



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y VALORES EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES PUBLICAS DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autores:

Rosa María Loredo Angulo
Carol Elizeth Ruiz Vílchez

Asesor:

Mg. Tania Guadalupe Valdivia Morales

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

Rosa María:

Dedico mi tesis a mis padres, hermanos, sobrino y cuñado por el apoyo incondicional durante el desarrollo de mi carrera profesional, en especial a mi madre por su motivación y lucha por brindarme lo mejor para seguir adelante.

Carol:

Dedico mi tesis a mis padres y hermana por el apoyo incondicional durante el desarrollo de mi carrera profesional, en especial a mi madre por su motivación y lucha por brindarme lo mejor para seguir adelante.

A mi mejor amiga y compañera de tesis Rosa María, por su apoyo y comprensión en el transcurso de nuestra tesis, ambas cumpliendo nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

De manera especial a todos los directores de las Instituciones Educativas, por las facilidades brindadas para la realización del presente estudio.

A nuestra asesora de Tesis Tania Guadalupe Valdivia Morales, por su tiempo y dedicación en cada avance de nuestra tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre el Compromiso Organizacional y Valores en Docentes de Instituciones Públicas de Trujillo.....	33
Tabla 2. Correlación entre el Compromiso Afectivo y Valores en Docentes de Instituciones Públicas de Trujillo.....	34
Tabla 3. Correlación entre el Compromiso Normativo y Valores en Docentes de Instituciones Públicas de Trujillo	35
Tabla 4. Correlación entre el Compromiso de Continuidad y Valores en Docentes de Instituciones Públicas de Trujillo	36

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Valores en docentes de Instituciones Públicas de Trujillo. La población estuvo conformada por 300 docentes del nivel primario y secundario perteneciente a 3 Instituciones Públicas de la Ciudad de Trujillo, aplicándose un muestreo de tipo No Probabilístico por conveniencia, siendo la muestra 160 docentes de ambos sexos, realizado en el año 2017. La investigación No Experimental perteneciente al tipo de diseño Transversal-Correlacional permitió el recojo de información, para lo cual se utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional cuyos autores son John P. Meyer y Natalie J. Allen (1991) y el Cuestionario de Valores de Shalom H. Schwartz (2001). En cuanto a los resultados obtenidos se determinó que existe correlación directa con un tamaño del efecto mediano entre el compromiso organizacional con los valores de benevolencia ($\rho=.32$), asimismo una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso organizacional con los valores de universalismo ($\rho=.26$), autodirección ($\rho=.27$), estimulación ($\rho=.14$) y conformidad ($\rho=.22$) en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

Palabras clave: Compromiso Organizacional; Valores; Docentes.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la última década las empresas e instituciones se ven afectadas por los diversos cambios que hay; entre ellos por su estructura, clima, compromiso, relaciones interpersonales, innovación, tecnología, entre muchos otros; que influyen en el desempeño del docente. Muchos de los cambios en un ambiente laboral pueden darse de manera precipitada, por causas externas o internas, ya sea por su una reestructuración y una adaptación. Todos los cambios no son iguales, ni ocurren en condiciones iguales; cada uno está dado por características y situaciones determinadas. Sin embargo, en diversas organizaciones, las condiciones de trabajo donde cada colaborador se desenvuelve tienen considerable significación tanto a nivel psicológico, emocional, afectivo y físico. La labor que desempeña el docente, debe generar aprendizajes significativos en sus alumnos y en su entorno (González et al., 2013); razón por la cual los docentes tienen el compromiso de mantener las metas que se proponga su organización, mostrando una identificación con la misma para captar la dinámica en un ambiente competitivo y cambiante, lo cual asegure un alto desempeño del docente (Ramos, 2005). Gracias a las buenas prácticas educativas muchos países han alcanzado niveles de desarrollo educativos y alta calidad de vida de sus habitantes con índices positivamente significativos. En el Perú, las autoridades regionales son responsables de la gestión educativa de todas las instituciones educativas de su jurisdicción, sean públicas o privadas. La calidad en la educación es un tema que día a día cobra mayor importancia en el discurso de nuestro país. Para ello es necesario, que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista lealtad y compromiso de los docentes de la institución. La

formación íntegra es considerada parte del ser humano, del cual constituye una gran significación. Es así, que los valores son parte crucial en la vida del individuo, que tienen más influencia que las propias creencias, formando parte de la propia conducta, objetivos, hacia donde uno debe dirigirse y que a su vez son de alta trascendencia. Cabe mencionar que, según Ojalvo (1997), la ética desde la pedagogía debe ser fundamental y sobre todo prestar mayor interés y preocupación por el desarrollo pleno del sujeto, para que así pueda alcanzar sus propias competencias, capacidades, madurez emocional siendo necesario para orientar su propia conducta y que así pueda dar sentido y significado a su vida. Asimismo, las creencias vinculan a la persona hacia la propia racionalidad y toma de su propio juicio. Por consiguiente, los valores están más vinculados con todo aquello que lo hace sentir comprometido y valioso (Valencia, 2012). Por lo cual, las perspectivas personales se ven influenciadas por los valores que cada persona posee, y que son parte del aprendizaje y de las experiencias vividas siendo estas personales, familiares, laborales, entre muchos otros. Por otro lado, las actividades diarias que el individuo realiza, se pueden llegar a concebir placenteras y sentirse satisfecho conforme a lo que piensan, siente y actúan, relacionándose mucho con los valores (Gordon, 1979). Describir acerca de valores en la práctica y discurso del docente se ha vuelto muy recurrente, y es que se debe cuestionar el hecho si el maestro tiene o no que intervenir en ellos, si tiene que enseñarlos y sobre todo preguntarse cuáles y cómo se deben enseñar. Esta situación ha llevado a plantear la necesidad de contar con elementos no sólo teóricos sino metodológico-didácticos para su enseñanza en las escuelas de educación básica. Este proceso se puede observar en la formación inicial de los maestros, ante esta situación la necesidad de contar con un maestro que aborde de manera “diferente” la enseñanza de los valores en las escuelas

de educación básica, se busca que los futuros maestros asuman ética y profesionalmente su actividad docente. En el Perú, las organizaciones presentan dificultades al proyectar sus valores, lo cual les impedirá poder afrontar retos y/o exigencias que prevalezcan en un ambiente laboral. Y por ello dentro del sistema educativo surge el riesgo que los docentes no desarrollen sus valores de manera óptima, por el cual podrá ser un generador de dificultades en su desempeño dentro de la organización e impida lograr alcanzar los objetivos institucionales. Se trabajó con docentes ya que se exige una alta calidad de enseñanza, y que ellos son los únicos responsables de la formación de los futuros profesionales; por otro lado, no solo la innovación académica tendrá resultados, sino que también existen variables internas que se debe trabajar con ellos para que se sientan plenos y satisfechos en el lugar donde laboran y esto lo impartan con sus pares: estudiantes y padres de familia (González, González, Ríos y León, 2013). Es así, que entre sus principales aportes a la Psicología es necesario poder profundizar en lo teórico-práctico con el fin de generar información nueva que permita ahondar sobre investigaciones de compromiso organizacional y valores en una población no estudiada como lo conforman los docentes del Distrito de Trujillo, pretendiendo ampliar sus hallazgos en una nueva muestra que permita la posibilidad de confirmar estudios anteriores en muestras diferentes, aportando al desarrollo de la investigación psicológica. Para que se permita llegar a desarrollar este eficiente desempeño, es necesario que los docentes estén comprometidos consigo mismos, con su trabajo, con su profesión y con su organización. Debido a la relevancia el tema es que se han realizado estudios previos, a saber: Maldonado y Guillén (2012), en su investigación denota el siguiente objetivo identificar el nivel de compromiso organizacional, tomando en cuenta si presenta diferencias significativas entre el

compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; teniendo como muestra de 156 empleados de una Universidad Pública, Baja California. Determinando características relevantes de la muestra se destaca que el 55.2% son mujeres (56 administrativas y 30 docentes) y el 41.0% son hombres (33 administrativos y 31 docentes). Asimismo, la investigación se identificó el nivel de compromiso de los docentes y empleados administrativos de una Universidad Pública, los principales conclusiones fueron que los resultados pueden considerarse como favorables, pudiendo reconocer que, tanto los empleados administrativos como docentes tienen un nivel alto de compromiso afectivo (identificación psicológica) con la universidad en la cual laboran teniendo en cuenta que el compromiso organizacional de los docentes es mayor que el de los empleados administrativos, manifestando satisfacción en su ambiente laboral, manifestando niveles altos de compromiso en los empleados de las universidades públicas, aportando al desarrollo de sus capacidades, obteniendo como ventaja sostenible y duraderas dentro de la institución siendo capaces de obtener sus propios logros. Guzmán y García (2014), en su investigación plantearon por objetivo que se determine el nivel de compromiso organizacional de los investigadores pertenecientes al grupo académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, teniendo en cuenta sus factores favorables y que generan dificultades en su entorno. Su muestra fue conformada por 462 profesores, obteniendo los resultados más bajos en relación al Compromiso Normativo, que representa el reglamento interno dentro de la institución donde se encuentra laborando, indicando la dificultad en la satisfacción con su organización, con relación a la falta de identificación con la organización y sus objetivos, carencia en incentivos económicos. Respecto al compromiso afectivo, obtiene que el compromiso afectivo respecto al involucramiento

con los componentes de satisfacción laboral, muestra nivel significativo, manifestando un sentido de lealtad y dedicación al trabajo, teniendo gratitud por pertenecer a la organización.

Riveros y Grimaldo (2017), presenta que su objetivo principal es el estudio de los valores y el clima organizacional entre los docentes de un instituto de educación superior de la Ciudad de Lima. Dicha investigación estuvo conformada por 100 docentes entre 44% varones y 56% mujeres cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años pertenecientes a la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45 % casados. Teniendo por conclusión, una correlación significativa entre los valores: autodirección, universalismo y estimulación, con las dimensiones de clima organizacional. Se observa una correlación inversa entre los valores de poder, tradición y clima organizacional. Asimismo, las personas de nivel de estudios superiores muestran un mayor puntaje en las escalas Poder, Logro, Hedonismo, Seguridad, y Autodirección, mientras que aquellos que tienen postgrado presentan mayores puntajes en las demás escalas de Valores. Cruz, J. (2017), en Santiago de Cao, La Libertad, investigó la relación entre el Compromiso Organizacional y Valores Personales en colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao. Para ello se trabajó con una muestra de 202 colaboradores con cargos operativos de la empresa en mención, empleando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992). Los resultados muestran que predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones; y con respecto a las dimensiones de los Valores Personales, predomina un nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición de

los Valores Personales, y un nivel medio en las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Seguridad y Conformidad. En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso Afectivo y las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad; una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso de Continuidad y las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Seguridad, Conformidad y Tradición y muy significativa, negativa y con Hedonismo. Asimismo, se halló una correlación muy significativa, positiva entre Compromiso Normativo y las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad.

El Compromiso Organizacional es necesario señalar lo siguiente: Según Robbins y Judge (2013), dice que: En el compromiso organizacional (CO) un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. La mayoría de las investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia en sus valores, como “el estándar de oro” del compromiso de los trabajadores. Parece que hay una relación positiva entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, aunque no es muy alta. Hellriegel y Slocum (2009), mencionan que las actitudes son un tipo desigual personal que perjudica el comportamiento del ser humano dentro de la organización. Las actitudes son sentimientos, creencias y preferencias conductuales, más o menos perdurable, acerca de personas, pensamientos, grupos, asuntos y elementos determinados. Para Hellriegel y Slocum (2009), aquella persona podría poseer infinidad de razones para poder seleccionar donde trabaje. Cuando la persona ingresa a la empresa se espera que dicho sujeto se presente en forma congruente, es decir se

presente con una actitud positiva hacia la empresa y que aclare a todos porque escogió y decidió integrar, que herramientas, productos y/o servicios brinda y ofrece la organización, y que desafíos ofrece a ello para su desarrollo profesional. Una actitud consta de: Un componente afectivo: dicho componente se relaciona con los sentimientos, emociones respecto a la persona, estados de ánimo, acción u elemento. Un componente cognitivo: dicho componente se relaciona con los pensamientos, criterios, el conocimiento o testimonio que tiene el sujeto. Un componente conductual: dicho componente se relaciona con la predisposición elaborar, de que algo sea determinado de manera favorable o desfavorable. El comportamiento de una persona no es fácil prever, ya que la persona está en constante observación ante cada situación que se le presente en la vida, y mucho menos en las organizaciones, y todo aquello antes mencionado dependerá de elemento que se analizará y detallará con mayor exactitud a continuación. Conforme han ido pasando los años hasta la actualidad se hicieron varios estudios sobre el compromiso, según Meyer y Herscovitch (2002) donde proponen algunas definiciones. La General: hace referencia a la descripción que el sujeto pone en cuanto a la relación de una tarea encomendada, creencia o aquella energía que guía su comportamiento, por otro lado el Compromiso Organizacional: es una forma de relacionarse entre todos los colaboradores dentro de las organizaciones, fomentada por medio de acuerdos psicológicos o el involucramiento e identificación de cada trabajador en una organización específica, asimismo el Compromiso con el trabajo: está relacionado directamente involucramiento y apego emocional que tiene la persona con su trabajo, el Compromiso con la carrera o con la ocupación: refiere la actitud que tiene la persona y que va relacionado con su profesión, afición y motivación en trabajar en el puesto asignado, el Compromiso con las metas: va relacionado con el

alcance de cada objetivo propuesto y las retribuciones esperadas, el Compromiso con los cambios organizacionales: relaciones psicológicas que demandan la acción juzgada para así alcanzar el éxito de los cambios en la organización, el Compromiso con la estrategia: determinado por la naturalidad del sujeto para alcanzar con éxito la culminación estratégica. A continuación, se detallarán algunos estudios de diferentes autores relacionado con la variable Compromiso Organizacional: Meyer et al. (1992), definen el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, así como la implicación de dicho estado sobre la decisión de desvincularse o no como miembro de la misma. Peralta (2013), refiere que el compromiso se relaciona con el vínculo que el trabajador pone en la organización y de cómo el sujeto se ve identificado e implicado en cuanto a las decisiones de poder formar parte de la empresa donde labora. Donde se podrá apreciar a aquellos empleados que se sientan comprometidos con la empresa, así como aquellos que aún no están comprometidos. A su vez, Chiavenato (2009) plantea que el desempeño es la estrategia personal del trabajador para lograr los objetivos institucionales la cual, es visible a través su comportamiento. Sin embargo, ese desempeño se da de manera voluntaria, la cual es estimulada por las recompensas y las diferentes actividades de colaboración. Es así que Hellriegel y Slocum (2004), definen que compromiso organizacional es la identificación y cumplimientos que cada trabajador desarrolla dentro de sus funciones y que a su vez va a hacer direccionado hacia el logro de los objetivos y a la realización de principios que requiere la empresa o institución, conllevándole así a que cada colaborador sienta el impulso de seguir con sus actividades y funciones con un acompañamiento de la motivación para que así pueda dar mejores resultados. Tejada y Arias (2005), definen al compromiso organizacional

como: el ímpetu que dedica cada colaborador dentro de la organización y que esta va a estar relacionada con las metas y objetivos que se espera alcanzar, para que pueda desempeñar mejor su labor. Tena y Villanueva (2010), hacen referencia que el compromiso organizacional se ve desarrollado en cuanto al desenvolvimiento e involucramiento que tiene el trabajador dentro de la empresa, con el cual va a hacer relacionada con los objetivos, metas y valores que desempeña, con el fin de que cada colaborador siga aportando de manera eficaz a la organización. Por lo consiguiente, Torres y Díaz (2012), definen al compromiso organizacional como: El conjunto de habilidades, actitudes y competencias laborales que posee el colaborador y que se caracterizan con el involucramiento en la empresa, comprometiéndose con los deberes de metas, objetivos, misión y visión a futuro de la organización, consiguiendo la determinación de seguir trabajando en ella. Dentro de los Componentes del Compromiso Organizacional, (Allen y Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010), hacen referencia que puede estar relacionado con aspectos psicológicos del cual el trabajador se siente comprometido en ella. Es así, que los colaboradores que se sienten más comprometidos son aquellos predispuestos a continuar en la organización y esforzarse para realizar mejor su labor hacía la ejecución del logro de metas y objetivos organizacionales. Los cuales dividen al compromiso organizacional en tres componentes: Compromiso Afectivo: hace mención al vínculo emocional que el sujeto tiene relativo a la empresa. A su vez, está relacionada al placer de las necesidades y perspectivas de cada trabajador. (Rivera, 2010). Dichos autores se basaron en los escritos de Mowday, Porter y Steers para establecer cuatro categorías: como primer punto presenta características personales: edad, sexo, educación, como segundo punto menciona las características estructurales: relación empleado/empleador, el puesto, el

estatus del puesto; como tercer punto menciona las características referentes al trabajo: el individuo debe sentirse comprometido en la toma de decisiones en tareas encomendadas y como cuarto y último punto menciona las experiencias profesionales. Asimismo, Rivera (2010), menciona que el compromiso afectivo corresponde a la familia como núcleo fundamental el cual integra un fuerte lazo entre cada uno de los miembros de la familia. Es así, que el autor hace referencia que cada trabajador debe desarrollar y reforzar emociones positivas con el que involucre la imitación de la familia, el cual genere un sentido de pertenencia e integración para que así ayude al colaborar a sentirse parte de ella y pueda mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral. El segundo de ellos hace referencia al Compromiso de Continuidad: en este tipo de etapa se hace referencia al involucramiento y dependencia que el empleado obtiene siendo el origen a través del entendimiento y coste económico del cual compromete al colaborador a seguir desempeñándose en la empresa o a abandonarla. Aquí intervienen factores como la necesidad económica, la comodidad, los beneficios y las aspiraciones del trabajador, (Rivera, 2010). Como último punto hace referencia al Compromiso Normativo: en este tipo de etapa hace mención a que cada trabajador obtiene un salario por su tiempo de servicio, siendo por el contrario influenciado por no presentar el suficiente incentivo para que el colaborador pueda desempeñar mejor su trabajo, el cual se va a ver acompañado con las capacitaciones y desarrollo de competencias tanto individuales como grupales, y con el involucramiento de valores y objetivos organizacionales. (Meyer y Allen, 1991). Por otro lado, Rondón (2011), hace mención que existen diversos factores que influyen en el Compromiso Organizacional de cada colaborador dentro de una organización: como primer punto se refiere a las características del trabajo: el compromiso organizacional se va incrementando

conforme el trabajador consigue su propia independencia, responsabilidad y complejidad en la realización de una tarea y/o actividad requerida. Es así que los trabajadores que ocupan cargos más altos en la empresa tienden a comprometerse más con la organización; ya que poseen mayores retribuciones y beneficios, lo que origina en cada colaborador satisfacción, motivación y agradecimiento, como segundo punto la naturaleza de las recompensas que recibe el individuo: el uso de algunos beneficios, permite que cada trabajador acreciente su compromiso y que a su vez se le otorgue atribuciones, como tercer punto la existencia de alternativas u oportunidades de empleo: los autores hacen referencia que a medida que cada trabajador note infinidad de oportunidades que se le da por dejar la empresa, menores niveles de compromiso tendrán dentro de su organización, como último punto la socialización y los métodos de valores de la organización: cada organización planea esfuerzos, sean efectuados o espontaneo para integrar a cada trabajador dentro de la empresa. Otro aspecto a tratar son las características personales del trabajador: he aquí algunos aspectos a tratar; dentro de las cuales se considera la antigüedad: aquellos trabajadores que permanecen largo tiempo son aquellos que se comprometen con la organización y aquellos que no lo logran se terminan marchando; en cuanto a la edad: las personas que llevan mucho tiempo y de más edad tienden a comprometerse mejor con la organización en la medida que reciben mejores beneficios, posiciones que se compenetran con lo que ejercen. Respecto al Sexo: estudios realizados por dichos autores se llegó a concluir que no hay diferencia alguna para el compromiso organizacional entre ambos sexos, ya que ambos suelen desempeñarse mejor e igual; en cuanto a su estado civil: según dichos autores llegaron a la conclusión que las personas casadas tienden a comprometerse mejor dentro de la organización, ya que poseen responsabilidades financieras en su familia;

respecto a su nivel educativo: las personas con mayor nivel de educación tienden a comprometerse menos en la empresa donde están ya que piensan que al tener niveles más elevados de educación poseen un mayor número de posibilidades y oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente. Con el transcurrir de los años el compromiso organizacional ha ido evolucionando cada vez más y es que se ha ido convirtiendo en una de las variables de gran importancia y estudiadas dentro de las organizaciones, existen infinidad de razones que se han ido dando a lo largo de la historia y es que dentro de esas razones se puede indicar que el compromiso con la organización suele ser la es que de todas las investigaciones que se están dando se ha podido indicar que el compromiso con la organización suele ser el mejor inicio para un mejor desempeño, responsabilidad y puntualidad dentro de ella. Hablar sobre la importancia del Compromiso Organizacional, Betanzos y Paz (2007), se refiere a que ofrece al colaborador un salario seguro junto a una estabilidad laboral. Asimismo, el compromiso organizacional valía en cuanto al comportamiento, actitudes, la cultura donde se desenvuelve, las metas y los valores que posee cada trabajador para alcanzar el éxito. Por otro lado, según Bayona y Goñi (2007), el valor organizacional depende de la fijación de las metas organizacionales. La consecución de recursos y herramientas importantes en el que la tecnología y estructura organizativa están en constante competencia, salvo la esencia humana con el que se cuenta. Lo que se amplía cuando se vincula con la organización educativa, donde los docentes son los únicos en dar una formación integral a cada alumno para ser cada día mejor. Asimismo, la cultura organizacional educativa tiene que estar en constante capacitación y formación para que así puedan reforzar en sus alumnos mejores habilidades y competencias para mantener la formación integral tanto de los niños como de los jóvenes y puedan

adquirir la esencia educativa y sostenible de la sociedad. El gran desafío que debe poseer la dirección y RRHH consiste en que se debe implementar diferentes tipos de instrumentos para que cada colaborador se sienta comprometido con las metas de la empresa, pueda desempeñar un buen trabajo y así pueda conseguir mayores ventajas alargándose hacia un futuro. Es por ello que Álvarez (2008), refiere que el compromiso está clasificado en tres grandes grupos: la primera de ellas está relacionado a las características personales demográficas del individuo, que llego algunas conclusiones importantes que en cuanto a la edad se puede relacionar con el tiempo de trabajo que tiene el colaborador y que ésta va a estar relacionada con un efecto positivo. Dicha característica de la edad, conforme van pasando los años se ven sometidas a diferentes cambios o reducción de empleo. Asimismo, Marín (2003) refiere que en cuanto al número de años que cada colaborador posee en la empresa, así como el involucramiento de ella se ven influenciados positivamente con el compromiso organizacional, por el contrario, el número de años que el trabajador labora en la misma área influye negativamente en las rotaciones organizacionales. La segunda de ellas está relacionada a experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral, Álvarez (2008), hace referencia que existen tres variables dentro del compromiso organizacional y que está relacionado con el salario que reciben los trabajadores y de los requerimientos que se tienen que cumplir; las posibilidades de promoción, relacionada con las aspiraciones que tiene cada colaborador para seguir constantes cambios y ascensos en cuanto a su línea de carrera y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, relacionada con la interacción de los empleados con los directivos. La tercera y última características del puesto y condiciones laborales Álvarez (2008), refiere que cuantas más horas de trabajo realice

el colaborador se sentirá más comprometido con la empresa y aumentará su proceso de socialización. Es decir que a mayor autonomía, variedad y responsabilidad los trabajadores realizarán con más entusiasmo la tarea requerida. Tanto así que los trabajadores que tengan más permanencia y cargos más altos tienden a estar más comprometidos con la empresa. Otro aspecto a tener en cuenta son los beneficios del compromiso laboral según Santos (2011), afirma que cuando se obtiene compromiso organizacional por parte de cada colaborador se obtienen ciertos beneficios como los mencionados a continuación: que dentro de ellos se toman en cuenta la falta de supervisión al personal en la organización, cada colaborador desarrolla sus metas y objetivos para aportar a la organización, obtener menos rotación de personal y mantener un buen clima laboral satisfactorio. A continuación, se detallarán algunos estudios de diferentes autores relacionado con la variable Valores: Para la psicología los Valores son motivaciones que nos llevan a ser o actuar de una forma y no otras (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Schwartz et al., 2012). Dado que la motivación es considerada como el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad; no resulta extraño el que los Valores Humanos-entendidos a partir de la perspectiva psicosocial- se encuentren tan estrechamente relacionados con la conducta, y nos permitan predecirla (Schwartz, 2012). Schwartz & Bilsky, (1987) buscando brindar un adecuado soporte teórico para el estudio de los Valores Humanos, analizaron las definiciones presentadas por varios autores y extrajeron aquellos elementos o características que estaban presentes en cada una de ellas. Gracias a este trabajo crearon una teoría acerca de los Valores, que se estableció como una teoría más compleja y completa. Como resultado de dicha teoría, ambos autores definieron los Valores como: creencias referentes a modos o estados

deseables de conducta, que trascienden situaciones específicas, guían la selección y evaluación de comportamientos, personas y eventos, y son ordenados en función de su importancia relativa frente a otros Valores, formando un sistema jerárquico. Asimismo, Schwartz explicó que los Valores tendrían su origen en tres necesidades o requerimientos humanos universales a los que todos los individuos y sociedades deben responder. Estas tres necesidades serían: las necesidades propias de los individuos como organismos biológicos; los requerimientos de acciones sociales coordinadas; y las necesidades de supervivencia y bienestar de los grupos (Schwartz, 2012). Schwartz, postula diez Tipos o Dominios Motivacionales (también llamados Tipos Valorativos) que se derivarían de tales necesidades humanas universales. Por lo que propone su carácter transcultural. Estos diez Tipos Motivacionales de Valores hallados, (Schwartz, 2004) son los siguientes: (1) Hedonismo, constituido por los Valores cuya meta es la búsqueda del placer y la gratificación sensual en general; (2) Logro, en que la meta es el suceso personal obtenido a través de una demostración de competencia que, generalmente, lleva al reconocimiento social; (3) Poder social, para el que la meta es la búsqueda de estatus social, prestigio y control sobre las personas y recursos (autoridad, riqueza); (4) Autodeterminación, constituida por valores cuya meta es la independencia de pensamiento, acción y opción (libertad, creatividad); (5) Conformidad, cuya meta motivacional es el control de impulsos y del propio comportamiento de acuerdo con las normas y expectativas sociales (obediencia, buenos modales); (6) Benevolencia, relacionada con el interés y la preocupación por el bienestar de las personas cercanas (amor, amistad); (7) Universalismo (o Filantropía), compuesto por Valores que tienen como objetivo la comprensión y aceptación de los otros y la preocupación por el bienestar de todos: de toda la

sociedad e, inclusive, del planeta en que vivimos (igualdad, justicia social); (8) Tradición, sustentada en el respeto y la aceptación de los ideales y costumbres de la sociedad; (9) Seguridad, que apunta a la integridad personal y de las personas y grupos de identificación, así como a la estabilidad de la sociedad y de uno mismo (orden social, seguridad nacional); y (10) Estimulación, constituida por Valores orientados hacia la búsqueda de excitación, de novedad y de cambio, que parecen ser necesarios para poder mantener un buen nivel de funcionamiento (una vida apasionante, una vida variada).

Robbins y Judge (2009), refieren que los valores son todas aquellas creencias que cada individuo debe poseer tanto a nivel personal, social, familiar, etc., y que esta puede ser reemplazado por otras; manifestándose en un modo de conducta leve y/o de gran intensidad. Asimismo, Restrepo (2009), hace referencia que las motivaciones conducen la forma de pensamiento y la conducta de cada persona; y que los valores conceptúan todo tipo de estilos de personalidad que definen el carácter de las personas y cada grupo que se establece mediante la interacción social. Así también, Locke (1984), plantea que cada persona al ser mostrado ante algún acontecimiento será interpretado y asociado a los valores que posee, y que de forma contraria será interpretado de forma diferente; asimismo; Locke (1991), manifiesta que los valores juegan un papel importante en la motivación de cada colaborador puesto que convierten sus necesidades en objetivos a alcanzar, siendo de manera consciente e inconsciente; por otro lado, el autor asocia que los objetivos pueden percibirse como valores aplicables a diferentes situaciones específicas. Railton (2003), sostiene que es normal encontrar una estrecha relación entre la moral y los valores. Los valores constituyen un amplio nivel que el sujeto tiene de agrado o desagrado en una situación

dada, material o hacia una persona. Es así que las personas se van formando y desarrollando por sus valores y, se detienen por el mismo hecho de entrar a una contradicción. Por otro lado, la moral guía al hombre por el camino del bien, y los valores lo conlleva por el camino que es bueno. También es necesario hacer mención de los diferentes tipos de valores y es que Jiménez (2008), clasifica los valores de acuerdo con los siguientes criterios: como primer punto están los valores personales: los valores personales son considerados necesarios e indispensables ya que guiarán la vida y las relaciones con las demás personas. Valores morales: Son todos aquellos valores que están relaciones con el orden y el comportamiento de cada persona dentro de una sociedad. Son las actitudes con las que cada persona mantiene un equilibrio dentro de ambiente en el cual se desenvuelve. También resulta necesario hacer mención el modelo de valores según los estudios de Schwartz (1994), afirman que los valores están asociados a formas de comportamiento, y que van a estar apartados de cosas materiales, personas y situaciones de los cuales expresan interés propio de los demás. Por consiguiente, Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris y Owens (2001); refieren que la mayoría de los científicos sociales consideran a los valores como motivaciones que guían las actitudes, normas y/o acciones. Y que estos pueden reflejar un cambio fundamental para dividir los valores los cuales son: los valores como creencias, vinculadas con las emociones; están los valores como metas deseables a alcanzar; asimismo al trascender de las acciones y situaciones específicas, por ejemplo, los valores que se practica en el centro educativo, las empresas, sociedad, los distingue de los conceptos más estrechos como las normas y actitudes y también refieren a normas que guían la selección y evaluaciones de acciones, políticas, personas, etc. Bajo estos conceptos, clasificó diez distintos, partiendo de tres requisitos

universales de la condición humana, tales como las necesidades biológicas, sociales, de supervivencia y bienestar de grupos, la clasificación se da de acuerdo a diez dimensiones, resultando lo siguiente, como primer punto se encuentra la autoridad o poder: relacionado con el status social y prestigio, control, dominio sobre las personas y/o recursos; como segundo punto se encuentra el logro: relacionado al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales, reflejados en valores de autodirección; como tercer punto se encuentra el hedonismo: la búsqueda de obtención de placer, gratificación personal; como cuarto punto tenemos la estimulación: referido a innovar y tener retos en la vida; como quinto punto tenemos la auto- dirección: relacionado con la toma de decisión y acción; como sexto punto está el universalismo: relacionado a comprender, ser tolerante, apreciar y proteger a la gente y naturaleza; como séptimo punto se encuentra la benevolencia: preservar el bienestar de las personas con las que tenemos contacto frecuente; como octavo punto refiere a la tradición: respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión, como noveno punto está la conformidad: impedimento a las acciones, pueden perjudicar a otros cumpliendo pautas socialmente aceptadas y como decimo y último punto refiere a la seguridad: implica conseguir seguridad, armonía y estabilidad social en distintas relaciones interpersonales y con uno. Habiendo culminado el desarrollo teórico la presente investigación se justifica en base a que: La investigación, pretende estudiar y obtener la relación del compromiso organizacional y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo, siendo una población que hasta el día de hoy no se tiene indagaciones referidos al tema, lo cual servirá como antecedente para futuras investigaciones en los diferentes ámbitos (local, regional, nacional e internacional); y a su vez, las dos variables hasta el momento no se ha

podido relacionar a nivel nacional, ni internacional, pero si se diera el caso de encontrar relación entre esas dos variables, se convertirá en una nueva propuesta de interés para las organizaciones, de la misma forma asociarlo a los valores y motivación, y agruparlos con los objetivos que se desea alcanzar. Por consiguiente, se desea contribuir con todos los hallazgos, no solo a enriquecer la parte teórica de esta investigación, sino también que pueda aportar en la práctica a partir de los resultados, diseñando estrategias que promuevan la optimización del compromiso organizacional y valores en Instituciones públicas de Trujillo.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre Compromiso Organizacional y Valores en Docentes de Instituciones Públicas de Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Valores en Docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre sub dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y Valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

Establecer la relación entre la sub dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y Valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

Establecer la relación entre la sub dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y Valores en docentes de Instituciones Públicas de Trujillo.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H1 Existe relación entre Compromiso Organizacional y Valores en Docentes de instituciones públicas de Trujillo.

1.4.2. Hipótesis específicas

H2 La sub dimensión de Compromiso Afectivo de Compromiso Organizacional se relaciona los Valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

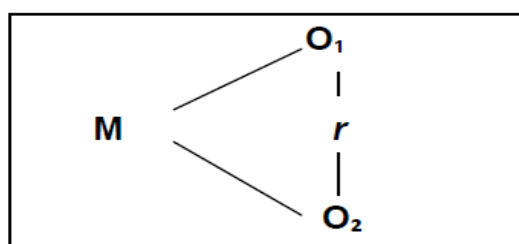
H3 La sub dimensión de Compromiso Normativo de Compromiso Organizacional se relaciona con los Valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

H4 La sub dimensión de Compromiso de Continuidad de Compromiso Organizacional se relaciona con los Valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es No Experimental, pues no se manipulan las variables y únicamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para el análisis e interpretación respectivos en una realidad determinada. Además, el diseño de investigación es Transversal-Correlacional. Primero, transversal porque mide una o más características de las variables en un momento específico. Segunda, Correlacional debido a que se ubica dentro de la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Esquema:

Dónde:

M: Muestra

O1: Compromiso Organizacional.

O2: Valores

r: Relación de las variables de estudio.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población:

Estuvo constituida por 300 docentes de ambos sexos, que estuvieron enseñando de 1° a 6° año de Educación Primaria y de 1° a 5° año de Educación Secundaria de Instituciones Públicas de la ciudad de Trujillo, Provincia La Libertad, pertenecientes al año escolar 2017 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Muestra:

Estuvo constituida por 160 docentes de Instituciones Públicas de Trujillo y se aplicó el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. En este tipo de muestreo los elementos de la muestra son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Criterios de Selección:

- **Criterios de Inclusión:**
 - ✓ Todos los docentes de las 3 instituciones públicas de Trujillo.
 - ✓ Docentes que tengan edades comprendidas entre 25 a 65 años.
 - ✓ Tiempo de permanencia en la Institución no menor a 2 años.
 - ✓ Docentes que hayan aceptado ser parte de la investigación y que hayan firmado la carta de consentimiento.
 - ✓ Carta de consentimiento informado por los docentes de las 3 instituciones Públicas de la Ciudad de Trujillo.

- **Criterios de Exclusión:**
 - ✓ Docentes que no completen las respuestas del cuestionario.
 - ✓ Docentes que no cumplan con edad requerida y el tiempo de permanencia.
 - ✓ Docentes que no desearon participar de la evaluación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para realizar la investigación se utilizó la técnica de la evaluación psicométrica ante lo cual se utilizaron dos instrumentos:

Instrumento 1. Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1993)

Basada en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen la prueba es procedente de Estados Unidos (adaptado por Saldaña 2010), el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional incluye 18 ítems esta prueba está estructurada por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el cuestionario posee ítems

tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13).

Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado para es de 15 minutos. El CCO cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer, Allen y Smith (1993) presenta 6 ítems para cada factor.

Respecto a su validez el investigador Chávez Maldonado, (2017) realizó una investigación. Del cual dicho cuestionario fue aplicado a 179 docentes pertenecientes a 7 Instituciones Educativas del Distrito de Parcoy, para efectuar la validación del instrumento, el cual se utilizó el método Alfa de Cronbach, hallándose un coeficiente de 0.94.

Meyer y Allen (1997) validaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron índices de validez que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre 459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas (P.05)

Figueroa (2016) en Trujillo, La Libertad, estimó la validez de constructo del Cuestionario de Compromiso Organizacional, a partir de las evaluaciones a un grupo de trabajadores públicos de la Región La Libertad, demostrando por medio del método los ítem- test, encontrando índices de correlación que oscila entre .268 y .628, demostrando que todos los ítems son válidos.

Confiabilidad:

Meyer y Allen (1997) analizaron la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional, mediante el método de consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes índices: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77)

Asimismo, la aplicación del instrumento se realizó para medir el Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública, Sonia Maldonado, (2014) refiere que la confiabilidad del instrumento se corroboró a través del α de Cronbach el cual fue de 0.807, dato que podría considerarse con un nivel bueno, para su aplicación. Del mismo modo, se validó el instrumento para medir compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Pública de Lima, Metropolitana (Rivas Plata 2017) La investigación fue de tipo descriptivo básico y diseño no experimental y Correlacional. Estudio no probabilística. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.887 en el cuestionario de compromiso organizacional.

Instrumento 2. Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) de Schwartz (1994)

Dicho instrumento aplicado fue el cuestionario de Valores Personales (PVQ), en donde el creador del presente instrumento psicométrico es Shalom H. Schwartz, fue construido en el año 2001 en Israel, su aplicación está dirigida a jóvenes y adultos (a partir de 18 años), dicho cuestionario evalúa y mide diez orientaciones de valores básicos investigados por Schwartz: universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad, poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección. (Schwartz, 2006).

Del mismo modo esta prueba puede ser administrada de manera individual y colectiva, de forma presencial o incluso virtual vía internet en un corto período de tiempo aproximadamente 20min. El presente cuestionario contiene 40 ítems, sus puntuaciones son de acuerdo a la escala de Likert. El PVQ se desarrolló en hebreo, traducándose al inglés, y existe versiones para una población masculina y femenina (Schwartz, 2001). Del mismo modo, la prueba está conformada por cuatro dimensiones, el primero “Autotrascendencia” contiene 10 ítems, el segundo “Conservación” abarca 13 ítems, “Autopromoción” incluye 7 ítems, y el último “Apertura al cambio” cuenta con 10 ítems, donde cada puntaje es evaluado según afirmaciones con descripciones de situaciones de personas que no expresan de forma directa los valores, y que van desde “Se parece mucho a mí”, “Es como yo”, “Se parece algo a mí”, “Se parece un poco a mí”, “No se parece a mí” y “No se parece nada a mí” con puntuaciones del 6 al 1 respectivamente. Para la corrección del instrumento es necesario realizar la suma de puntajes de los ítems correspondientes a cada dimensión, posteriormente dividir esos puntajes por el número de ítems asignados. Del mismo modo, en cuanto a la validez se utilizó el análisis factorial exploratorio arrojando dos factores con un total de 76.10% de la varianza total.

Respecto a la validez del instrumento, esta fue realizada en 14 muestras de 7 países diferentes Alemania, Indonesia, Perú, Italia, Chile, Polonia y Ucrania, con una muestra total de 2483 estudiantes (Schwartz, 2005).

Una investigación realizada en Perú por Ecurra en el año 2003, donde su muestra estuvo conformada por 1197 alumnos pertenecientes de manera representativa a las

diferentes USE de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó el cuestionario PVQ, en el que los hallazgos del análisis psicométrico demostraron validez de contenido donde se obtuvo un valor de 0.96, utilizando el análisis factorial, en el cual se indicó dos factores que explican una varianza total de 76.10% (Escurra, 2003)

Confiabilidad:

La versión original del PVQ cuenta con las siguientes cargas factoriales: Poder 0.57, seguridad 0.70, conformidad 0.63, tradición 0.40, benevolencia 0.55, universalismo 0.66, autodirección 0.49, hedonismo 0.64, estimulación 0.66 y logro 0.75.

En el Perú, Escurra (2003) estimó la confiabilidad PVQ, empleando el método de consistencia interna, por medio del estadístico Alpha de Cronbach, encontrando los siguientes índices: conformidad 0.78, tradición 0.69, benevolencia 0.77, universalismo 0.81, autodirección 0.60, estimulación 0.66, hedonismo 0.72, logro 0.73, poder 0.70 y seguridad 0.71.

Así mismo, en una investigación realizada en la ciudad de Lima, el cual se aplicó a 254 estudiantes universitarios el cuestionario PVQ; el cual cuenta con validez por constructo, utilizando el Análisis Factorial Exploratorio está a través de esfericidad de Bartlett, en donde se explican que los dos factores representan el 51.98% de la varianza de ítems; lo cual significa que existe una correlación entre estos (Grimaldo y Merino, 2009).

En una investigación realizada por Cruz en el año 2017, en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, con una muestra de 202 colaboradores entre las edades de 18 y 60 años, en dicho estudio se obtuvo la validez de constructo empleando estadístico Alpha de Cronbach, el cual permitió que todos los

ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .249 y .599 (Cruz, 2017).

2.4. Procedimiento

Para realizar la investigación, se escogieron dos pruebas psicométricas, evaluándose su validez y confiabilidad, se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) y Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) para la evaluación de compromiso organizacional y valores en docentes de Instituciones públicas de Trujillo, en referencia se ingresaron los datos en la hoja de cálculo Excel, para luego ser procesados con el soporte de un paquete estadístico.

Posteriormente la base de datos fue procesada en el programa SSPS versión 23 para determinar las correlaciones existentes, así mismo se realizó la simetría y curtosis $-1 + 1$, donde la distribución de datos fue diferente. En donde se identificó la distribución de la muestra asimétrica, obteniendo un nivel intervalo utilizando así la fórmula de Serman. Al procesar los datos, se esperó obtener como resultados la correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con una o más dimensiones de la variable valores.

Finalmente, los resultados arrojados por los instrumentos fueron analizados y comparados con los antecedentes y marco teórico, y así se lograron identificar semejanzas o discrepancias con anteriores estudios, donde han sido plasmados en la discusión de resultados. Del mismo modo, se realizó las conclusiones, las cuales se formularon teniendo en cuenta los objetivos y las hipótesis planteadas y los resultados obtenidos, por último, se describieron las recomendaciones en base a los resultados durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el compromiso organizacional y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

	VARIABLES	ρ	Tamaño del efecto
Compromiso Organizacional	Benevolencia	,32	Mediano
	Universalismo	,26	Pequeño
	Autodirección	,27	Pequeño
	Estimulación	,14	Pequeño
	Hedonismo	,08	Trivial
	Logro	,09	Trivial
	Autoridad	-,03	Trivial
	Seguridad	-,05	Trivial
	Conformidad	,22	Pequeño
	Tradición	,06	Trivial

Nota: ρ : Rho de Spearman;

En la Tabla 1 se muestra una correlación directa con un tamaño del efecto mediano entre el compromiso organizacional con el valor benevolencia ($\rho=.32$), asimismo una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso organizacional con los valores universalismo ($\rho=.26$), autodirección ($\rho=.27$), estimulación ($\rho=.14$) y conformidad ($\rho=.22$), además una correlación con tamaño del efecto trivial entre el compromiso organizacional con los valores estimulación, hedonismo, logro, autoridad, seguridad y tradición en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 2

Correlación entre el compromiso afectivo y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

Variables		ρ	Tamaño del efecto
C. Afectivo	Benevolencia	,22	Pequeño
	Universalismo	,13	Pequeño
	Autodirección	,18	Pequeño
	Estimulación	,06	Trivial
	Hedonismo	,14	Pequeño
	Logro	,22	Pequeño
	Autoridad	,08	Trivial
	Seguridad	-,07	Trivial
	Conformidad	,16	Pequeño
	Tradicición	,13	Pequeño

Nota: ρ : Rho de Spearman

En la Tabla 2 se aprecia una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso afectivo con los valores benevolencia ($\rho=.22$), universalismo ($p=.13$), autodirección ($P=.18$), Hedonismo ($p=.14$), logro ($\rho=.22$), Conformidad ($p=-.07$), Tradición ($p=.13$) además una correlación con tamaño del efecto trivial entre el compromiso afectivo con los valores estimulación, autoridad y seguridad en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3
Correlación entre el compromiso normativo y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

Variabes		ρ	Tamaño del efecto
C. Normativo	Benevolencia	,27	Pequeño
	Universalismo	,21	Pequeño
	Autodirección	,21	Pequeño
	Estimulación	,07	Trivial
	Hedonismo	,04	Trivial
	Logro	,07	Trivial
	Autoridad	,00	Trivial
	Seguridad	-,03	Trivial
	Conformidad	,14	Pequeño
	Tradicición	,16	Pequeño

Nota: ρ : Rho de Spearman

En la Tabla 3 se muestra una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso normativo con los valores benevolencia ($\rho=.27$), universalismo ($\rho=.21$), autodirección ($\rho=.21$), conformidad ($\rho=.14$) y Tradición ($\rho=.16$) y una correlación con tamaño del efecto trivial entre el compromiso normativo con los valores estimulación, hedonismo, autoridad, seguridad y logro en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 4

Correlación entre el compromiso de continuidad y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

	VARIABLES	ρ	Tamaño del efecto
C. Continuidad	Benevolencia	,19	Pequeño
	Universalismo	,19	Pequeño
	Autodirección	,12	Pequeño
	Estimulación	,18	Pequeño
	Hedonismo	,02	Trivial
	Logro	-,06	Trivial
	Autoridad	-,15	Pequeño
	Seguridad	-,01	Trivial
	Conformidad	,18	Pequeño
	Tradicición	-,12	Pequeño

Nota: ρ : Rho de Spearman

En la Tabla 4 se muestra una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso de continuidad con los valores benevolencia ($\rho=.19$), universalismo ($\rho=.19$), autodirección ($\rho=.12$), estimulación ($\rho=.18$), autoridad ($\rho= -.15$), conformidad ($\rho= .18$) y tradición ($\rho=.16$) y una correlación con tamaño del efecto trivial entre el compromiso de continuidad con los valores hedonismo, logro y seguridad en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y valores en docentes de instituciones públicas de Trujillo, ambas variables estudiadas dieron como resultado que existe una correlación directa con un tamaño de efecto mediano entre el compromiso organizacional y el valor de benevolencia ($p=32$), asimismo una correlación directa con un tamaño de efecto pequeño entre el compromiso organizacional y las cuatro dimensiones de valores, entre ellos se encuentra universalismo ($p=26$), autodirección ($p=27$), estimulación ($p=14$) y conformidad ($p=22$) docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.”

Esto hace referencia que, en cuanto al valor de benevolencia, se busca el bienestar y preservación de todas las personas con las que uno siempre se mantenga en contacto; asimismo en cuanto al valor de universalismo se requiere la comprensión, protección y tolerancia para todos los individuos y también de la naturaleza. Por otro lado, en cuanto al valor de autodirección, se busca que todas las personas encuentren su propia acción de elegir y seleccionar sus propios objetivos para que les encamine por el bien. En cuanto al valor de estimulación se busca que el individuo encuentre su propio desafío para que conlleve a tomar buenas decisiones en base a sus pensamientos y emociones; y, por último, en cuanto al valor de conformidad se busca que las personas sigan sus propias reglas y normas, pero sin dañar ni alterar a los demás.

Es por ello que, ante todo lo expuesto anteriormente, se puede decir que guarda relación con lo propuesto por Rivera (2010), hace mención a la familia como núcleo fundamental,

permitiendo así un fuerte lazo entre cada uno de los miembros, relacionándolo con cada trabajador y de cómo se deben desarrollar de manera positiva, el cual genere un sentido de pertenencia e integración y pueda ayudar al colaborador a sentirse parte de ella, manteniendo un equilibrio entre lo personal y laboral conllevándose así a mantener un mejor desempeño tanto consigo mismo como también con los demás.

Por lo consiguiente, Riveros y Grimaldo (2017), presenta que su objetivo principal es el estudio de los valores y el clima organizacional entre los docentes de un instituto de educación superior de la Ciudad de Lima. Dicha investigación estuvo conformada por 100 docentes entre 44% varones y 56% mujeres cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años pertenecientes a la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45 % casados. Teniendo por conclusión, una correlación significativa entre los valores: autodirección, universalismo y estimulación, con las dimensiones de clima organizacional.

En contraste, Osorio (2016), por medio de sus investigaciones, encontró que no existe relación entre compromiso organizacional y los valores personales dentro del comportamiento de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá, Colombia

En la hipótesis 2 se muestra una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la dimensión de compromiso afectivo y siete dimensiones de valores benevolencia ($p= .22$), universalismo ($p= .13$), autodirección ($p= .18$), hedonismo ($p= .14$), logro ($p= .22$), Conformidad ($p= .07$), Tradición ($p= .13$) en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo, lo cual hace referencia, que a mayor vínculo afectivo con la institución se incrementan los valores.

Al referirse al valor benevolencia, refiere que busca perseverar el bienestar de las personas con las que tenemos contacto frecuente, teniendo como relación el vínculo laboral que se desarrolla en su ambiente. En el valor de universalismo, se encuentra relacionado con las actitudes que manifiestan los trabajos en cuanto a su comprensión, tolerancia, apreciar y proteger a la gente y a la naturaleza. También, en el valor de autodirección se relaciona con la toma de decisión y acción dentro de su involucramiento con su trabajo. El valor de Hedonismo consiste en la búsqueda de obtención de placer, gratificación personal, relacionada con su satisfacción laboral. Asimismo, el valor de logro se ve relacionado al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales. De acuerdo al valor de conformidad se refiere al impedimento a las acciones dentro de sus labores en la organización. Respecto, al valor de tradición se muestra en el respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión de los integrantes de su ambiente laboral.

La relación se puede dar en el desarrollo de sus emociones positivas e integración dentro de su ambiente laboral ayuda al colaborador a sentirse parte de ella y pueda mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral (Rivero, 2010), aumentando su nivel de satisfacción personal, buscando obtener el éxito como resultado de su capacidad en el desenvolvimiento de sus actividades.

Estos resultados guardan relación con el estudio de investigación de Maldonado y Guillén (2012), identificando el nivel de compromiso organizacional, tomando en cuenta que sí presenta diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; considerándose como resultado favorable, pudiendo reconocer que, tanto los empleados administrativos como docentes tienen una identificación psicológica alta con la universidad en la cual laboran teniendo en cuenta que el compromiso

organizacional de los docentes es mayor que el de los empleados administrativos, manifestando satisfacción en su ambiente laboral, manifestando niveles altos de compromiso en los empleados de las universidades públicas, aportando al desarrollo de sus capacidades, obteniendo como ventaja sostenible y duraderas dentro de la institución siendo capaces de obtener sus propios logros.

De tal manera Jiménez (2008), refiere que los valores son considerados necesarios e indispensables ya que permiten guiar la vida y las relaciones con las demás personas. Por lo tanto, son una mezcla entre valores familiares y valores socio-culturales a lo que agregamos de las vivencias obtenidas.

En la hipótesis 3, muestra que existe correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso normativo y las cinco dimensiones de valores (benevolencia ($p=.27$), universalismo ($p=.21$), autodirección($p=.21$), conformidad ($p=.14$) y tradición ($p=.16$), en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo, lo cual indica que el colaborador se ve influenciado al recibir el suficiente incentivo de acuerdo a su desempeño en su ambiente de trabajo, obteniendo un involucramiento de valores (Meyer y Allen, 1991), incrementándose su compromiso con sus labores y los objetivos organizacionales.

Al referirse al valor benevolencia, se ve relacionado a velar por la satisfacción de los colaboradores que pertenecen a la institución. En cuanto al valor de universalismo, se encuentra relacionado al involucramiento que manifiesta en las actividades que desempeña desde la comprensión hasta la tolerancia. Asimismo, en el valor de autodirección guarda relación con su autonomía en la toma de decisiones para mejorar su éxito laboral. Respecto, al valor de conformidad se basa en las restricciones que se plantean en la organización, siendo un obstáculo para su desarrollo profesional. De acuerdo, al valor de tradición consiste en el

respeto a diversas ideologías de los miembros de la organización, desde las diversas perspectivas.

Por consiguiente, dichos resultados se asemejan con el estudio de investigación de Guzmán y García (2014) quienes, al no estudiar ambas variables en su investigación se difiere en su estudio debido a que obtuvieron resultados más bajos en relación al Compromiso Normativo, mostrando la dificultad en relación a la falta de identificación con la organización y sus objetivos, requiriendo de la falta de incentivos económicos. Teniendo en cuenta que cuantas más horas de trabajo realice el colaborador se sentirá más comprometido con la empresa y aumentará su proceso de socialización. Es decir, que a mayor autonomía, variedad responsabilidad los trabajadores realizarán con más entusiasmo la tarea requerida. Tanto así que los trabajadores que tengan mayor permanencia y cargos altos tienden a estar más comprometidos con la empresa (Álvarez, 2008).

En la hipótesis 4 se observa que existe una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso de continuidad y las siete dimensiones de valores, entre ellas se encuentra benevolencia ($p= .19$), universalismo ($p= .19$), autodirección ($p= .12$), estimulación ($p= .18$), autoridad ($p= -.15$), conformidad ($p= .18$) y tradición ($p= .16$) en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Esto hace referencia que en cuanto al valor de benevolencia se busca que todas las personas busquen su propio bienestar tanto personal, emocional y social, haciendo el bien tanto consigo mismo y con todas las personas que siempre nos mantenemos en continua interacción, en cuanto al valor de universalismo se busca que todas las personas sean tratados por igual, que haya justicia tanto con las personas que se conoce y con las personas que no se conoce y que protejamos la naturaleza en donde nos rodeamos, en cuanto al valor de autodirección infiere que el individuo explore, cree dirección y busque sus propios

pensamientos que le conlleve a realizar acciones positivas, en cuanto al valor de estimulación busca que cada persona vaya en busca de aventuras, tomando riesgos que no le impida cumplir o llegar hacia su objetivo, en cuanto al valor de autoridad se busca que todas las personas se mantengan a salvo de todas aquellas situaciones de riesgo o estresantes que se puede ocasionar en el camino, en cuanto al valor de conformidad se busca que todos los individuos sigan las normas y reglas sin dañar ni causar algún de malestar para que así pueda haber paz y armonía entre todos y finalmente en cuanto al valor de tradición se busca que todos aquellos sigan y se sientan comprometidos con las ideas y costumbres que la cultura y religión tradicional proporciona.

Por ello Hellriegel y Slocum, (2009) refieren que aquella persona podría poseer infinidad de razones para poder seleccionar donde trabaje, es decir que el trabajador se presente con una actitud positiva hacia la empresa y que aclare a todos porque escogió y decidió integrar, que herramientas, productos y/o servicios brinda y ofrece la organización, y que desafíos ofrece a ello para su desarrollo profesional, asimismo Robbins y Judge, (2004) mencionan que el comportamiento organizacional investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el objetivo de aplicar dicho conocimiento para que las personas trabajen con más eficacia.

Es así que, Maldonado y Guillén, (2012) plantearon identificar el nivel de compromiso organizacional, tomando en cuenta que sí existe diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; pudiendo reconocer que, tanto los empleados administrativos como docentes tienen una identificación psicológica alta con la universidad en la cual laboran teniendo en cuenta que el compromiso organizacional de los docentes es mayor que el de los empleados administrativos, manifestando satisfacción en su ambiente laboral, manifestando niveles altos de compromiso

en los empleados de las universidades públicas, aportando al desarrollo de sus capacidades, obteniendo como ventaja sostenible y duraderas dentro de la institución siendo capaces de obtener sus propios logros. Tal como lo menciona Rivera (2010), donde explica al Compromiso de Continuidad: que en este tipo de etapa se hace referencia al involucramiento y dependencia que el empleado obtiene siendo el origen a través del entendimiento y coste económico del cual compromete al colaborador a seguir desempeñándose en la empresa o a abandonarla, donde interviene factores como la necesidad económica, la comodidad, los beneficios y las aspiraciones del colaborador.

4.2 Conclusiones

- Existe correlación directa con un tamaño del efecto mediano entre el compromiso organizacional con las dimensiones de los valores de benevolencia ($\rho=.32$), asimismo una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre el compromiso organizacional con las dimensiones de los valores universalismo ($\rho=.26$), autodirección ($\rho=.27$), estimulación ($\rho=.14$) y conformidad ($\rho=.22$) en docentes de instituciones públicas de Trujillo.
- Existe correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la dimensión de compromiso afectivo y las siete dimensiones de valores benevolencia ($p=.22$), universalismo ($p=.13$), autodirección ($p=.18$), hedonismo ($p=.14$), logro ($p=.22$), Conformidad ($p=.07$) y Tradición ($p=.13$) en docentes de instituciones públicas de Trujillo.
- Existe correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la dimensión de compromiso normativo y las cinco dimensiones de los valores benevolencia ($\rho=.27$), universalismo ($\rho=.21$), autodirección

($\rho=.21$), conformidad ($\rho=.14$) y Tradición ($\rho=.16$) en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

- Existe correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la dimensión de compromiso de continuidad y las siete dimensiones de los valores benevolencia ($\rho=.19$), universalismo ($\rho=.19$), autodirección ($\rho=.12$), estimulación ($\rho=.18$), autoridad ($\rho= -.15$), conformidad ($\rho= .18$) y tradición ($\rho=.16$) en docentes de instituciones públicas de Trujillo.

REFERENCIAS

- Andres, R. (s. f.). Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc Grawhill
2da Edicion. Recuperado a partir de
[http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto
Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion](http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion).
- Brinkmann Sch, H., & Bizama M, M. (2000). Estructura Psicológica de los valores.
Presentación de una teoría, 4, 125 - 134.
- Castro, A. & Nader, M. (2006). La evaluación de los valores humanos con el portrait values
questionnaire de Schwartz*. En Scientific Electronic Libray online, (23) pp. 155-
174. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>
- Cruz, J. (2017). Compromiso Organizacional y valores personales en colaboradores de una
empresa agroindustrial en el distrito de Santiago de Cao. [Tesis de licenciatura].
Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUIZ
_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUIZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)
- Chávez M. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en
docentes del distrito de Parcoy (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
Recuperado de:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/297/chavez_mg.pdf?sequence=1&isAl
lowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/297/chavez_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escurrea, M. (2003). Sistema de Valores en estudiantes de quinto año de Secundaria de Lima

Metropolitana pertenecientes a diferentes estratos socioeconómicos. Revista de Investigación en Psicología. Lima: Perú. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5089/5376>

Figueroa, A. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Humanidades. Escuela Académico Profesional de Psicología. Trujillo, Perú

Grimaldo, M. y Merino, C. (2009). Valores en un grupo de estudiantes de psicología de una universidad particular de la ciudad de Lima. Periódicos electrónicos en psicología. 15, 39-47. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S172948272009000100005

Guzmán, C., Ancona, M. del C. & García, A., (2014). El compromiso organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana. Villahermosa, Centro, Tabasco, México.

Hellriegel D. y Slow, J. (2004), Comportamiento Organizacional. 10 Edición. México. Editorial Thomson

Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ”. Callao.

Maldonado, S., Guillén, A. & Carranza, R. (2012). El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública. Universidad Autónoma de Baja California. Volumen 5, 8.

Maldonado, S., Ramírez, M., García B., & Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una Universidad Pública. México.

Martínez, J. (2013). Cuaderno de investigación en la educación. Centro de investigaciones educativas facultad de educación.

Morales, J. (2004). Fidelidad. Madrid: Ediciones Rialp.

Nuñez, J. y Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.

Palencia, E., Piña, M. y Nuñez, C. (2011). Los docentes universitarios de enfermería y sus valores. Revista electrónica trimestral de enfermería, 45 – 90.

Railton, P. (2003). Hechos, valores y normas: Equilos hacia una moralidad de consecuencia. Madrid, España.

Restrepo, J. (2009). Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana. Medellín, Colombia. Revista Diversitas, 5(2), 125-139

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación de México, S. A de C. V. Decimotercera edición.

Rivas Plata (2017) Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017. Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. Ciencias Psicológicas, 11(2), 179-188.doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

Rockeach, M. (1974). Revisión: La naturaleza de los valores humanos. La Academia de Ciencias Políticas.

Saldaña, E. (2010). Manual del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Adaptación Peruana

Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987) “Toward a Universal Psychological Structure of Human Values”. Journal of Personality and Social Psychology. 53, 3

Schwartz, S. (2012) An overview of the Schwartz Theory of Basic Values. En Online readings in psychology and culture 2(2). The Hebrew university of Jerusalem.

Recuperado de:

<http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc>

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Dra. María Concepción Ramírez Barón, Dra. Blanca Rosa García Rivera. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. Conciencia Tecnológica, No. 47, 7.

Valencia. (Año 2012). Revista EDUCACIÓN EN VALORES. Revista EDUCACIÓN EN VALORES, Vol. 1, No. 17

Vestigium. Revista Académica Universitaria Vol. 5, No. 1. (s. f.). Recuperado a partir de <https://view.joomag.com/vestigium-revista-académica-universitaria-vol-5-no-1/0335184001395791202?page=68>

Wright, P. (2007). Práctica de recursos humanos y organización. Compromiso: un examen más profundo. Ithaca, NY: Universidad de Cornell, Escuela de Industrias y Trabajo Relaciones, Centro de Estudios Avanzados de Recursos Humanos.
[Http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/)

ANEXOS

Ficha Técnica: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Sección	Contenido
Nombre de la prueba	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Acrónimo	CCO
Autores	John P. Meyer y Natalie J. Allen.
Procedencia y año	Estados Unidos(1991) Adaptado por Saldaña (2010).
Cobertura	jóvenes y adultos
Objetivos	Medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.
Constructos evaluados	3 componentes: Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo. • Compromiso Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18. Compromiso Normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13. Compromiso de Continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17
Estructura interna	Posee 18 ítems, tanto positivos (1,2,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17 y 18) como negativos (3,4,5 y 13). Tiene 7 opciones Totalmente de Acuerdo (TDA), De Acuerdo (DA), Levemente de Acuerdo (LA), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND), Levemente en Desacuerdo (LD) En Desacuerdo (ED), Totalmente en Desacuerdo (TED)
Administración	Individual o grupal, de forma presencial o virtual; para marcar.
Calificación	Se realiza la suma de puntajes de los ítems correspondientes a cada valor, posteriormente se dividen estos puntajes por el número de ítems asignados
Cualificaciones	Para utilizarse en ámbitos educativos, organizacionales y sociales

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA / ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							

14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Ficha Técnica: Cuestionario de Valores Personales

Sección	Contenido
Nombre de la prueba	Cuestionario de Valores Personales
Acrónimo	PVQ
Autores	Shalom H. Schwartz
Procedencia y año	Jerusalem, Israel, 2001.
Cobertura	jóvenes y adultos (a partir de 18 años)
Objetivos	Puede ser usada para determinar los valores que predominan en las personas evaluadas.
Áreas	
Constructos evaluados	10 valores personales: Universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad, poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección.
Estructura interna	Cuatro dimensiones: Autotrascendencia (10 ítems), Conservación (13 ítems), autopromoción (7 ítems) y Apertura al Cambio (10 ítems). Se realiza la suma de puntajes de los ítems correspondientes a cada valor, posteriormente se dividen estos puntajes por el número de ítems asignados. Seis opciones de respuesta, desde “ <i>Se parece mucho a mí</i> ” hasta “ <i>No se parece en nada a mí</i> ”
Administración	Individual o grupal, de forma presencial o virtual; para marcar
Calificación	Se realiza la suma de puntajes de los ítems correspondientes a cada valor, posteriormente se dividen estos puntajes por el número de ítems asignados
Cualificaciones	Para utilizarse en ámbitos clínicos, educativos, organizacionales y sociales.

Cuestionario de Valores Personales

Por favor lea cada descripción y piense qué tanto se parece cada una de ellas a usted. Marque una “X” en cualquiera de las casillas de la derecha que muestre qué tanto se parece la persona descrita a usted. **NO PUEDE UTILIZAR MÁS DE 10 VECES LA OPCIÓN “SE PARECE MUCHO A MÍ”.**

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se pare- ce mu- cho a mí (6)	Es co- mo yo (5)	Se pare- ce al-go a mí (4)	Se pare- ce un poco a mí (3)	No parece a mí (2)	No se pare- ce na- da a mí (1)
1. Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas a su manera original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A
USTED?**

Se pare- -ce mu- cho a mí (6)	Es co- mo yo (5)	Se pare- ce al- go a mí (4)	Se pare- -ce un poc o a mí (3)	No se parece a mí (2)	No se pare- ce na- da a mí (1)
---	------------------------------	--	---	--------------------------------	---

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A
USTED?**

Se pare- ce mu- cho a mí (6)	Es co- mo yo (5)	Se pare- ce al-go a mí (4)	Se pare- ce un poco a mí (3)	No se parece a mí (2)	No se pare- ce na- da a mí (1)
--	------------------------------	-------------------------------------	---	-----------------------------------	---

12. Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.

13. Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.

14. Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.

15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.

16. Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.

17. Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.

18. Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.

19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.

20. La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.

- | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A
USTED?**

Se pare- -ce mu- cho a mí (6)	Es co- mo yo (5)	Se pare- ce al- go a mí (4)	Se pare- -ce un poc o a mí (3)	No se parece a mí (2)	No se pare- ce na- da a mí (1)
---	------------------------------	--	---	--------------------------------	--

- | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 28. Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Le es importante ser amable todo el tiempo con las personas. Trata de nunca molestar o irritar a los demás. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Es importante para él adaptarse a la naturaleza y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. Por lo cual, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Carol Elizeth Ruiz Vílchez y Rosa María Loredo Angulo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es evaluar cómo me siento en relación a mi centro de institución educativa y cuan satisfecho(a) estoy con el personal que labora en dicha institución. Me han indicado, también, que, si estoy dispuesta a colaborar, responderé cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos como máximo. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

En caso de alguna duda o inquietud relacionada a la participación en el estudio, puede escribir al correo electrónico carol-rv16@hotmail.com o rosaloreda.angulo@gmail.com. Se entrega una copia de este documento a los participantes de la investigación y un ejemplar

queda en poder del investigador. La Dirección de Investigación o el Comité de Ética puede solicitar este documento en cuanto lo considere necesario. El documento será conservado por el investigador responsable durante un mínimo de cinco años.

Tabla 5

Descripción de validez de constructo de Compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Indicadores	Rango		M (DE)	As	Cu
	Posible	Muestra			
C. Afectivo	1 - 7	1,5 - 7	4,53 (1,12)	-.35	-.32
C. Normativo	1 - 7	1 - 7	4,25 (1,01)	-.42	.25
C. Continuidad	1 - 7	1,83 - 7	4,89 (1,02)	-.02	-.61
Compromiso organizacional	1 - 7	2,44 - 6,56	4,56 (0,77)	-.25	-.18

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; As: Asimetría; Cu: Curtosis

En la tabla 5 se aprecia un rango posible de 1 a 7, encontrándose un rango de 1.5 a 7, una media de 4.53 (1.12), con una distribución simétrica y mesocúrtica en los puntajes del componente afectivo; un rango de 1 a 7, una media de 4.25 (1.01), con una distribución simétrica y mesocúrtica en los puntajes del componente normativo; un rango de 1.83 a 7, una media de 4.89 (1.02), con una distribución simétrica y mesocúrtica en los puntajes del componente continuidad y una media de 4.56 (0.77), con una distribución simétrica y mesocúrtica en los puntajes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 6

Descripción de validez de constructo de Valores en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.

Indicadores	Rango		M (DE)	As	Cu
	Posible	Muestra			
Benevolencia	1 - 6	1,75 - 6	4,64 (0,83)	-1.24	1.52
Universalismo	1 - 6	2,17 - 6	4,71 (0,71)	-1.31	2.04
Autodirección	1 - 6	2,25 - 6	4,58 (0,78)	-.83	.37
Estimulación	1 - 6	2 - 6	4,38 (0,84)	-.63	-.17
Hedonismo	1 - 6	1 - 6	4,25 (1,07)	-.95	.35
Logro	1 - 6	2 - 6	4,18 (0,85)	-.53	-.39
Autoridad	1 - 6	1 - 5,67	3,53 (1,10)	.04	-.81
Seguridad	1 - 6	2 - 6	4,65 (0,69)	-.70	.67
Conformidad	1 - 6	1 - 5,75	4,48 (0,78)	-1.21	2.61
Tradición	1 - 6	1,75 - 5,75	4,24 (0,92)	-.52	.51

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; As: Asimetría; Cu: Curtosis

En la Tabla 6 se aprecia un rango posible de 1 a 6, encontrándose un rango de 1.75 a 6, una media de 4.64 (0.83), con una distribución asimétrica negativa y leptocúrtica en los puntajes del indicador benevolencia; un rango de 2.17 a 6, una media de 4.71 (0.71), con una distribución asimétrica negativa y leptocúrtica en los puntajes del indicador universalismo; un rango de 2.25 a 6, una media de 4.58 (0.78), con una distribución ligeramente asimétrica negativa y mesocúrtica en los puntajes del indicador autodirección; un rango de 2 a 6, una media de 4.38 (0.84), con una distribución ligeramente asimétrica y mesocúrtica en los puntajes del indicador estimulación; un rango de 1 a 6, una media de 4.25 (1.07), con una distribución ligeramente asimétrica y mesocúrtica en los puntajes del indicador hedonismo; un rango de 2 a 6, una media de 4.18 (0.85), con una distribución ligeramente asimétrica y mesocúrtica en los puntajes del indicador logro; un rango de 1 a 5.67, una media de 3.53 (1.10), con una distribución simétrica y ligeramente platicúrtica en los puntajes del indicador autoridad; un rango de 2 a 6, una media de 4.65 (0.69), con una distribución ligeramente asimétrica y leptocúrtica en los puntajes del indicador seguridad; un rango de 1 a 5.75, una media de 4.48 (0.78), con una distribución asimétrica negativa y leptocúrtica en los puntajes del indicador conformidad; un rango de 1.75 a 5.75, una media de 4.24 (0.92), con una distribución ligeramente asimétrica negativa y platicúrtica en los puntajes del indicador tradición; en docentes de instituciones públicas de la ciudad de Trujillo.