigación que aquellos que priorizan la autonomía y la voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado; de modo contrastante, los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización; asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Es importante recalcar con respecto al autor mencionado que en toda organización debe verse reflejado el apego emocional y afectivo hacia el “Yo quiero” el sentirse identificados con una organización en particular y de su participación en la misma; en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

En la investigación de esta tesis da como resultado que la dimensión de normatividad está en el nivel alto, demostrando así que los trabajadores tienen lealtad y

sienten la obligación moral de permanecer en su organización sea por la oportunidad de haberles brindado de poder desempeñarse.

Este sentimiento suele tener sus orígenes en la formación desde la niñez, adolescencia e incluso en las primeras experiencias laborales del valor de lealtad, es decir, el trabajador aprende y da por hecho que debe ser leal con quien lo contrate. En síntesis y recurriendo otra vez al lenguaje cotidiano, el colaborador con alto compromiso normativo es el incondicional.

Este resultado obtenido permite establecer conclusiones en relación a la estructura planteada por los autores Meyer y Allen (1997). Demuestra que la dimensión de normatividad arroja una estabilidad y fuerte consistencia factorial siendo constante en varias muestras de estudio, pudiendo afirmarse que la dimensión de normatividad es evaluada de forma eficiente por medio de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).

Según el autor Morales (2008) quien realizó un estudio titulado “Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla”. Entre los principales resultados se encontró la relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente. La conclusión importante es que la metodología en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con el desempeño participativo, lo que incluye el compromiso de este.

Esta investigación llevada a cabo rige en la participación de los principales líderes en una organización en este caso los directores de las instituciones educativas que son personas responsables del manejo y que se lleve a cabo correctamente el trabajo y desempeño de cada uno de sus trabajadores de hacer comprometer a la gente y ellos se “pongan la camiseta”, en lograr que el empleado sea casi incondicional; a través de un trabajo adaptativo que cambie la mentalidad de las personas.

Por tal motivo, se necesitará de carisma frente a problemas que requieran una guía más afectiva y sociable, mientras que habrá situaciones que necesiten parametrar lo que se debe hacer en función del logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, el transformar a la gente requiere de aptitudes especiales pues vivimos tiempos de cambio

y el “statu quo” no es bueno para los sistemas de mejoramiento continuo y el ejercicio de un liderazgo ético servirá de paradigma para los colaboradores afianzando los valores de la empresa que son signos de relevancia que un líder de hoy tendrá que ejercer.

En las investigaciones hechas por Matos y Moreno (2004), plantean el estudio del compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria. Obtuvieron como resultado un nivel de compromiso medio que describe una actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa, así como algún costo asociado con dejar la organización.

Toda organización necesita personal comprometido para enfrentar con éxito los diversos procesos de cambio que existen y más aun los que se avecinan. En las escuelas, los tiempos de cambio y la adaptación a diversos factores exigen compromiso y no solo con su organización, sino que a la par esté en permanente compromiso con los principios de la persona humana que abarca la tarea basada en conocimientos, valores y el de proteger a niños y jóvenes, por lo menos en la escuela.

Las organizaciones deben ayudar e incrementar el nivel motivacional en sus trabajadores para que estos se desempeñen y se sientan comprometidos con su trabajo, que no se haga pesado y que no solo sea cuestión de beneficio económico sino encuentre más que un apego emocional que se sienta identificado con su institución y que sientan que son parte de ella.

## V. Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye lo siguiente:

En lo referente al compromiso organizacional esta investigación arrojó un nivel óptimo, quiere decir un fuerte componente de identificación y lealtad a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la institución; predominando un sentimiento de permanecer por obligación moral por parte de los trabajadores de retribución hacia la empresa, pues valoran y creen en la lealtad. Sin embargo, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración y horarios que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar.

Viendo desde el punto de vista de los promedios ponderados de las tres dimensiones del compromiso organizacional la dimensión afectiva arrojó en la pregunta N.º 14 un promedio bajo de 1.63 donde el trabajador perciben que la organización no los ha apoyado y no se siente identificado con ésta; la pregunta N.º 12 de la misma dimensión tiene el promedio más alto, por lo que se concluye que los trabajadores disfrutan hablando de la institución con personas que no pertenecen a esta (amigos, familia, etc.); en la dimensión de continuidad en la pregunta N.º 10 tiene el promedio más bajo de 1.57, quiere decir que los trabajadores sienten que la institución educativa es parte de su familia, la pregunta N.º 7 tiene el promedio más alto de 4.03 donde los trabajadores le dan un significado personal a la institución; la dimensión normativa en la pregunta N.º 4 con el promedio más bajo 2.37 quiere decir que los trabajadores permanecen en la institución es porque otras no podrían igualar el sueldo y las prestaciones que le da el colegio, y la pregunta N.º 3 con promedio 4.20 dice que los trabajadores tiene una fuerte sensación de permanecer en la institución.

El grado normativo se encuentra en el nivel más alto en la institución educativa lo que significa que los trabajadores tienen lealtad y sienten la obligación moral de permanecer en su organización sea por la oportunidad de haberles brindado de poder desempeñarse, en síntesis y recurriendo otra vez al lenguaje cotidiano, el colaborador con alto compromiso normativo es el incondicional, al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Cuando los tres componentes estén presentes en el capital humano, se puede decir que la institución tiene personas comprometidas; es decir, personas que buscan cumplir sus metas desempeñándose satisfactoriamente, que se sienten miembros activos de la misma y que la defienden mostrando lo positivo de ella.

## **VI. Recomendaciones**

Elevar el compromiso organizacional de los docentes bajo estrategias de mejoras en el sistema de administración de valores, por ejemplo lo vertido por autores como Silíceo y otros (1999) hacen hincapié en la comunicación efectiva, en un liderazgo que se ajuste a los principios organizacionales y una cultura organizacional fuerte basada en la confianza.

Establecer relaciones mediante actividades, a través de las reuniones llevando a cabo una mejor comunicación entre los profesores del turno de la mañana con el de la tarde.

Para este arduo trabajo, los docentes son los llamados a promover un alto desempeño y compromiso organizacional basado en los principios educativos (los cuales se encuentran enmarcados en la Ley General de Educación del Perú). Dichos actores educativos son los que irán construyendo una historia particular, ética y sostenible, liderados por fuerzas directrices que deben mediar eficaz y eficientemente en pro del cumplimiento de los planes establecidos. De esta manera, bajo el fiel compromiso de los docentes con los objetivos organizacionales, habrá éxito.

Mantener el involucramiento y compromiso del personal docente en las labores ejecutadas, mediante un proceso de socialización, donde se promueva la creatividad e iniciativa de los profesores, a fin de considerar sus aportes en el desempeño exitoso del centro educativo en sus pilares fundamentales: académicos, de investigación y de extensión, conduciendo sus ideas a la generación de la satisfacción laboral.

Programas de formación y crecimiento del personal, fortalecimiento en programas de reconocimiento al buen desempeño; de manera que pueda ser factible desarrollar el talento humano dentro de la institución, aunado a la permanencia laboral que posee.

## VII. Lista de Referencias

- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Internacional de Contaduría y Administración*, 200, 5-11.
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* 23(2), 207-215.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández, Batista. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ed. McGraw-Hill. México
- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19). Recuperado el 4 de noviembre de 2015, de [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/jaik.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf)
- Matos M. y Moreno S. (2004): “*Compromiso Organizacional de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con la Empresa Usuaría*”. Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. “A three-component conceptualization of organizational commitment”, en *Human Resource Management Review*, 1, 1991, pp. 61-98.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Mowday, R. T. (1998): Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4) 387-401.

Mowday, R., Porter, L. y Steer, R. (1982). *Organizational Linkage: The psychology and of commitmen, absentism and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.

Robbins, S. P. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

## VIII. Anexos

### Anexo 01: TABLA DE FRECUENCIA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO

#### *Dimensión Afectiva*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 13,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 3,3                  |
|        | 14,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 10,0                 |
|        | 15,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 16,7                 |
|        | 16,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 23,3                 |
|        | 17,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 26,7                 |
|        | 18,00 | 8          | 26,7       | 26,7              | 53,3                 |
|        | 19,00 | 8          | 26,7       | 26,7              | 80,0                 |
|        | 20,00 | 4          | 13,3       | 13,3              | 93,3                 |
|        | 22,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
|        | Total | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

FUENTE: Elaboración propia.

**Anexo 02: TABLA DE FRECUENCIA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVA**

*Dimensión Normativo*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 10,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 6,7                  |
|        | 13,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 10,0                 |
|        | 15,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 13,3                 |
|        | 17,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 16,7                 |
|        | 18,00 | 5          | 16,7       | 16,7              | 33,3                 |
|        | 19,00 | 7          | 23,3       | 23,3              | 56,7                 |
|        | 20,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 60,0                 |
|        | 21,00 | 4          | 13,3       | 13,3              | 73,3                 |
|        | 22,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 80,0                 |
|        | 23,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 83,3                 |
|        | 24,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 90,0                 |
|        | 25,00 | 1          | 3,3        | 3,3               | 93,3                 |
|        | 26,00 | 2          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
|        | Total | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

FUENTE: Elaboración propia.

**Anexo 03 TABLA DE FRECUENCIA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL CONTINUIDAD**

*Dimensión de Continuidad*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 10,00 | 1          | 3,3        | 3,3                  | 3,3                     |
|        | 12,00 | 1          | 3,3        | 3,3                  | 6,7                     |
|        | 14,00 | 3          | 10,0       | 10,0                 | 16,7                    |
|        | 15,00 | 5          | 16,7       | 16,7                 | 33,3                    |
|        | 16,00 | 6          | 20,0       | 20,0                 | 53,3                    |
|        | 17,00 | 3          | 10,0       | 10,0                 | 63,3                    |
|        | 18,00 | 2          | 6,7        | 6,7                  | 70,0                    |
|        | 19,00 | 2          | 6,7        | 6,7                  | 76,7                    |
|        | 20,00 | 2          | 6,7        | 6,7                  | 83,3                    |
|        | 21,00 | 1          | 3,3        | 3,3                  | 86,7                    |
|        | 22,00 | 2          | 6,7        | 6,7                  | 93,3                    |
|        | 23,00 | 1          | 3,3        | 3,3                  | 96,7                    |
|        | 25,00 | 1          | 3,3        | 3,3                  | 100,0                   |
|        | Total | 30         | 100,0      | 100,0                |                         |

FUENTE: Elaboración propia.

## **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

El presente cuestionario forma parte de nuestro proyecto de tesis de grado que desarrollo actualmente dos estudiantes del 9no ciclo de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo.

El mismo tiene como objetivo conocer el: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN.”

La veracidad de su respuesta es de suma importancia. No existen respuestas buenas ni malas, ya que no es un test para medir conocimientos ni capacidades.

La información recolectada es confidencial, teniendo un fin estrictamente académico, por el cual el instrumento es de carácter anónimo.

Le agradecemos de antemano toda la colaboración que pueda Ud., Brindar en esta actividad y el tiempo que la misma le pueda tomar.

### **Datos Biográficos:**

- Sexo:
  - Femenino
  - Masculino
  
- Edad: \_\_\_\_\_
  
- Antigüedad en la empresa:\_\_\_\_\_
  
- Nivel educativo:
  - Bachiller
  - Técnico Superior
  - Técnico Universitario
  - Superior O Licenciatura Y Estudios De Postgrado.

## ANEXO Nº4 ENCUESTA Sobre: Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el Modelo de Meyer y Allen

### INSTRUCCIONES GENERALES

Se le presentara algunas preguntas, a las cuales tendrá que responder indicando la alternativa que mejor adecue a sus sentimientos hacia la organización.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo

| Nº | Compromiso Organizacional  | Alternativas de Respuestas |   |   |   |   |
|----|--|----------------------------|---|---|---|---|
|    |  | 1                          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.   |                            |   |   |   |   |
| 2  | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.               |                            |   |   |   |   |
| 3  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.   |                            |   |   |   |   |
| 4  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. |                            |   |   |   |   |
| 5  | Con ello al cambiar de institución aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.   |                            |   |   |   |   |
| 6  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.   |                            |   |   |   |   |
| 7  | Esta institución tiene un gran significado personal para mí.   |                            |   |   |   |   |
| 8  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.                            |                            |   |   |   |   |
| 9  | Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.  |                            |   |   |   |   |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta institución.   |                            |   |   |   |   |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.   |                            |   |   |   |   |
| 12 | Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.   |                            |   |   |   |   |
| 13 | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.  |                            |   |   |   |   |
| 14 | La institución donde trabajo merece mi lealtad.  |                            |   |   |   |   |
| 15 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.   |                            |   |   |   |   |
| 16 | Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.  |                            |   |   |   |   |
| 17 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución  |                            |   |   |   |   |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta institución  |                            |   |   |   |   |

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Camilo Giron, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de Licenciadas en Administración de Empresas, titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN", elaborado por las Bach., GONZÁLES FERNÁNDEZ LELY KARINA, SOTO SOBERÓN SHUMIKO DEIDAMIA DEL ROSARIO; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mgtr. Rafael Camilo Giron Córdova  
Cargo Actual: Coordinador del Área de Dirección de Personas de la Esc. de Administración.



## 1. DATOS DE LA INVESTIGACION

### TÍTULO DE TESIS

"Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí basado en el modelo de Meyer Y Allen"

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### Preguntas general:

¿Determinar El Compromiso Organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí Basado en el Modelo De Meyer Y Allen?

#### Preguntas específicas:

¿Cómo determinar el compromiso organizacional de los profesores del colegio "San Juan Bautista-Cayaltí en las dimensiones: afectivo, continuidad y normativo?

### OBJETIVO GENERAL

"Determinar El Compromiso Organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí Basado en el Modelo De Meyer Y Allen".

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar el grado de desarrollo de la dimensión normativa de los profesores del colegio "San Juan Bautista- Cayaltí.
- ❖ Encontrar el grado de desarrollo de la dimensión afectiva de los profesores del colegio "San Juan Bautista- Cayaltí.
- ❖ Establecer el grado de desarrollo de la dimensión de continuidad de los profesores del colegio "San Juan Bautista- Cayaltí.

## 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

"COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN."

| Variable                  | Definición Conceptual  | Dimensión   | Indicador  | Escala | Instrumento/Técnica   |
|---------------------------|--|-------------|--|--------|-----------------------|
| Compromiso Organizacional | Es un estado psicológico, que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización (Allen y Meyer 1993). | AFECTIVO    | Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo                              | Likert | Cuestionario/Encuesta |
|                           |  |             | Vinculación afectiva con la organización   |        |                       |
|                           |  |             | Solidaridad con los problemas de la organización   |        |                       |
|                           |  | CONTINUIDAD | Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización |        |                       |
|                           |  |             | Dificultad para conseguir un nuevo empleo  |        |                       |
|                           |  |             | Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable  |        |                       |
|                           |  | NORMATIVO   | Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                              |        |                       |
|                           |  |             | Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la organización            |        |                       |
|                           |  |             | Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos         |        |                       |

FUENTE: MEYER Y ALLEN

### 3. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la Institución Educativa. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

|    |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.  |   |   |   |   |   |
| 2  | Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.               |   |   |   |   |   |
| 3  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.  |   |   |   |   |   |
| 4  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. |   |   |   |   |   |
| 5  | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.   |   |   |   |   |   |
| 6  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.  |   |   |   |   |   |
| 7  | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.  |   |   |   |   |   |
| 8  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.                             |   |   |   |   |   |
| 9  | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.   |   |   |   |   |   |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta empresa.  |   |   |   |   |   |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.  |   |   |   |   |   |
| 12 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.  |   |   |   |   |   |
| 13 | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.   |   |   |   |   |   |
| 14 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad.   |   |   |   |   |   |
| 15 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 16 | Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.   |   |   |   |   |   |
| 17 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.  |   |   |   |   |   |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa.  |   |   |   |   |   |

#### 4. RÚBRICA PARA EVALUACIÓN DE EXPERTO.

Estimado Juez Experto, se le solicita evaluar la redacción de cada ítem según estime conveniente:  
Adecuada / Por cambiar, teniendo en cuenta a quién va dirigida la encuesta.

Se agradece anticipadamente su apoyo.

##### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

|    |   | Adecuada | Modificar                                   |
|----|---|----------|---|
| 1  | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.  | ✓        |   |
| 2  | Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.               | ✓        |   |
| 3  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.  | ✓        |   |
| 4  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | ✓        |   |
| 5  | Aunque tuviese ventajas <u>con ello</u> , no creo que fuese correcto.   | ✓        | « con ello »<br>« al cambiarse de empresa » |
| 6  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.  | ✓        |   |
| 7  | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.  | ✓        |   |
| 8  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.                             | ✓        |   |
| 9  | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.   | ✓        |   |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta empresa.  | ✓        |   |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.  | ✓        |   |
| 12 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.  | ✓        |   |

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Augusto Mirón M., mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de Licenciadas en Administración de Empresas, titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN", elaborado por las Bach., GONZÁLES FERNÁNDEZ LELY KARINA, SOTO SOBERÓN SHUMIKO DEIDAMIA DEL ROSARIO; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.

  
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre:

Cargo Actual: Docente de la Facultad de Humanidades

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo

#### 4. RÚBRICA PARA EVALUACIÓN DE EXPERTO.

Estimado Juez Experto, se le solicita evaluar la redacción de cada ítem según estime conveniente: Adecuada / Por cambiar, teniendo en cuenta a quién va dirigida la encuesta.

Se agradece anticipadamente su apoyo.

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

|    |   | Adecuada | Modificar |
|----|---|----------|-----------|
| 1  | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.  | ✓        |           |
| 2  | Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.               |          | ✓         |
| 3  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.  | ✓        |           |
| 4  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | ✓        |           |
| 5  | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.   | ✓        |           |
| 6  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.  | ✓        |           |
| 7  | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.  | ✓        |           |
| 8  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.                             | ✓        |           |
| 9  | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.   | ✓        |           |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta empresa.  | ✓        |           |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.  | ✓        |           |
| 12 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.  | ✓        |           |
| 13 | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.   | ✓        |           |
| 14 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad.   | ✓        |           |
| 15 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.  | ✓        |           |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
| 16 | Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo. | ✓ |  |
| 17 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.    | ✓ |  |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa.  | ✓ |  |

Nombre: Augusto Miñán Meléndez

Firma: 

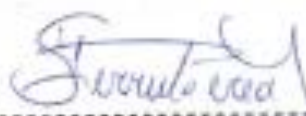
DNI: 02804539

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Aylen Serruto Perera, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de Licenciadas en Administración de Empresas, titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE UN COLEGIO DE CAYALTÍ BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN", elaborado por las Bach., GONZÁLES FERNÁNDEZ LELY KARINA, SOTO SOBERÓN SHUMIKO DEIDAMIA DEL ROSARIO; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mgtr. Aylen Serruto Perera

Cargo Actual: Docente Facultad de Ciencias Empresariales

#### 4. RÚBRICA PARA EVALUACIÓN DE EXPERTO.

Estimado Juez Experto, se le solicita evaluar la redacción de cada ítem según estime conveniente:  
Adecuada / Por cambiar, teniendo en cuenta a quién va dirigida la encuesta.

Se agradece anticipadamente su apoyo.

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

|    |  | Adecuada | Modificar             |
|----|--|----------|-----------------------|
| 1  | Actualmente trabajo en esta <u>empresa</u> más por gusto que por necesidad.  |          | institución           |
| 2  | Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta <u>compañía</u> es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.                       |          | institución           |
| 3  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi <u>empresa</u> .   |          | institución o colegio |
| 4  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta <u>compañía</u> , es porque otra <u>empresa</u> no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. |          | Institución o colegio |
| 5  | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.  |          |                       |
| 6  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi <u>empresa</u> considerando todo lo que me ha dado.  |          | colegio o institución |
| 7  | Esta <u>empresa</u> tiene un gran significado personal para mí.  |          | colegio o institución |
| 8  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta <u>empresa</u> .                                    |          | colegio o institución |
| 9  | Ahora mismo no abandonaría mi <u>empresa</u> , porque me siento obligado con toda su gente.  |          | colegio o institución |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta <u>empresa</u> .   |          | institución o colegio |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta <u>empresa</u> fueran mis propios problemas.  |          | institución o colegio |
| 12 | Disfruto hablando de mi <u>empresa</u> con gente que no pertenece a ella.  |          | Institución o colegio |

|    |  |  |                       |
|----|--|--|-----------------------|
| 13 | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. |  | institución o colegio |
| 14 | La empresa donde trabajo merece mi lealtad.  |  | institución o colegio |
| 15 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.   |  | institución o colegio |
| 16 | Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.  |  | institución o colegio |
| 17 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.   |  | institución o colegio |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa.   |  | institución o colegio |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>LOGROS</b>                         | Metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo, sentimiento del deber cumplido.                    |
| <b>RECONOCIMIENTOS</b>                | De su trabajo; procedente de jefes, compañeros, subordinados, etc.: elogios, censuras.                      |
| <b>EL TRABAJO MISMO</b>               | Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.   |
| <b>RESPONSABILIDAD</b>                | Nivel de supervisión. Responsable de tu propio trabajo o del de otros. Trabajo importante.                  |
| <b>PROMOCIÓN</b>                      | Cambio de nivel o de posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la empresa.                     |
| <b>COMPETENCIA DEL SUPERIOR</b>       | Competencia de la organización y dirección de la empresa. Sistema de administración. Claridad de políticas. |
| <b>REMUNERACIÓN</b>                   | Sueldo, primas, ventajas económicas.  |
| <b>DIRECCIÓN Y RELACIONES HUMANAS</b> | Relaciones con superiores, colegas e inferiores.  |
| <b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>         | Ambiente físico (iluminación, confort, etc.). Cantidad de trabajo; condiciones de trabajo.                  |