

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Presentado por

BRENDA CASTRO BULEJE

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS,
ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2017**

Asesor:

MG. LIC. ADM. JOHN PETER AGUIRRE LANDA

Co-Asesor:

MAG. EDGAR LUIS MARTÍNEZ HUAMÁN

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ANDAHUAYLAS- APURÍMAC-PERÚ**

2018

A mi abuela, por haber sido mi madre y haberme llenado de mucho amor.

Con afecto a mi hermano Carlos, mi padre Julián y demás familiares que siempre están apoyándome en mi crecimiento profesional.

A Richard Cotaquispe Paucas, por su apoyo, sus consejos y por demostrar excelencia en todo.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por acompañarme y guiado, por llenarme de fortaleza en los momentos de dificultad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Carlos y Graciela por el apoyo constante en todo momento, por los valores que me inculcan para seguir adelante, y por haberme dado la oportunidad de tener una educación.

A mi hermano, por ser parte importante de mi vida, por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir.

Al Mag. John Peter Aguirre Landa, al Mag. Edgar Luis Martínez Huamán, asesor y co-asesor de esta tesis, quienes estuvieron apoyándome en todo momento, por su orientación, asesoramiento y ser guías para el desarrollo de esta investigación.

A los jurados evaluadores: Lic. Víctor Raúl Garate Luque, Mag. Julio Cesar Machacca Mamani, y Mag. Frida Fuentes Bernedo, por promover ambientes de constante participación, discusión y debate en las aulas de nuestra universidad.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, comprende sobre la recopilación, interpretación, así como también los diferentes aportes de los autores que estudiaron el tema del compromiso organizacional.

Guiado por el Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Universidad Nacional José María Arguedas se presenta la tesis titulada: “compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017” con el objetivo de comparar el nivel compromiso organizacional de los docentes de la Universidad.

Esta investigación, surge a partir de la problemática del compromiso organizacional de los docentes; el personal docente comprometido tendrá menos probabilidades de renunciar a su trabajo actual, o de aceptar otros empleos al mismo tiempo, que generará el cruce de horarios con labores académicas en otras instituciones. Eso conlleva a las faltas a días laborables y las tardanzas a las labores académicas.

La presente investigación tiene por objetivo determinar las diferencias significativas en el compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados. Para los cuales se ha considerado el proceso metodológico y procedimental sobre el proceso de la investigación científica, los cuales constituyen un conjunto de pasos y operaciones sistemático para desarrollar el trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

	pág.
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Delimitación de la Investigación	16
1.4. Justificación.....	16
1.5. Objetivos	17
CAPITULO II	18
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Marco Teórico	27
2.3. Marco Conceptual.....	50
CAPITULO III	55
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.1. Hipótesis.....	55
3.2. Variables.....	55
3.3. Operacionalización de Variables (ver Anexo 1).....	55

3.4.	Metodología	55
3.5.	Población y Muestra de Estudio.....	58
3.5.1.	Población.....	58
3.5.2.	Muestra	59
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	59
3.7.	Métodos de Análisis de Datos.....	60
CAPÍTULO IV		61
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		61
CAPITULO V		76
DISCUSIÓN.....		76
CONCLUSIONES		78
RECOMENDACIONES.....		80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		82
ANEXOS		85

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 Personal docente ordinario de la oficina de Recursos Humanos (2017-II).	58
Tabla 2 Personal docente ordinario de la oficina de Recursos Humanos (2017-II).	58
Tabla 3 Escala de fiabilidad según Kuder Richardson.	61
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional.	61
Tabla 5 Resultados de la variable compromiso organizacional.	62
Tabla 6 Resultados de la dimensión compromiso afectivo	64
Tabla 7 Resultados de la dimensión compromiso de continuidad.	66
Tabla 8 Resultados de la dimensión compromiso normativo.....	68
Tabla 9 Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	70
Tabla 10 Resultados de la prueba de normalidad.	71
Tabla 11 Prueba T de Student de la contrastación de la variable compromiso organizacional.....	72
Tabla 12 Prueba T Student de la contrastación de la dimensión compromiso afectivo. ..	73
Tabla 13 Prueba T de Student de la contrastación de la dimensión compromiso de continuidad.	74
Tabla 14 Prueba T de Student de la contrastación de la dimensión compromiso normativo.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional.....	42
Figura 2. Componentes del compromiso organizacional.....	43
Figura 3 Tres dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos.	49
Figura 4. Resultados de la variable compromiso organizacional.	63
Figura 5. Resultados de la dimensión de compromiso afectivo.	65
Figura 6. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad.	67
Figura 7. Resultados de la dimensión compromiso normativo.	69

ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación.....	86
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la Variable	88
Anexo 3. Matriz de Matriz del instrumento de recojo de datos	89
Anexo 4. Docentes de la Escuela Profesional de Ingenieria de Sistemas.....	90
Anexo 5. Docentes de la Escuela Profesional de Ingenieria Agroindustrial	91
Anexo 6. Docentes de la Escuela Profesional Administracion de Empresas	92
Anexo 7. Instrumento de Investigación.....	93
Anexo 8. Formatos de validación de juicio de experto.....	94
Anexo 9. Carta sobre información solicitada al área de recursos Humanos	97
Anexo 10. Relación de Docentes Ordinarios	98
Anexo 11. Relación de Docentes Ordinarios	99
Anexo 12. Resolución N° 059-2016-CO-UNAJMA.....	100

RESUMEN

El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio debido a su gran importancia que tiene actualmente en las organizaciones. En esta investigación se ha realizado un estudio de la literatura científica para responder a la pregunta: ¿qué es el compromiso organizacional?, la cual es una actitud clave en el trabajo y cada vez más se incrusta en el área de recursos humanos y el comportamiento organizacional. También se determina cuáles son sus dimensiones. Como respuesta se presenta al enfoque multidimensional de la variable compromiso organizacional, se presenta el modelo de Meyer y Allen. El compromiso organizacional se considera de acuerdo a la revisión del marco teórico como una actitud que tiene el colaborador frente a su ambiente de trabajo que se puede desarrollar a lo largo del proceso de socialización, pues su importancia radica en el estudio de la influencia que esta actitud genera sobre el comportamiento de los colaboradores en una organización.

La presente investigación obedece al tipo de investigación no experimental, al diseño de tipo descriptivo comparativo, que parte de la recolección de información de varias muestras con respecto a un mismo fenómeno y luego poder caracterizar este fenómeno en base a la comparación de una categoría de ellos.

Luego del procesamiento de datos, en cuanto a los resultados de la variable del compromiso organizacional, se obtiene en mayor porcentaje, un nivel débil de compromiso organizacional de los docentes contratados frente a los docentes ordinarios. Con respecto al nivel moderado de compromiso organizacional, se obtiene un mayor porcentaje de los docentes ordinarios en relación a los docentes contratados y por último en relación al nivel fuerte de compromiso organizacional, se obtiene un mayor porcentaje de los docentes ordinarios a diferencia de los docentes contratados. Habiendo realizado la contrastación de la hipótesis, se tienen las siguientes conclusiones que existen diferencias significativas de las dimensiones el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Palabras clave:

Compromiso organizacional, docentes ordinarios, docentes contratados, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The organizational commitment has been object of study due to its great importance that it currently has in the organizations. In this research, a study of the scientific literature has been carried out to answer the question: what is organizational commitment? which is a key attitude in the work and is increasingly embedded in the area of human resources and behavior organizational It also determines what its dimensions are. In response to the multidimensional approach of the organizational commitment variable, the Meyer and Allen model is presented. Organizational commitment is considered according to the revision of the framework as an attitude that has collaborator against your work environment that can develop throughout the process of socialization, because its importance lies in the study of the influence that this attitude generates on the behavior of collaborators in an organization.

This investigation reflects the type of experimental investigation, the design of comparative descriptive that of collecting information from multiple samples for the same phenomenon and then characterize this phenomenon based on the comparison of a category of them.

After the processing of data, in terms of the results of the organizational commitment variable, a weaker percentage of organizational commitment of the teachers hired than ordinary teachers is obtained. Regarding the moderate level of organizational commitment, a higher percentage of regular teachers is obtained in relation to contract teachers and finally in relation to the strong level of organizational commitment, a higher percentage of regular teachers is obtained unlike teachers hired Having made the hiring of the hypothesis, we have the following conclusions that there are significant differences in the dimensions of affective commitment, commitment of continuity and normative commitment among ordinary and contracted teachers of the National University José María Arguedas.

Keywords:

Organizational commitment, ordinary teachers, hired teachers, affective commitment, normative commitment, commitment to continuity.

INTRODUCCIÓN

La generación de compromiso es uno de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos. El compromiso organizacional es un tema de mucha relevancia en todas las organizaciones, ya que este refleja la vinculación y el grado de lealtad de los trabajadores con la organización generando está la identificación de objetivos, metas y valores. Asimismo, el compromiso organizacional tiene una influencia directa sobre la manera de actuar de los colaboradores en una organización. Así mismo con trabajadores que se sienten comprometidos la organización asegura su permanencia en el tiempo, repercutiendo a un buen clima laboral y este a su vez en el servicio.

Este trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, tiene como objetivo la comparación del nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados. El problema planteado es ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017?.

Asumiendo el enfoque multidimensional de la variable, tomando como muestra un total de 84 docentes, se utilizó como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen para el recojo de información. La hipótesis planteada es si existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. La cual es contrastada con los resultados en la presente investigación.

Meyer y Allen, observaron que varias de las definiciones sobre compromiso organizacional incluyen tres amplios temas. El primero orientado a la relación afectiva, el segundo orientado a los costos económicos y el último tema orientado a la obligación y responsabilidad moral. Es decir, estos temas sobre el compromiso organizacional son: el compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuidad, el primero se ha visto como los lazos emocionales que se construyen con la organización, un sentimiento de deber de seguir perteneciendo a la organización y un sentimiento de apego de carácter material de seguir perteneciendo hacia la organización.

La presente investigación cuenta con cinco capítulos, referencias bibliográficas y anexos.

En el primer capítulo presentamos el planteamiento del problema, la formulación del problema, delimitación, justificación y objetivos.

En el segundo capítulo revisamos las diferentes teorías que le dan sustento a la investigación, así como también el marco conceptual, como ayuda para la mejor comprensión.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, así como la hipótesis, variables, la metodología, población y muestra, técnicas de instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el cuarto capítulo se muestra la presentación de resultados de la variable compromiso organizacional, resultados de las dimensiones del compromiso organizacional, los resultados de la hipótesis y su respectiva contrastación.

En el quinto capítulo y último presentamos las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Para que una organización sea exitosa, depende en gran medida, a las relaciones interpersonales y humanas, estas a su vez dependerá de la variable que centra su estudio en las variables actitudinales, como es el caso del compromiso organizacional. Actualmente y en el futuro, el compromiso de las personas ante las organizaciones, formara parte del activo fundamental de dicha organización, según Meyer y Allen (1991), el compromiso es como un estado psicológico que representa la relación entre una persona y su organización. Así mismo Arias (2001), menciona que es muy importante que las organizaciones posean altos niveles de compromiso organizacional, por otro lado, Hicks y Gallet citados por Chiavenato (2005) existen dos elementos comunes a todas las organizaciones, el elemento trabajo y el elemento básico. El elemento trabajo se refiere a los recursos que se utilizan en las organizaciones. El elemento básico es el de mayor importancia ya que tiene que ver con las interacciones de las personas y su influencia en el éxito de las organizaciones, dependiendo de las relaciones humanas y estas a su vez dependen de los factores actitudinales y a medida que el interés por estudiar la conducta humana en el campo laboral iba adquiriendo un desarrollo formal, comenzó a surgir la disciplina del compromiso organizacional, según la ley universitaria, de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (2014), menciona que uno de los fines que persiguen las universidades es de formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país. Del mismo modo Meyer y Allen (1997) consideran que un grupo de docentes con el nivel alto de compromiso organizacional coincide con un mayor nivel de desempeño académico de los alumnos. En este sentido el personal docente no puede ser ajeno a este concepto para poder cumplir con el objetivo establecido en la nueva ley universitaria, a partir de allí, ha de surgir la necesidad de investigar e identificar no solo el tipo de compromiso, sino también el nivel de compromiso de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas.

La Universidad Nacional José María Arguedas creada por Ley N° 28372, ubicada en la provincia de Andahuaylas, actualmente cuenta con 50 docentes ordinarios y 41 docentes contratados, dentro de esta institución se pudo identificar problemas con respecto al compromiso de los docentes, Esta realidad se constata

con el abandono de las labores académicas antes de la hora programada, el personal docente comprometido tiene menos probabilidades de abandonar y de aceptar otros empleos que genera el cruce de horarios con labores académicas en otras instituciones. Eso conlleva a las faltas a días laborables y las tardanzas a las labores académicas, este suceso incentivó a los directivos, a intentar implementar el sistema de control biométrico mediante la Resolución de la Comisión Organizadora N° 059-2016-CO-UNAJMA (Ver anexo 12), sobre la aprobación reglamento general de distribución de carga horaria docente, menciona que en el artículo 7° el control de la actividad lectiva docente a través del libro de registro de avance silábico, teniendo por finalidad acreditar formalmente la asistencia y tardanza diaria de los docentes la cual se tiene entendido no tuvo prevalencia hasta la actualidad, debido a la negativa de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Desde la perspectiva de los docentes, el compromiso organizacional permite una estabilidad laboral que a futuro conllevara en prestaciones, jubilación, beneficios sociales, el cual responde a cubrir necesidades tanto materiales como psicológicas.

Esta problemática conlleva a determinar que si una persona se siente obligada formalmente a desempeñar una labor dentro de una organización. No necesariamente se compromete a la misma. Puede trabajar con disgusto y no sentir identificación hacia la organización, esperándose un rendimiento menor, así como otras posibles consecuencias como la insatisfacción con el trabajo, estrés, conflictos, ausentismo, abandono de labores académicas, etc.

1.2. Formulación del Problema

El problema general de la presente investigación se describe a continuación:

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

1.2.2.1. ¿Cómo es el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados, de la Universidad Nacional José María Arguedas?

1.2.2.2. ¿Cómo es el nivel de compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados, de la Universidad Nacional José María Arguedas?

1.2.2.3. ¿Cómo es el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados, de la Universidad Nacional José María Arguedas?

1.3. Delimitación de la Investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Este estudio se realizó en la Universidad Nacional José María Arguedas, donde se investigó el compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados, cuya instalación se encuentra ubicada Sede Académica de Totoral-Andahuaylas - Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

La presente investigación se ha desarrollado en relación al semestre académico 2017-II.

1.3.3. Delimitación Teórica

El estudio considera como tema principal al compromiso organizacional, dentro de los cuales se han desarrollado sus definiciones, importancias, clasificación, características y su aplicación en el ámbito organizacional. Esta investigación esta realizada con una sola variable debido a que es una investigación de diseño comparativo descriptivo.

1.4. Justificación

Resulta importante reconocer por qué las instituciones, generalmente presentan dificultades en los recursos humanos, tales como problemas de comunicación y motivación que conllevan a la falta de compromiso organizacional.

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer no solo cual es el nivel de compromiso afectivo, normativo y continuo para poder medirlos, compararlos y establecer diferencias, entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Este estudio además de constituir un elemento de conocimiento y reflexión será una fuente información para las Autoridades de la Universidad, que les permitirá potenciar los esfuerzos mediante la comunicación asertiva, teniendo en cuenta la visión de mejorar el compromiso organizacional de la plana docente.

Los instrumentos adoptados en el presente trabajo, servirán para poder ser sustento de otras investigaciones que surjan en el futuro.

En la actualidad, los altibajos del entorno económico, junto a la globalización, la competitividad y los cambios tecnológicos han influenciado cada vez más en la diversificación de la educación de la Educación superior. Arias (2001), considera que en la actualidad y cada vez más el futuro el compromiso organizacional de los trabajadores constituirá un rol y relevante, formando así un activo muy importante de la organización, también menciona que, en los países de gran potencia considerados como países desarrollados, este tema ha sido bastante analizado y estudiado profundamente, a diferencia de los países subdesarrollados como es el caso de Latinoamérica, y también el caso de nuestro país Perú, encontrando las herramientas que proporcionen elementos para mejorar los resultados organizacionales y con el marco geográfico de una Universidad Pública. Esta evaluación es importante porque promoverá, en un futuro, la formulación de lineamientos estratégicos que favorezcan las actitudes de los docentes y mejoren su desempeño laboral.

1.5. Objetivos

Dentro de los objetivos de esta investigación presentamos:

1.5.1. Objetivo General

Comparar el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos

1.5.2.1. Establecer las diferencias del compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

1.5.2.2. Determinar las diferencias del compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

1.5.2.3. Establecer las diferencias del compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados, de la Universidad Nacional José María Arguedas.

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

a. Maldonado, Ramírez, García & Chairez, (2014). “*Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública*”, Estados Unidos. El objetivo principal de esta investigación fue la de identificar si existen diferencias en el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales, aplicado a una muestra de 58 docentes de una universidad pública. El instrumento utilizado es el cuestionario de Meyer y Allen cuya confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.807, los resultados muestran un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil y antigüedad. Como sus conclusiones se presenta a continuación:

a.1. Con base en los resultados obtenidos se identificó dentro de un nivel medio el compromiso de los docentes que laboran en una universidad pública estudiada, situación semejante a la detectada por Hernández y Guerrero en docentes de la carrera de enfermería. En relación a las variables demográficas, ninguna de las variables demográficas se identifica como diferenciadora porque no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiesta tener los docentes con la organización.

a.2. El género de los profesores no se detecta como una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso, aunque se nota una tendencia de los hombres a estar más comprometidos que las mujeres.

b. Robles & García (2010). “*Estrategias de retención de personal y compromiso organizacional en empleados de una empresa privada*”, Venezuela, de la Universidad Rafael Urdañeta. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre las estrategias de retención de personal y el compromiso organizacional en empleados de una

Universidad Privada, este documento es de un diseño no experimental, del tipo transaccional descriptivo. La población está representada por la parte administrativa y el personal docente, compuesta por 133 colaboradores administrativos y 305 docentes. El instrumento utilizado en esta investigación corresponde a la adaptación del cuestionario de compromiso organizacional que realizaron Cardozo y Goncálvez (1998). Sus principales objetivos fueron las estrategias que se perciben con mayor proporción son las necesidades intelectuales del individuo como lo son las pertenecientes al logro, la autonomía y la maestría, y las estrategias dirigidas al compromiso afectivo están asociados al personal con un compromiso afectivo alto. Las conclusiones a las que arribo este autor son:

- b.1. Las estrategias que se perciben con mayor proporción son las dirigidas a las mentes de los empleados, es decir aquellas que forman parte de las necesidades intelectuales del individuo como son las pertenecientes al logro, la autonomía y la maestría.
 - b.2. Los empleados que cumplen cargos administrativos y docentes dentro de la organización son los que se encuentran más comprometidos afectivamente con la misma.
 - b.3. Todos los estratos presentan un compromiso de continuidad moderado. Siendo los empleados administrativos los más comprometidos con la institución.
 - b.4. La aplicación de estrategias relacionadas con la autonomía de los empleados se encuentra relacionada con el sentimiento de obligación de permanecer dentro de la institución. Al igual facilitarle el alcance de sus logros e involucrarlos en el objetivo de la organización los mantiene unidos afectivamente con ellos.
- c. Maldonado, Guillen & Carranza (2012). *“El compromiso organizacional del personal docente y Administrativo de una Universidad Pública”* Estados Unidos. De la Universidad Autónoma de Baja California su objetivo principal consiste en identificar el nivel de compromiso y si

existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos, esta investigación es del tipo correlacional con una población de 156 empleados, Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de Meyer Y Allen, los resultados fueron que existe diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y del compromiso de los empleados administrativos, pues tienen un compromiso diferente al de los administrativos. Las conclusiones de esta investigación son:

c.1. En la presente investigación se identificó el nivel de compromiso de los docentes y empleados administrativos de una universidad pública, que, desde el enfoque conceptual-multidimensional, se define como bueno, de acuerdo a las categorías establecidas.

c.2. se logró identificar la existencia de diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos

d. Barraza & Acosta (2008). *“Compromiso Organizacional de docentes de una institución de educación media superior”*, México. Su objetivo principal es identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior (IEMS), la investigación es del tipo correlacional y no experimental con una población de 60 docentes, el instrumento utilizado es un cuestionario. Los resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso afectivo entre los docentes de esta institución.

Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento tipo cuestionario, de 38 ítems cerrados en escala tipo Lickert. La validación se realizó a través del juicio de expertos. La confiabilidad se efectuó por el coeficiente Alfa de Cronbach. Su resultado: 0.94. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sentían comprometidos y actuaban indiferentes hacia el Decanato.

Las conclusiones a las que arribó fueron:

- d.1. El nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes es de 72%, ello permite afirmar que presentan un fuerte compromiso organizacional. Así como la prevalencia de la dimensión afectiva.
- d.2. La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes es la afectiva, mientras que la de menor intensidad es la calculada.
- d.3. Los indicadores 34 Innovación Educativa, que se presentan con mayor intensidad entre los docentes son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%), y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva. Mientras que los de menor intensidad son: trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera (42%), y podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista (42%), ambos de la dimensión calculada.
- d.4. Las variables sociodemográficas estudiadas no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional, aunque en lo particular la variable antigüedad laboral sí influye en la dimensión calculada. Asimismo, la variable nivel académico influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral inciden solamente en tres indicadores cada una.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- a. Rivera (2010). *“Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Los objetivos son la de profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización. Es una investigación del tipo correlacional, la población total es de 43 docentes pertenecientes a los niveles de inicial, primaria y secundaria. El instrumento que se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), las conclusiones de este trabajo son de investigación son:

a.1. El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

a.2. En cuanto a las características más saltantes, mencionamos que el sexo femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional entre los sujetos de la investigación en todas sus variables. Dicha conclusión se aúne a las investigaciones que aseveran que las damas tienen más compromiso y va marcando distancia con la disyuntiva preexistente del tema en estudio en cuanto al factor sexo.

a.3. En el ítem creencia en valores de la institución, son los varones quienes señalan estar muy de acuerdo con dichos valores que a diferencia de las damas su opinión es más discreta y menos entusiasta.

a.4. La culpabilidad por dejar el puesto en la actualidad, no parece ser prioridad en los docentes, aunque ello no distrae al personal docente por dar lo mejor de sí para el éxito organizacional.

a.5. Los docentes manifiestan tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga se demostraría en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso normativo es muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecienta mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios, por lo menos a nivel de los varones y en las damas dicha correspondencia sucede a la inversa.

A.6. El nivel de enseñanza en el que se desenvuelven los docentes tiene mediana significancia a nivel afectivo y normativo; es decir, que el trabajo a diario con un grupo de alumnos y el compartir con ellos sus experiencias genera apego emotivo.

b. Arias (2001). *“El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento”*, Revista Contaduría y Administración, Perú. Sus objetivos son la de determinar los factores que propician las organizaciones para aumentar el compromiso organizacional, por ello se aplicaron cuestionarios a 82 empleados de una institución privada de beneficencia los instrumento utilizados que utilizo fueron cuatro: el cuestionario de Meyer y Allen (1991), Intención de permanencia, el cual fue utilizado por Ko, Price y Muller (1997), clima organizacional, diseñado por Brown Y Leigh (1996), apoyo percibido de la organización por Eisenberger y sus colaboradores (1986) y por último socialización, construido por Taormina (1994) con el propósito de medir los tres componentes Afectivo, de continuidad y normativo. Utilizando la escala tipo likert con siete ponderaciones. Los principales resultados fueron que el factor más relevante fue que el factor más relevante para lograr que el compromiso, es incrementar la intención de permanencia en el apoyo organizacional. Por otro lado, el compromiso afectivo, tiene una ponderación alta con relación al compromiso continuo y normativo.

b.1. Las variables independientes no mostraron ninguna trayectoria con la dependiente. Por el contrario, el compromiso se denotó como variables inmediatas. Además, el apoyo del superior inmediato y compromiso de continuidad no alcanzaron los criterios para ser incluidas en el modelo.

b.2. Los resultados indican una preponderancia del apoyo organizacional percibido (AOP) sobre el compromiso afectivo. Además, el AOP denotó el mayor efecto total sobre la variable dependiente, lo cual puede verse fácilmente pues el compromiso afectivo también tiene una ponderación alta en la determinación del compromiso afectivo pesa sobre la satisfacción general del trabajo, la cual a su vez tiene influencia tiene influencia sobre la variable dependiente.

b.3. La expectativa de recompensas quedo en segundo lugar en cuanto a la influencia sobre el compromiso normativo, igualmente influye sobre la satisfacción, al igual que la capacitación.

- c. Montoya (2014). “Validación de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center”. Universidad de Ciencias Aplicadas. Perú. El objetivo de esta investigación es validar el instrumento de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un Contact Center. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste.

Teniendo como dimensiones el compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad. La conclusión es que existen tres formas en la que los trabajadores se comprometen con una organización, porque así lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización, por una obligación moral y por qué sienten que así deben hacerlo. Sus principales conclusiones son:

c.1. Se realizó análisis de validez y confiabilidad demostrando que la prueba posee validez de constructo y confiabilidad, tomando en cuenta los dos factores. Asimismo, se llevó a validación de la escala de compromiso organizacional, se llevó a cabo una validez convergente correlacionando la escala de compromiso organizacional con el cuestionario de Satisfacción Laboral, la cual demostraron también su confiabilidad de las pruebas.

c.2. Respecto a las dimensiones halladas en esta investigación, que fueron compromiso afectivo normativo y compromiso de continuidad, se procederá a brindar mayores detalles por cada sub dimensión. La sub dimensión de compromiso afectivo-normativo es explicada como la parte emocional tanto de implicación de un trabajador, en la cual existe una identificación como de sentimiento de obligación al seguir laborando en una empresa.

c.3. La dimensión de continuidad arroja una estabilidad y fuerte consistencia factorial siendo constante en varias muestras de estudio, pudiendo afirmarse que la dimensión de continuidad es evaluada de forma eficiente por medio de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).

c.4. Existe una variable extraña que se debe tener en consideración, tal como es el factor socioeconómico de la población, y/o político por el cual un trabajador se puede encontrar atravesando. En caso de considerar una población con baja economía o con crisis económica, se aumentará el porcentaje de desempleo y por ende menor demanda de ofertas laborales

2.1.3. Antecedentes Locales

a. Quispe (2016). *“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2017”* Universidad San Antonio Abad del Cusco, Perú. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional y el diseño de la investigación es no experimental. Con una población de 292 trabajadores, una muestra de 128 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Sus conclusiones fueron las siguientes:

a.1. Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Al aplicar el coeficiente de correlación Pearson entre las variables el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, según la percepción del personal administrativo, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r = 0,654$ y $P = 0,000$), es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional.

a.2. Al efectuar la correlación de la dimensión con el componente afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos muestra que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo ($r= 0,557$ y $P = 0,000$); es decir que la mejora o empeoramiento de estos factores podrían influir en el compromiso organizacional y viceversa.

a.3. Existe una correlación significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión componente continuidad del compromiso organización y las dimensiones de la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r= 0,679$ y $P = 0,000$), es decir que las mejoras de estas dimensiones estarán vinculadas a la satisfacción laboral y viceversa.

a.4. Existe una relación significativa entre el componente normativo y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Es decir, al mejorar los niveles del componente normativo (sentido de obligación, y lealtad), se mejora la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad. Por ello, es el valor de equipo el que más se comparte en personal administrativo de la municipalidad, que alcanzan una relación directa significativa con la correlación de Pearson ($r = 0,568$) y con nivel de significancia ($P=0,000$). e) En relación al compromiso organizacional se evidencia niveles de promedio alto de esta variable. La dimensión que predominó fue la de compromiso de continuidad lo que podría significar una preocupación con respecto a los costos financieros y físicos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo.

a.5. En nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Andahuaylas, es regular. La apreciación del personal administrativo en su mayoría está medianamente satisfecha. Considerando que esto no denota satisfacción ni insatisfacción, se hallaron porcentajes correspondientemente elevados de insatisfacción en los factores de los beneficios laborales y remuneración, políticas

administrativas, y relación con la autoridad lo que podría explicar una cierta evaluación negativa de la relación con sus jefes y entre el personal administrativo de la municipalidad.

En relación a los antecedentes locales, solo se pudo encontrar una investigación con al menos un tema relacionado al compromiso organizacional, es por esta razón que se considera solo un antecedente.

2.2. Marco Teórico

Resulta de mucha relevancia conocer cuáles son esas relaciones y lazos que se crean entre los colaboradores y la organización en cual se desempeñan. Estas relaciones han sido estudiadas a partir de diferentes conceptos. Sin embargo, en la actualidad el concepto de compromiso organizacional más común y en el que todos los autores concuerdan es la capacidad de ser leales y de vincularse a ella.

En primer lugar, trataremos de definir qué se entiende por compromiso organizacional de diferentes autores, los factores, las consecuencias y los diferentes enfoques, en base al punto de vista asumidos por los diferentes autores.

2.2.1. Compromiso organizacional

El termino compromiso tiene varios significados, uno de ellos, de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (2016), es “una obligación contraída”, es decir una obligación moral obtenido hacia una persona, un contexto o una organización.

Sin embargo, esta obligación que se tiene hacia la organización no debe ser entendida como obligada en sí, más bien como un deber recíproco de comprometerse y recibir a cambio satisfacción y reconocimiento. De lo contrario si una persona estaría dispuesta a comprometerse con sus obligaciones, más no recibe reconocimiento por su desempeño, se va perdiendo la motivación y la intención de identificarse con la organización.

Ivancevich citado por Lutans (2008), menciona que el compromiso organizacional pertenece a un desafío actual, pues continua el miedo al recorte de personal, inseguridad laboral, la adaptación ante el cambio de la tecnología. Es por esta razón que los administradores, o quienes lideran una organización, requieren promover un ambiente de trabajo motivador y de buena comunicación para incentivar el compromiso de los colaboradores.

Ya que el compromiso es un reto contemporáneo, las organizaciones educativas no pueden pasar desapercibido, en promover que sus colaboradores tengan un buen nivel de compromiso.

Arias (2001), señala que, en el caso de los países considerados como potencia mundial, el compromiso organizacional ha sido más estudiado a diferencia de los países subdesarrollados como es el caso de América Latina, este tema no ha sido analizado y estudiado con profundidad.

Según antes mencionado, los estudios sobre compromiso en América Latina son muy escasos, entonces he aquí la importancia y el fundamento para estudiarlo de manera profunda.

Zamora (2009), este autor aborda al compromiso organizacional como un sentimiento de identificación de objetivos y metas personales de los colaboradores frente a su organización.

Debido a que las personas, tienen diferentes personalidades, objetivos y metas distintas, estos deben estar en simetría con la visión, objetivos y metas de la organización.

Lodahl y Keyner (1965), estos autores definen al compromiso organizacional como el grado de la motivación intrínseca que tiene el colaborador frente a su trabajo, el cual puede afectar su autoestima si el desempeño no es el adecuado (pp. 247-259).

La motivación del colaborador, influye en qué medida el colaborador se compromete con la organización, es decir que estímulos le brinda en este caso su persona para seguir manteniendo su trabajo y comprometerse con ella.

Robbins (1999) señala que una persona puede tener miles de actitudes relacionadas con su puesto de trabajo que son: la satisfacción en el puesto, el involucramiento en el puesto y el compromiso organizacional. Este último lo define como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización determinada, sus metas y desea mantener su membresía en la misma” (p. 165).

Este último autor concuerda con Zamora, con la identificación de metas de la organización.

Según Arciniega (2002), el compromiso organizacional desde una mirada empresarial la búsqueda de todo director o gerente es que sus colaboradores tengan bien puesta la “camiseta”.

El término “ponerse la camiseta” suena corriente o coloquial, pero en realidad en el ámbito de la psicología organizacional, esta relación, entre el colaborador y su organización ha sido elemento de profundos estudios desde mediados de la época de los años ochenta en los países desarrollados.

Davis y Newstrom (1990), la lealtad de los colaboradores o el compromiso organizacional según este autor es la medida o grado en que los colaboradores se van a identificar con su organización, si desean seguir participando activamente en esta. Sus estudios se han basado en cuáles son esas principales actitudes que hacen que un colaborador sienta apego hacia su organización.

Meyer Y Allen (1991), definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que presenta una persona frente a una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Así mismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo (pp. 35-50).

Arciniega (2002), explica que todo colaborador experimenta las tres dimensiones, clasificándolas estas como el grado de aceptación que tienen: medalla de oro para el compromiso afectivo; medalla de plata, para el compromiso normativo y por último la medalla de bronce para el compromiso continuo. Es decir, esto sucede porque el compromiso afectivo hace que el colaborador se sienta orgulloso de pertenecer a su organización.

A raíz de las distintas definiciones, unos como estado psicológico, otras como factor que afecta la autoestima, se puede rescatar que el compromiso organizacional surge debido a que el colaborador determine que le muestra su entorno y que está dispuesto a hacer por su organización.

2.2.2. El compromiso organizacional como factor de progreso

Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es un factor de progreso, debido a que esta se manifiesta en actitudes, como es la lealtad, la vocación, y predisposición para el trabajo en equipo, que por consiguiente se verán reflejados en resultados eficientes y eficaces.

En este contexto, el progreso se refiere al que el personal docente tenga un buen nivel de desempeño, con los indicadores que evalúen aspectos conductuales.

2.2.3. Fuentes del compromiso organizacional

Arias (2001), menciona que el compromiso es un tema interesante desde hace más de dos décadas, para las personas que estaban al mando y diferentes estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones. Esteers (1997), lo define como "...La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con la organización" (p.20). El planteó un modelo, el cual fue validado en una investigación entre científicos de un hospital, en el cual plantea tres fuentes del compromiso como se detalla a continuación:

- a. Características personales. Estas características provienen de las necesidades de logro que desean tener las personas, la edad, la escolaridad, las tensiones que se genera entre los roles y funciones que se desempeña, los intereses centrales que tiene en su vida, etc.
- b. Características del trabajo. Está relacionado a sentir el trabajo como un reto, a tener identidad con la tarea que se está realizando, tener una interacción con los demás con cierta discreción, realizar constantemente retroinformación, etc.
- c. Experiencias en el trabajo. Tiene que ver con las actitudes del grupo, tener una percepción de la importancia de mantenerse en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y tantas otras actividades efectuadas en la organización, tener expectativas sobre las recompensas que se quiere obtener, las capacitaciones que se te otorgan y sobre todo la confianza que se tiene hacia la organización.

2.2.4. Factores del compromiso organizacional

Estos factores que propician el compromiso organizacional entre los miembros de la organización, la cual puede ser fomentado con relativa facilidad al seno de las organizaciones que a continuación se detalla:

- a. El apoyo organizacional percibido. Este concepto trata sobre la percepción de los colaboradores frente a su organización, es decir si ésta también se siente comprometida con sus colaboradores, con su bienestar y les brinda ayuda ante problemas fuera del trabajo, las consecuencias son muy favorables para ambas partes. Siendo está un factor importante del compromiso. En este contexto se tendrá expectativas de recompensas y que las personas esperen ascensos o incrementos de su remuneración a cambio de su esfuerzo, el compromiso se incrementa.
- b. Socialización. Taormina (1999), sostiene que las organizaciones efectúan labores planificadas o informales para integrar a cada nuevo miembro. Dentro de las acciones podemos mencionar las capacitaciones, el desarrollo de expectativas a futuro para cada miembro. Dentro de las acciones informales se encuentra el Apoyo de los colegas.
- c. Reconocimiento. Leigh y Brown (1996), menciona que es aquel sentimiento que surge a partir del trabajo realizado que es parte fundamental del clima organizacional.

2.2.5. Consecuencias del compromiso personal para las organizaciones

- a) Intención de permanencia, significa seguir manteniendo la relación y los lazos con la organización.
- b) La búsqueda de empleo, son los sentimientos contrarios a la intención de permanencia el cual representaría tener relaciones negativas con el compromiso ante la organización.

2.2.6. Importancia del compromiso organizacional

Según Bayona y Goñi (2016), menciona que la eficacia organizacional depende en gran medida de la identificación de los objetivos personales frente a los de su organización. Es decir, para la

consecución de estos objetivos, es necesario que este en concordancia con los objetivos personales de los colaboradores, los recursos, así como la tecnología a utilizar. En este sentido los docentes son los actores predominantes en la consecución de la misión organizativa.

El éxito de toda organización se entiende de diferentes maneras y puede ser analizado de diferentes perspectivas, lo importante que puedan compartir una sola visión que sustenten el éxito. Doug Y Fred (2006), afirman que el éxito personal y organizacional son aquellas competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral. Que es la capacidad mental para determinar cómo los principios humanos que son universales tienen que aplicarse a los valores personales, a sus objetivos y posteriormente a sus acciones.

De esta manera, el éxito organizacional, según Peters Y Waterman (1982) es definido como el resultado de implicar a las personas a la organización gracias a una cultura fuerte, caracterizada por un enfoque y visión compartida, en donde el principal objetivo es la productividad a través de las personas.

Es importante mencionar que, si las personas no se comprometen verdaderamente, no podrán poner en práctica los principios.

2.2.7. Enfoques conceptuales del compromiso organizacional

2.2.7.1. Enfoque Unidimensional

En este enfoque muestra una línea de investigación que divide el compromiso organizacional en el comportamiento actitudinal y comportamiento conductual.

a. comportamiento actitudinal

Es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo. Las actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una aplicación particular en el estudio del carácter, como indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada.

Monday, Porter y Steers (1982), citados por Meyer y Allen (1997), sostiene que se “focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización”, “...plantearon el comportamiento actitudinal, como la fuerza de identificación del individuo con la organización” (p. 9).

Es así los estudios que se han realizado bajo este enfoque, conducentes a afirmar que tienes que ver con las cualidades, maneras, acciones del individuo con la organización.

b. Comportamiento conductual

Monday, Porter y Steers (1982) citado por Meyer y Allen (1997), aseguran que la segunda división trata sobre el comportamiento conductual, el cual se concentra en los mecanismos que favorecen en que el colaborador se identifique con la organización para la cual labora.

Esta orientación conductual, el foco de interés que se investiga las condiciones dentro de los cuales los colaboradores se comprometen con una organización. relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Este concepto hace referencia a la manifestación de nuestro comportamiento. El término conducta se utiliza para describir las diferentes acciones que ponemos en marcha en nuestra vida diaria. La conducta se puede definir como la realización de cualquier actividad en la que esté implicada una acción, o un pensamiento o emoción.

2.2.7.2. Enfoque Multidimensional

O’Reilly y Chatman (1986) citado por Meyer y Allen (1991), quienes determinan que el apego psicológico

constituye la base del compromiso organizacional, que está comprendido en los siguientes aspectos:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.
- b. Involucramiento basado en la afiliación.
- c. Involucramiento sustentado en la congruencia entre valores individuales y organizacionales.

En consecuencia, Meyer y Allen (1991), reconocen el enfoque multidimensional y concuerdan que el compromiso organizacional es el lazo psicológico que une al colaborador con la empresa, de esta manera este autor determina tres componentes fundamentales que se mencionan a continuación.

- a. Componente Afectivo
- b. Componente de Continuidad
- c. Componente normativo.

La revisión de la literatura permite reconocer que en la actualidad se han adoptado diferentes perspectivas teóricas para poder conceptualizar el término del compromiso organizacional.

Así mismo otro autor como Becker (1960), afirma en su estudio la adopción de dos enfoques del compromiso organizacional que se mencionan a continuación:

- a. Perspectiva de intercambio. También es denominado compromiso de continuidad, es la segunda perspectiva más estudiada dentro del compromiso organizacional. Esta muestra el resultado de transacciones de incentivos y contribuciones de la organización ante los colaboradores. De acuerdo a esta conceptualización, el colaborador ve los beneficios que recibe, que estén asociados con sus obligaciones del trabajo, como incentivos que recibe, para que permanezca en la organización.

- b. Perspectiva psicológica, esta es la perspectiva más estudiada, tanto en el aspecto empírico y teórico, el cual trata más con el aspecto afectivo. En esta perspectiva el compromiso organizacional está centrado en la identificación del individuo y su implicación en una determinada institución.

Muestra al compromiso con la organización como un componente de los tres elementos:

- b.1. La identificación de los individuos con los objetivos y valores de la organización.
- b.2. El deseo de contribuir para alcanzar los objetivos y metas organizacionales.
- b.3. El deseo de ser parte de la organización.

Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el colaborador percibe en relación con la organización, el cual también está de acuerdo en este punto, con el lazo psicológico de los planteamientos de O'Reilly y Chatman, y también con Meyer y Allen.

- c. Perspectiva de atribución. Esta perspectiva se le denomina también como compromiso normativo. Reichers (1995), define al compromiso normativo como una obligación de tipo moral por parte del trabajador al haber asumido ciertos actos que son voluntarios. Es decir el trabajador experimenta el compromiso en su organización porque éticamente es lo correcto.

Es preciso señalar que las diferentes dimensiones se pueden experimentar en diferentes grados de intensidad.

Los beneficios con respecto al análisis del estudio del compromiso organizacional. Se puede discernir los niveles de compromiso, se observa que, en el nivel educativo, es muy poca la investigación que se realiza

en este sentido. Esto es un aspecto que abre un primer interés para revisar el compromiso organizacional en contextos como Apurímac, motivo por el cual resulta interesante poder seguir enriqueciendo la realidad educativa con los aportes de otras áreas como es el aspecto organizacional, su nivel de compromiso y sus diferencias.

2.2.8. Dimensiones del compromiso Organizacional

Desde la mirada de Meyer y Allen (1997), el compromiso es una relación definida por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución. Este modelo se constituye por tres dimensiones, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

En la figura N° 1 se resume el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional, si se observa la parte superior izquierda, se puede encontrar los antecedentes distantes como son: características organizacionales, personales, las experiencias de socialización, prácticas gerenciales y condiciones ambientales y los antecedentes proximales que son: Experiencias laborales, Estados de rol y contratos psicológicos. En la parte media de la figura se observa los procesos como son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En la parte superior derecha se observa las consecuencias como son: la retención, la conducta productiva y el bienestar del empleado, que son consecuencias favorables para la organización debido al lazo psicológico del colaborador hacia la organización.

2.2.8.1. Compromiso Afectivo

Meyer y Allen (1991), menciona que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que los colaboradores crean con la organización. Manifiesta el afecto emocional, satisfaciendo sus necesidades.

El compromiso afectivo se fundamenta en la identidad psicológica del colaborador con la filosofía de organización, que se va a reflejar en la conducta de los colaboradores.

Entonces siendo las emociones una parte principal tomamos como referencia a Chiavenato (2005), en donde argumenta que las emociones, son sentimientos intensos conformados por experiencias positivas acumuladas a través del tiempo.

Para que el colaborador tenga emociones fuertes hacia una organización, debe estar contratado por un largo período de tiempo, y para que este suceda el colaborador ha tenido que sentir confianza durante todo el período de trabajo, es decir la confianza se vuelve fundamental para este tipo de compromiso.

Robbins (1999), La confianza son las “características de los equipos de alto desempeño, que permite a los miembros creer en la integridad, la personalidad y la capacidad de cada uno de los demás” (p. 317).

Según este autor la confianza, consta de cinco características:

- a. Integridad, honestidad y veracidad.
- b. Capacidad, conocimiento y habilidades técnicas e interpersonales.
- c. Consistencia, confiabilidad, previsión y sólido criterio para el manejo de situaciones.
- d. Lealtad, buena voluntad para proteger y dar la cara por una persona.
- e. Apertura, buena voluntad para compartir libremente ideas e información.

Es decir, el colaborador se sentirá orgulloso y hablará bien de su organización a sus colegas, amigos y familiares reflejando así su felicidad y bienestar. De lo contrario si la organización está en dificultades el colaborador sentirá apoyo y afecto a dicha organización, haciéndose más autónomos y responsables frente a su trabajo.

En este sentido es preciso señalar las necesidades de Abraham Maslow citado por Rivera y Araque (2005), que están comprendidos en tres grupos:

- a. Necesidades fisiológicas. Son aquellas que son básicas para la supervivencia como respirar, dormir, comida, ropa, etc.
- b. Necesidades de seguridad. Son aquellas que se refieren a la salud personal y familiar, la seguridad laboral, tener una vejez tranquila, etc.
- c. Necesidades de autorrealización. Estas contemplan a la ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, etc.

Los colaboradores que satisfacen las necesidades de autorrealización como profesionales y con su trabajo se sentirán más identificados con la organización.

Dentro de este componente llamado afectivo, agrupa características que lo definiremos según la Real Academia de la Lengua Española (2016), como se detalla a continuación:

- a. Familia.

Este término es de origen latín *famulus* que significa sirviente o esclavo, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado.

Es decir, en este contexto, la familia repercute indirectamente el estado emocional del colaborador, en situaciones difíciles el colaborador tendrá que separar los problemas familiares de su ámbito de trabajo.

b. Emociones.

Este termino proviene del latín *emotio* que significa según la alteración del ánimo, que va acompañada de cierta conmoción física.

Las emociones, en relación al compromiso organizacional, como conjunto sentimientos como sorpresa, admiración, alegría, enfado que se tiene hacia la organización puede ser permanente o pasajera. Si las emociones se mantienen a largo plazo, se puede afirmar las repercusiones negativas que tendría en dicho compromiso.

Desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador y a la organización es fundamental para que generen lazos.

c. Significancia.

La significancia es la importancia que se le atribuye a algo. En nuestro contexto la significancia estará determinado en qué grado el colaborador le muestra importancia a la organización.

d. Pertenencia.

La pertenencia proviene del latín *pertinentia*, que se refiere a la relación contraída entre el colaborador y su organización, es decir figurativamente el colaborador tiene derecho ante la organización, la pertenencia también es el hecho de formar parte de un conjunto.

e. Lealtad.

Proviene del latín *legalis* que significa respeto a la ley. Es el cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría del bien.

Se conoce como lealtad al sentimiento de respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso, comunidad, organizaciones, principios morales entre otros.

En esta investigación, la lealtad tiene que ver con el grado de sentimiento, respeto y fidelidad hacia la organización, el colaborador es fiel que se reflejará en sus acciones y comportamientos.

Un alto grado de lealtad en la organización conllevará a que los colaboradores trabajen con lealtad en la institución. Leales con su desempeño laboral, con sus compañeros y sobre todo con los principios organizacionales enmarcados en la sólida formación del educando, los cuales deben ser éticos para orgullo de los trabajadores.

f. Orgullo.

Proviene del francés *orgueil*, que significa arrogancia, vanidad, exceso de estimación propia, que a veces es disimulable por nacer de causas nobles y virtuosas.

El orgullo en términos positivos favorece a la organización, esta debe concebirse en una connotación de beneficios personales y también frente a la organización.

g. Felicidad.

La palabra felicidad proviene del latín *felicitas*, que es el estado de grata satisfacción espiritual y física.

La felicidad es el estado emocional de una persona, es la sensación de bienestar y realización que se experimenta cuando se alcanza las metas, deseos y propósitos, es un momento duradero de satisfacción, donde no hay necesidades que apremien.

Chávez citado por Ramos (2005), sostiene que la felicidad es la aspiración profunda que tiene todo ser humano de llegar a un fin supremo. Asimismo, menciona que la felicidad no puede darse en un individuo solitario. Es por eso, que el ser humano debe actuar con aquellas personas cercanas a él, el compromiso se muestra con la solidaridad entre compañeros de trabajo permitirá que en equipo contribuya a cumplir con los objetivos propuestos bajo un enfoque de ayuda mutua, de prestación de conocimientos, de corrección constructiva ante el error y la capacidad asertiva para hablar y saber escuchar (p. 54).

A la luz de estas pequeñas reflexiones, se deduce que existirá un compromiso laboral, porque se aborda intereses propios de nuestro lado interior, de nuestra filosofía de vida, de nuestro ser intrínseco y de esta manera se construirá un alto grado de compromiso afectivo.

La felicidad del colaborador se manifiesta en los resultados frente a los objetivos organizacionales.

h. Solidaridad.

Proviene de la palabra *solidus*, que es la adhesión circunstancial a la causa o al interés de otros.

En este contexto, el compromiso nace desde que el colaborador siente el apoyo, respaldo, ayuda constante hacia la organización para lograr el bienestar de esta.

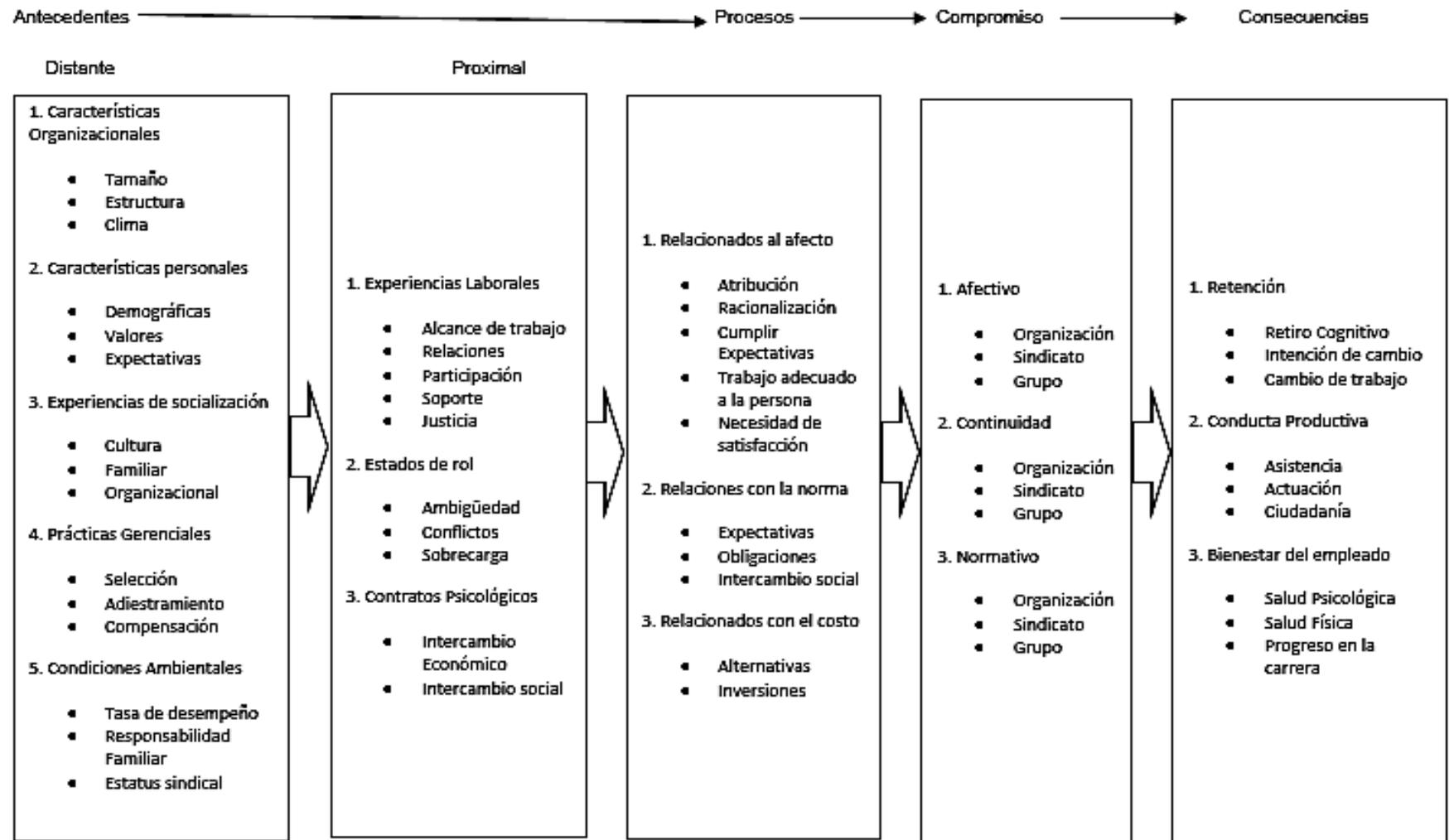


Figura 1. Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional.
Fuente: Meyer & Allen (1997).



Figura 2. Componentes del compromiso organizacional
Fuente: Ramos (2005).

2.2.8.2. Compromiso continuo

Para Arias (2001), este componente nos muestra el apego de carácter material del colaborador en relación a la organización, es decir los costos financieros, físicos, psicológicos y cada vez resultaría más costoso dejar a la organización. Así mismo Becker (1960), afirma que el compromiso continuo hace que el colaborador se apegue a la organización “creando un compromiso por omisión”. Esto no solo quiere decir que el colaborador realizará poco esfuerzo en algunas circunstancias nos señala que los colaboradores son capaces de desarrollar esfuerzos y capacidades si su trabajo está en peligro.

Según Vandenberg (1996) citado por Arias (2001), afirma que puede suponerse que un elevado índice de despidos y desempleos en una sociedad llevaría un mayor compromiso de continuación.

Meyer y Allen (1997), manifiestan que los esfuerzos y sacrificios forma parte del colaborador para quedarse en ella, o analizar otras opciones de trabajo.

Este tipo de compromiso, el colaborador invierte en la organización, y por lo cual se siente comprometido

materialmente con la organización, para poder asegurar la continuidad de su trabajo y seguir beneficiándose.

El componente continuo o también llamado de continuidad, según la Real Academia de la Lengua Española (2016) agrupa las características siguientes:

a. Conveniencia

Proviene del latín *convenientia*, es la utilidad y provecho, es aquello que se considera beneficioso, útil o adecuado.

De acuerdo al significado anterior se puede deducir, que el compromiso está supeditado a lo que considera beneficioso el colaborador en relación a los beneficios materiales.

b. Consecuencia

Proviene del latín *consequentia*, es el hecho o acontecimiento que se sigue o resulta de otro.

En consideración con lo anterior, no todos los actos originan consecuencias negativas. En algunas oportunidades el colaborador deberá comprometerse para generar consecuencias positivas.

c. Costo económico

El costo económico que significa realizar una actividad en cambio de otra y que tendrá diferencias económicas que en estos términos sería el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización.

d. Necesidad Económica

Es la sensación o pena que sufre el hombre por la falta de ciertas condiciones, la necesidad económica expresa la relación de exigencia de algún hecho o suceso.

En este contexto el colaborador siente que está comprometido con la organización por su necesidad económica.

e. Comodidad

Proviene del latín *commoditas*, es la cualidad de sentirse cómodo.

Es el estado, de sentirse a gusto, descansado, satisfecho y con las necesidades cubiertas.

El colaborador que se siente cómodo con la organización, se comprometerá más con los objetivos organizacionales.

f. Beneficios

Proviene del latín *Beneficium*, que es el bien que se hace y recibe.

En este sentido el colaborador ofrece sus servicios hacia la organización y este a su vez retribuye al colaborador beneficios económicos y sociales sobre la inversión que el colaborador.

2.2.8.3. Compromiso Normativo

Bayona y Goñi (2016), afirman que el compromiso normativo ha sido el componente que menos análisis ha tenido, este componente nos muestra que el colaborador siente el deber de seguir perteneciendo a la organización. Así mismo Ramos (2005), sostiene que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de apremios formales de tipo cultural o familiar, para que el colaborador se identifique con las metas e intereses de la organización.

Meyer Y Allen (1997), Aducen que el compromiso normativo es el responsable de las obligaciones entre la organización y el colaborador, así también el desarrollo de este componente desde que el colaborador se socializa.

Este tipo de componente es igual que el compromiso afectivo, de naturaleza emocional, que consiste en la experiencia del colaborador con la obligación de pertenecer a la organización. De hecho, este sentimiento va a surgir de las relaciones desde la niñez hasta el primer trabajo que haya tenido, y en consecuencia el colaborador hace un hábito ser leal a su organización estableciendo relaciones.

El componente normativo estará influenciado por cómo la organización también invierte en el colaborador, generándose así una deuda que será retribuida con la lealtad hacia la organización.

El componente normativo agrupa las siguientes características según la Real Academia de la Lengua Española (2016):

- a. Lo correcto.

Este término hace referencia a que no tiene ninguna falta, error o defecto, en este tipo de compromiso, el colaborador sigue perteneciendo a la organización porque siente que es lo correcto.

b. Sentimiento de culpabilidad

En este tipo de compromiso el colaborador desarrolla un sentimiento de culpabilidad por seguir perteneciendo a la organización. Siente que esta le ha brindado una oportunidad de desarrollarse profesionalmente, presentando así un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como sentimiento de deuda hacia la organización.

c. Deber

Proviene del latín *debere*, que es estar obligado a algo por la ley divina, natural o positiva.

El colaborador siente la obligación moral de pertenecer a la organización, porque según sus principios tiene el deber de comprometerse con la organización.

d. Reciprocidad

Proviene del latín *reciprocitas*, es la correspondencia mutua de una persona o cosa con otra. Son aquellos intercambios que están basados en una equivalencia determinada, mientras que la retribución de la otra parte es inmediata.

En resumen, las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres maneras de estar unido a una organización, de alguna manera permanecen comprometidas por que quieren (compromiso afectivo), porque lo necesitan (compromiso continuo) o porque sienten que deben hacerlo (compromiso normativo).

2.2.9. El compromiso institucional docente

Castañeda (2001), menciona que el docente se siente comprometido, valorando su esfuerzo al haber realizado una buena labor con los estudiantes, de ser una guía para ellos; con la finalidad de que los alumnos puedan aprender, y tener la capacidad de llevarlos a la práctica, aunque no siempre sea bien recompensado el docente se siente satisfecho.

Ruiz (2013), establece las tres dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos como se muestra a continuación en el cuadro siguiente sobre las tres dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos.

TIPO DE COMPROMISO	CARACTERISTICAS	EL INDIVIDUO	TIPO DE CONTRATO PSICOLOGICO	VALORES	RESULTADOS
DE CONTINUIDAD	Se siente obligado, por ejemplo por el ejemplo por el saldo que percibe.	"tiene" que estar en la organización Juicios mas racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Meza aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se "aceptan" a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
AFECTIVO	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	"quiere" estar en la organización Enfoque mas emocional.	Relacional (Vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización.	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa. Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
NORMATIVO	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo esta "determinado" a contribuir a los fines de la organización. Se desarrolla la firme determinación de ser leal. Deber moral (no hace falta que este presente lo afectivo, aunque si esta es de ayuda)	Relacional (Fidelización) (Vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización. (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (mas allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de otros vengan a la empresa)

Figura 3 Tres dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos.
Fuente: Ruiz (2013).

2.3. Marco Conceptual

Apoyo. es un término que describe la cooperación, la reciprocidad, y el trabajo en equipo, y que conlleva a un beneficio mutuo para los cooperantes.

Autoestima.

Es la opinión, aprecio y consideración que cada persona tiene de sí misma.

Autonomía. Es la capacidad de un individuo de poner sus propias reglas y regirse en el momento de la toma de decisiones, también es la libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar sus problemas, frente a una situación.

Calidad.

Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

Clima organizacional.

Es el ambiente de la organización, es el entorno donde los colaboradores se desempeñan.

Compromiso organizacional.

Llamado también como el grado de lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro.

Comunicación.

La comunicación es un proceso dinámico de interrelación entre dos o más personas con un fin predeterminado, el mismo que se manifiesta a través de elementos verbales y no verbales, en los cuales la transmisión y recepción de mensajes puede caracterizarse por ser funcional.

Cooperación.

Nivel de apoyo y colaboración que se observa entre los empleados en ejercicio de

su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.

Conflicto:

Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

Cultura organizacional.

Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

Cultura:

Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico. Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como de los conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época grupo social, etc.

Empatía.

Capacidad para proyectarse mentalmente y emocionalmente a la posición del otro, permitiéndose una mayor comprensión de los puntos de vista, las creencias, acciones y reacciones.

Estructura.

Percepción de las obligaciones, de reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

Filosofía.

La palabra filosofía tiene un origen griego, significa “amor a la sabiduría”. Es la ciencia que trata de la esencia, propiedades, causas y efectos de las cosas. Es el resultado de un conjunto de ideas, pensamientos o reflexiones sobre algo.

Identidad:

Es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en

un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización

Innovación.

Es un cambio que introduce novedades. Además, en el uso coloquial y general, el concepto se utiliza de manera específica en el sentido de nuevas propuestas, inventos y su implementación económica.

Lazos emocionales.

Es el grado de vinculación de una persona frente a su organización.

Liderazgo.

Capacidad de uno de los miembros del grupo para influenciar sin coerción y generar cambio, afectando el comportamiento, modificando motivaciones, capacidades y el desempeño de rutina por ambos.

Membresía.

Es la condición de ser miembro de una organización.

Motivación

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos *Motus* (traducido como “movido”) y *motio* (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés.

Motivación laboral.

Estado del individuo que, impulsado por el estímulo, refuerzo o la retroalimentación, le permite alcanzar los objetivos/metas personales y organizacionales.

Necesidad.

Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.

Opciones laborales

hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de oportunidades de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo.

Orientación al cambio.

Lo importante de uno no es solo adaptarse al cambio, sino de guiarlo, significa que muchas organizaciones se interesan, en aplicar métodos y técnicas, para fomentar la innovación y sostenerla.

Orgullo.

Sentimiento de satisfacción por los logros, capacidades o méritos propios o por algo en lo que una persona se siente concernida

Percepción.

Es la forma en la que el cerebro detecta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno.

Pertenencia.

Sobre una cosa con quien tiene derecho a ella. El término suele utilizarse para nombrar a la cosa que es propiedad de una persona determinada (es decir, que tiene un dueño).

Presión.

Se le llama Presión, a la reacción inmediata que ejerce un cuerpo sobre otro en relación de peso o fuerza. La presión técnicamente se refiere a dos tipos fundamentales, opresión y compresión, la opresión es comúnmente asociada a la falta de libertad de un sujeto para movilizarse con plena independencia, y la compresión se refiere al esfuerzo o impedimento que realiza un cuerpo sobre otro impidiendo su salida de algún sitio.

Productividad.

Razón entre los frutos tangibles que logra la organización en bienes y servicios y los insumos que consume (personal, capital, materiales, tiempo)

Ayuda.

Grado de ayuda, preocupación y amistad del profesor por sus compañeros (comunicación abierta con los compañeros, confianza en ellos e interés por sus ideas).

Reciprocidad

se refiere a la manera informal de intercambio de bienes y trabajo que se da en sistemas económicos informales de un pueblo.

Relaciones sociales.

Se trata aquí del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Remuneración.

Percepción de equidad cuando el trabajo está bien hecho.

Valores.

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a. Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.
- b. Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.
- c. Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

3.2. Variables

La variable es el compromiso organizacional.

3.3. Operacionalización de Variables (ver Anexo 2)

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

El presente trabajo corresponde al enfoque cuantitativo debido que Hernández, Fernández & Baptista (2014), "Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (p.4).

A diferencia de la investigación cualitativa, que se centra en palabras, el método cuantitativo se basa en números y estadística, siendo los estudios de tipo probabilísticos su manera de analizar cada situación.

3.4.2. Tipo de estudio

El presente trabajo corresponde al tipo de investigación básica debido a que, “No tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2008, p.43).

El tipo de investigación básica es aquel que se lleva a cabo sin fines prácticos de manera inmediata, sino con el fin de poder incrementar el conocimiento de su naturaleza o por si misma de la realidad.

3.4.3. Diseño de Investigación

La presente investigación corresponde al diseño no experimental que, “Son aquellos cuyas variables carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (Carrasco, 2008, p.71).

Los diseños no experimentales presentan dos formas generales: los diseños transeccionales o transversales que a su vez se subdividen en diseños transeccionales descriptivos, diseños transeccionales explicativos-causales y diseños transeccionales correlacionales; y los diseños longitudinales que a su vez se subdividen en diseños longitudinales de tendencia; diseños longitudinales de evolución de grupos y los diseños longitudinales de panel dentro del diseño no experimental, esta investigación es del tipo de diseño transeccional o transversal, ya que, “Se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”

Y dentro del tipo de diseño transeccional o transversal, esta investigación se subdivide en el diseño transeccional descriptivo.

A continuación, se muestra el diagrama de estudio:

M1 → O1

M2 → O2

O1 ↔ O2

Donde:

M1= Muestra docentes ordinarios

M2= Muestra docentes ordinarios

O1 = Observación en docentes ordinarios

O2= Observación en docentes contratados

O1 \longleftrightarrow O2 Comparación del compromiso organizacional entre docentes ordinarios y contratados.

Segun Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener datos que caracterizan a la realidad estudiada” (p. 51).

El Diseño de investigación descriptiva es un método científico que trata sobre observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

3.5. Población y Muestra de Estudio

3.5.1. Población

La población es definida por Selltiz (1980), citado por Hernández s., Fernández C., Baptista P. (2014) como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para el caso de esta investigación está conformada por 91 docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas como se detalla a continuación:

Tabla 1

Personal docente ordinario de la oficina de Recursos Humanos (2017-II).

DOCENTES ORDINARIOS	
DEPARTAMENTO	CANTIDAD
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS Y HUMANIDADES	14
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES	12
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	11
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA AGROINDUSTRIAL	13
Total de plana docente 2017-II	50

Fuente: Oficina de Recursos Humanos.

Tabla 2

Personal docente ordinario de la oficina de Recursos Humanos (2017-II).

DOCENTES CONTRATADOS	
DEPARTAMENTO	CANTIDAD
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS Y HUMANIDADES	8
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES	13
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	9
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA AGROINDUSTRIAL	7
CALIDAD EDUCATIVA – REFORZAMIENTO	4
Total de plana docente 2017-II	41

Fuente: Oficina de Recursos Humanos.

3.5.2. Muestra

La muestra significa según Kerlinger y Lee (2002), tomar una proporción de una población o de un universo como representatividad de esta población o universo.

En el presente trabajo de investigación se otro aspecto a considerar es que si la muestra no es grande, se considera el total, trata sobre lógica que tiene el investigador para seleccionar la muestra según Pineda (1994) menciona que "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Pero si la población fuere 50.000 individuos una muestra del 30 % representará 15.000; 10% serán 5.000 y el 1% dará una muestra de 500. en este caso es evidente que una muestra de 1% o menos será la adecuada para cualquier tipo de análisis que se debe realizar" (p.112).

La muestra está constituida por 84 docentes, la cual se divide en 44 docentes ordinarios y 40 docentes contratados, debido a que no se logró concluir con el total de cuestionarios por el motivo que los docentes estuvieron en condición de licencia. Para la siguiente investigación se eligió el muestreo de tipo no probabilístico.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica utilizada es la encuesta, Carrasco (2008), es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo (p.314). En este caso se utiliza la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzales (2006), citado por Montoya (2014) cuenta con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Para el presente trabajo, se empleó como instrumento el cuestionario, debido a que la muestra esta investigación no es grande, al igual que Carrasco (2008) menciona que "es el instrumento de investigación social más usada cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa,

mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318). El instrumento utilizado es un cuestionario que consta de 21 ítems.

3.7. Métodos de Análisis de Datos

El presente proyecto se basa en la distribución t de Student, Hernández S., Fernández C. y Baptista P. (2014), que sirve para evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias en una variable (p.310).

Para la verificación de hipótesis se hará uso del paquete estadístico SPSS versión 25, luego serán organizados mediante tablas y gráficos.

La distribución t de Student es una distribución de probabilidad que se deriva del problema, al momento de estimarla la media de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño.

Aparece de manera natural al realizar la prueba t de Student para la determinación de las diferencias entre dos varianzas muestrales y para la construcción del intervalo de confianza para la diferencia entre las partes de dos poblaciones cuando se desconoce la desviación típica de una población y ésta debe ser estimada a partir de los datos de una muestra.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados de la investigación

4.1.1 Fiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

El coeficiente Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad del instrumento de recojo de información. En el presente trabajo se utilizó este coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la homogeneidad de las preguntas porque se trata de alternativas policotómicas o, como es la escala de Likert.

Para estimar si el instrumento utilizado es confiable, se utilizó la escala de valoración propuesto por Kuder Richardson que se muestra a continuación:

Tabla 3
Escala de fiabilidad según Kuder Richardson.

valor	significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se procedió a realizar el proceso para estimar la confiabilidad del instrumento, aplicando el programa SPSS (versión 25), cuyos resultados fueron los siguientes:

Tabla 4
Estadísticas de fiabilidad de la variable compromiso organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	21

Fuente. Elaboración propia.

En relación a la tabla 4 se evidencia los resultados de acuerdo a lo estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido del Alfa de Cronbach es de ,806, valor que se encuentra ubicado en el rango de ,72 a ,99, representando este resultado de *excelente confiabilidad*; por lo que se procedió a la aplicación del instrumento de investigación en el presente trabajo de investigación.

4.1.2 Resultados descriptivos de la variable

Los resultados descriptivos de la variable Compromiso organizacional se presentan a través de frecuencias en tablas y figuras.

4.1.2.1 Resultados de la variable compromiso organizacional

En los trabajos descriptivos, con diseño comparativo, los resultados se presentan a través de tablas cruzadas, que permiten observar los resultados, tanto la variable (compromiso organizacional) como de la comparación que se realiza en docentes ordinarios y docentes contratados. A continuación, se muestra la siguiente tabla y figura:

Tabla 5
Resultados de la variable compromiso organizacional.

			condición		Total
			Nombrado	Contratado	
Compromiso Organizacional	Débil	Recuento	2	23	25
		Recuento esperado	13,1	11,9	25,0
		% dentro de CO	8,0%	92,0%	100,0%
		% dentro de condición	4,5%	57,5%	29,8%
		% del total	2,4%	27,4%	29,8%
	Moderado	Recuento	36	17	53
		Recuento esperado	27,8	25,2	53,0
		% dentro de CO	67,9%	32,1%	100,0%
		% dentro de condición	81,8%	42,5%	63,1%
		% del total	42,9%	20,2%	63,1%
	Fuerte	Recuento	6	0	6
		Recuento esperado	3,1	2,9	6,0
		% dentro de CO	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de condición	13,6%	0,0%	7,1%
		% del total	7,1%	0,0%	7,1%
Total	Recuento	44	40	84	
	Recuento esperado	44,0	40,0	84,0	
	% dentro de CO	52,4%	47,6%	100,0%	
	% dentro de condición	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	52,4%	47,6%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia

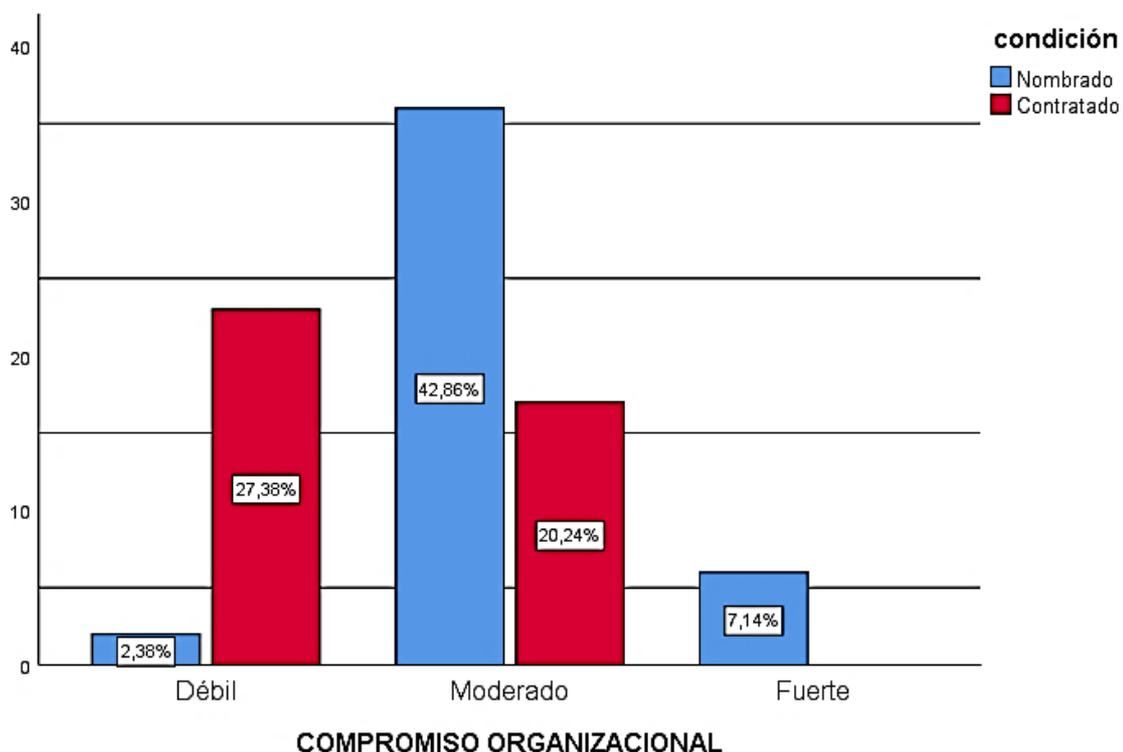


Figura 4. Resultados de la variable compromiso organizacional.
Fuente. Elaboración propia.

En la Tabla 5 y Figura 4, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto al compromiso organizacional entre los docentes ordinarios y los docentes contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto al nivel débil de compromiso organizacional, se observa un nivel de predominancia de un nivel bajo de compromiso organizacional en los docentes contratados con un 57,5% que corresponde a 23 docentes contratados a diferencia de un 4,5% que corresponde a 2 docentes ordinarios. Respecto al nivel moderado de compromiso organizacional, se observa un nivel de predominancia de un nivel moderado en los docentes ordinarios con un 81,8% que corresponde a 36 docentes ordinarios a diferencia de 42,5% que corresponde a 17 docentes contratados. Respecto al nivel fuerte de compromiso organizacional, se observa un nivel de predominancia de un nivel fuerte en los docentes ordinarios con un 13,6% que corresponde a 6 docentes ordinarios a diferencia de 0% que corresponde a docentes contratados.

4.1.2.2 Resultados de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional

A continuación, se presentan los resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional que son: dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa, expuestos en el marco teórico de manera amplia.

Los resultados se presentan a través de tablas cruzadas, y son los siguientes:

Tabla 6
Resultados de la dimensión compromiso afectivo

Dimensión	Débil	Recuento	condición		Total
			Nombrado	Contratado	
Dimensión Afectiva	Débil	Recuento	2	17	19
		Recuento esperado	10,0	9,0	19,0
		% dentro de DimAfec	10,5%	89,5%	100,0%
		% dentro de condición	4,5%	42,5%	22,6%
		% del total	2,4%	20,2%	22,6%
		Recuento	22	21	43
	Moderado	Recuento esperado	22,5	20,5	43,0
		% dentro de DimAfec	51,2%	48,8%	100,0%
		% dentro de condición	50,0%	52,5%	51,2%
		% del total	26,2%	25,0%	51,2%
		Recuento	20	2	22
		Recuento esperado	11,5	10,5	22,0
	Fuerte	% dentro de DimAfec	90,9%	9,1%	100,0%
		% dentro de condición	45,5%	5,0%	26,2%
% del total		23,8%	2,4%	26,2%	
Recuento		44	40	84	
Recuento esperado		44,0	40,0	84,0	
% dentro de DimAfec		52,4%	47,6%	100,0%	
Total	% dentro de condición	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	52,4%	47,6%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia

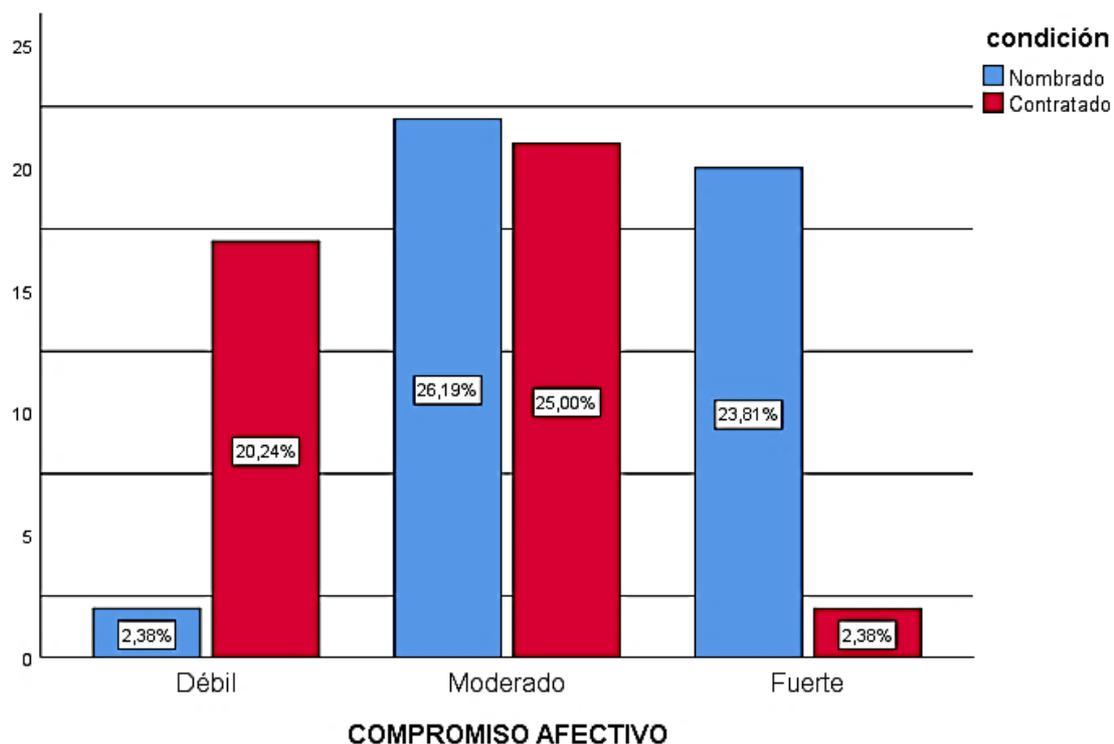


Figura 5. Resultados de la dimensión de compromiso afectivo.
Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 y Figura 5, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión de compromiso afectivo entre los docentes ordinarios y los docentes contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto al nivel débil de la dimensión compromiso Afectivo, se observa un nivel de predominancia de un nivel bajo de compromiso afectivo en los docentes contratados con un 42,5% que corresponde a 17 docentes contratados a diferencia de un 4,5% que corresponde a 2 docentes ordinarios. Respecto al nivel moderado de la dimensión compromiso afectivo, se observa un nivel de predominancia de un nivel moderado en los docentes contratados con un 52,5% que corresponde a 21 docentes contratados a diferencia de 50,0% que corresponde a 22 docentes ordinarios. Respecto al nivel fuerte de la dimensión compromiso afectivo, se observa un nivel de predominancia de un nivel fuerte en los docentes ordinarios con un 45,5% que corresponde a 20 docentes ordinarios a diferencia de 5,0% que corresponde a 2 docentes contratados.

Tabla 7
Resultados de la dimensión compromiso de continuidad.

			condición		Total
			Nombrado	Contratado	
Dimensión de Continuidad	Débil	Recuento	2	23	25
		Recuento esperado	13,1	11,9	25,0
		% dentro de DimCont	8,0%	92,0%	100,0%
		% dentro de condición	4,5%	57,5%	29,8%
		% del total	2,4%	27,4%	29,8%
	Moderado	Recuento	28	17	45
		Recuento esperado	23,6	21,4	45,0
		% dentro de DimCont	62,2%	37,8%	100,0%
		% dentro de condición	63,6%	42,5%	53,6%
		% del total	33,3%	20,2%	53,6%
	Fuerte	Recuento	14	0	14
		Recuento esperado	7,3	6,7	14,0
		% dentro de DimCont	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de condición	31,8%	0,0%	16,7%
		% del total	16,7%	0,0%	16,7%
Total	Recuento	44	40	84	
	Recuento esperado	44,0	40,0	84,0	
	% dentro de DimCont	52,4%	47,6%	100,0%	
	% dentro de condición	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	52,4%	47,6%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia.

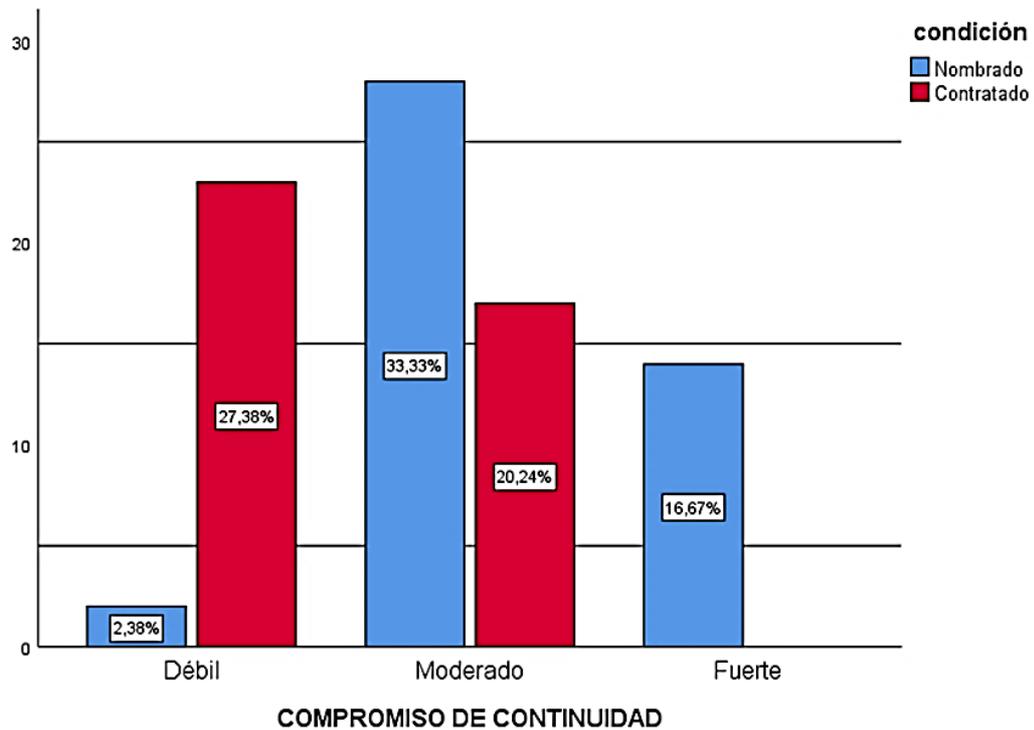


Figura 6. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad.
Fuente. Elaboración propia.

En la Tabla 7 y Figura 6, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión de compromiso de continuidad entre los docentes ordinarios y los docentes contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto al nivel débil de la dimensión compromiso de continuidad, se observa un nivel de predominancia de un nivel bajo de compromiso de continuidad en los docentes contratados con un 57,5% que corresponde a 23 docentes contratados a diferencia de un 4,5% que corresponde a 2 docentes ordinarios. Respecto al nivel moderado de la dimensión compromiso de continuidad, se observa un nivel de predominancia de un nivel moderado en los docentes contratados con un 42,5% que corresponde a 17 docentes contratados a diferencia de 6,6% que corresponde a 28 docentes ordinarios. Respecto al nivel fuerte de la dimensión compromiso de continuidad, se observa un nivel de predominancia de un nivel fuerte en los docentes ordinarios con un 31,8% que corresponde a 14 docentes ordinarios a diferencia de 0% que corresponde a 2 docentes contratados.

Tabla 8
Resultados de la dimensión compromiso normativo.

Dimensión	Condición	Recuento	condición		Total
			Nombrado	Contratado	
Normativa	Débil	Recuento	5	22	27
		Recuento esperado	14,1	12,9	27,0
		% dentro de DimNor	18,5%	81,5%	100,0%
		% dentro de condición	11,4%	55,0%	32,1%
		% del total	6,0%	26,2%	32,1%
	Moderado	Recuento	32	18	50
		Recuento esperado	26,2	23,8	50,0
		% dentro de DimNor	64,0%	36,0%	100,0%
		% dentro de condición	72,7%	45,0%	59,5%
		% del total	38,1%	21,4%	59,5%
	Fuerte	Recuento	7	0	7
		Recuento esperado	3,7	3,3	7,0
		% dentro de DimNor	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de condición	15,9%	0,0%	8,3%
		% del total	8,3%	0,0%	8,3%
Total	Recuento	44	40	84	
	Recuento esperado	44,0	40,0	84,0	
	% dentro de DimNor	52,4%	47,6%	100,0%	
	% dentro de condición	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	52,4%	47,6%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia.

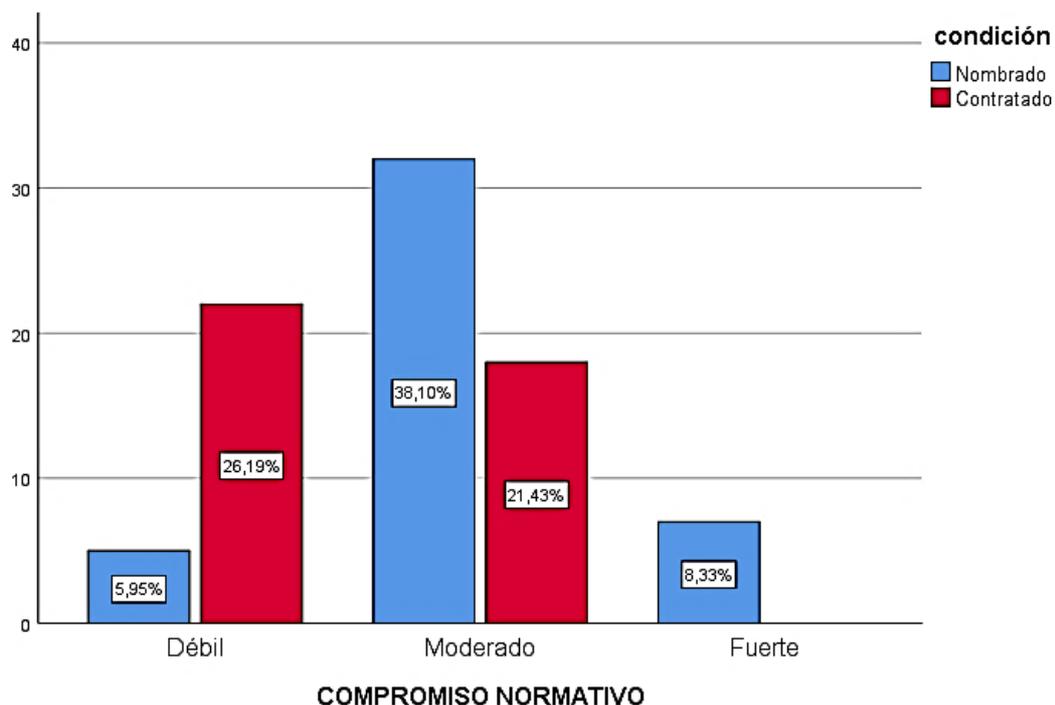


Figura 7. Resultados de la dimensión compromiso normativo.
Fuente. Elaboración propia.

En la Tabla 8 y Figura 7, se puede observar los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión de compromiso normativo entre los docentes ordinarios y los docentes contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto al nivel débil de la dimensión compromiso normativo, se observa un nivel de predominancia de un nivel bajo de compromiso normativo en los docentes contratados con un 55,0% que corresponde a 22 docentes contratados a diferencia de un 11,4% que corresponde a 5 docentes ordinarios. Respecto al nivel moderado de la dimensión compromiso normativo, se observa un nivel de predominancia de un nivel moderado en los docentes contratados con un 45,0% que corresponde a 18 docentes contratados a diferencia de 7,7% que corresponde a 32 docentes ordinarios. Respecto al nivel fuerte de la dimensión compromiso normativo, se observa un nivel de predominancia de un nivel fuerte en los docentes ordinarios con un 15,9% que corresponde a 7 docentes ordinarios a diferencia de 0% que corresponde a 2 docentes contratados.

4.1.3 Resultados de la prueba de hipótesis de la investigación

En primer lugar, se realizó una prueba de bondad de ajuste sobre la variable de compromiso organizacional en los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, con el programa estadístico SPSS, versión 25.

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se utilizó para observar si la distribución de la muestra es normal o la distribución de la muestra no es normal. Se planteó como hipótesis de trabajo los siguientes:

H₀: Hipótesis nula o hipótesis de trabajo, es de homogeneidad, la distribución de la muestra es normal

H₁: Hipótesis alterna o hipótesis de investigación, es de diferencias, la distribución de la muestra no es normal

Tabla 9
Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		CO
N		84
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,77
	Desv. Desviación	,567
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,357
	Positivo	,274
	Negativo	-,357
Estadístico de prueba		,357
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente. Elaboración propia.

En la Tabla N° 9, se observa el resultado de la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para una muestra, se obtuvo un nivel de significancia (sig. Asintótica bilateral) de ,000 que es menor a 0,05, por tanto, con un nivel de confianza de 95%, se acepta la hipótesis alterna o hipótesis de investigación que señala que existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 10
Resultados de la prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,357	84	,000	,734	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. Elaboración propia.

Los resultados de Tabla 8 presentan tanto en la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov así como Shapiro Wilk que se obtuvo un nivel significancia (sig.) de ,000 que es menor a 0,05, por tanto, con un nivel de confianza de 95%, se acepta la hipótesis alterna o hipótesis de investigación que señala que existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Para utilizar Shapiro-Wilk la muestra debe ser inferior a 30, por lo que se determina utilizar la T de Student para la contrastación de hipótesis.

4.1.3.1 Resultados de la prueba de hipótesis de la variable Compromiso organizacional

En el presente trabajo de investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

H_o: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Tabla 11

Prueba T de Student de la contrastación de la variable compromiso organizacional.

		prueba t para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
COMP. ORG.	Se asumen varianzas iguales	6,615	82	,000	,666	,101	,466	,866
	No se asumen varianzas iguales	6,561	76,599	,000	,666	,101	,464	,868

Fuente. Elaboración propia

Se obtuvo un nivel de significancia (sig. Bilateral) de ,000. Como en la sig (bilateral) el $p\text{-valor}=0.000 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula que dice: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017. Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Por otro lado, existe una diferencia de medias de ,666 de la variable compromiso organizacional entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

4.1.3.2 Resultados de la prueba de hipótesis de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Hipótesis específica 1

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

H_o: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Tabla 12

Prueba T Student de la contrastación de la dimensión compromiso afectivo.

		prueba t para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
DIM. AFEC	Se asumen varianzas iguales	6,141	82	,000	,784	,128	,530	1,038
	No se asumen varianzas iguales	6,140	81,184	,000	,784	,128	,530	1,038

Fuente. Elaboración propia.

Se obtuvo un nivel de significancia (sig. Bilateral) de ,000. Como en la sig (bilateral) el p-valor=0.000<=0.05, se rechaza la hipótesis nula que dice: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017. Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Por otro lado, existe una diferencia de medias de ,784 de la dimensión de compromiso afectivo entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Hipótesis específica 2

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso de continuidad de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

H_o: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso de continuidad de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Tabla 13

Prueba T de Student de la contrastación de la dimensión compromiso de continuidad.

		prueba t para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
DIM. CONT	Se asumen varianzas iguales	7,407	82	,000	,848	,114	,620	1,075
	No se asumen varianzas iguales	7,437	81,985	,000	,848	,114	,621	1,074

Fuente. Elaboración propia.

Se obtuvo un nivel de significancia (sig. Bilateral) de ,000. Como en la sig (bilateral) el p-valor=0.000<=0.05, se rechaza la hipótesis nula que dice: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso de continuidad de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017. Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: existen diferencias significativas en el nivel de compromiso de continuidad de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Por otro lado, existe una diferencia de medias de ,848 de la dimensión de compromiso de continuidad entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Hipótesis específica 3

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

H_o: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Tabla 14

Prueba T de Student de la contrastación de la dimensión compromiso normativo.

		prueba t para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
DIM. NORM	Se asumen varianzas iguales	5,285	82	,000	,595	,113	,371	,820
	No se asumen varianzas iguales	5,296	81,771	,000	,595	,112	,372	,819

Fuente. Elaboración propia.

Se obtuvo un nivel de significancia (sig. Bilateral) de ,000. Como en la sig (bilateral) el $p\text{-valor}=0.000 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula que dice: No existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017. Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017.

Por otro lado, existe una diferencia de medias de ,595 de la dimensión de compromiso normativo entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

El compromiso organizacional es una relación concebida como un vínculo emocional, racional y vínculo relacionado al coste ligado a la pertenencia, el cual es de suma importancia que se conozca, para poder medirlo, mejorar, cultivar y desarrollar. Las instituciones deben promover un ambiente motivador, de comunicación y evaluación de manera que el docente se convierta en un activo fundamental. Es por esta razón que se quiere estudiar el compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados.

En relación a la Tabla 5 sobre resultados de la variable compromiso organizacional los docentes ordinarios tiene mayor prevalencia ante los docentes contratados lo cual indica que los colaboradores han desarrollado lazos emocionales manifestando el afecto emocional, como también lo afirma en una de sus conclusiones Rivera (2010) En el ítem creencia en valores de la institución, son los varones quienes señalan estar muy de acuerdo con dichos valores que a diferencia de las damas su opinión es más discreta y menos entusiasta, en nuestro trabajo de investigación también prevalece un sentimiento de carácter material, esto podría significar que solo los docentes con condición de ordinario permanecen en la organización debido a los costes asociados con el abandono y ya que no puedan contar con otras oportunidades laborales que les ofrezcan los mismos beneficios por ello tienen que pertenecer a la empresa y un sentimiento de pertenencia de deber y de obligación de continuar trabajando en la empresa por motivos culturales y familiares y la antigüedad también lograran influir en el compromiso organizacional, esto significaría que los docentes que cuentan con poco tiempo en la organización aun no logran comprometerse completamente ni desarrollar la dimensión del componente afectivo el cual es un objetivo de una organización. Esto permite afirmar que, en la muestra analizada, la condición de ordinario influye en el compromiso organizacional. A pesar que la investigación de Maldonado, Ramírez, García & Chairez, (2014), no presenta el mismo tema de investigación afirma que: con base en los resultados obtenidos se identificó dentro de un nivel medio el compromiso de los docentes que laboran en una universidad pública estudiada, al igual que Rivera (2010).

Esto muestra que tanto las citas como los resultados, se alinean por una parte a lo planteado por los autores Meyer y Allen (1997), Arias (2001), Maldonado, Ramírez, García y Chairez, (2014) que hemos expuesto en nuestro marco teórico y antecedentes internacionales quienes resaltan la trascendencia de la variable estudiada.

En el estudio de investigación de Rivera que titula compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas, los resultados obtenidos de esta investigación fueron que el grado de compromiso organizacional de la institución educativa privada es media según la escala de opinión señala que el grado de compromiso por los docentes en mayor grado tiene el del tipo de continuidad y del tipo afectivo. Mientras que en la presente investigación. los docentes contratados presentan un nivel bajo y moderado de compromiso de tipo afectivo, normativo y continuo, pues se deduce que la organización no enfatiza y recompensa el desempeño de los docentes contratados. Mientras que los docentes contratados presentan un nivel fuerte de compromiso frente a la organización, gracias a la identificación que se genera con la organización, las expectativas se cumplen, los objetivos personales y organizacionales son similares y se busca obtener metas a partir de un desempeño mejorado. Los docentes ordinarios saben que cuentan con un lugar de trabajo que les permite crecer como persona y como profesional, brindándole un espacio para satisfacer sus necesidades.

Arias y su trabajo de investigación menciona que el compromiso del personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento, el compromiso afectivo, tiene una ponderación alta con relación al compromiso continuo y normativo. Nuevamente aparece con mucha claridad la importancia del compromiso organizacional y el que esta a su vez manifiesta en los docentes contratados sobre las dimensiones afectiva, normativa y continua, la cual confirma en la hipótesis de esta investigación que si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados. Esto pone en relieve nuevamente el descenso en la identificación con la organización o en la obligación percibida de continuar perteneciendo a su organización, sino que también afecta de manera muy significativa en las buenas intenciones de los participantes, que pueden ir más allá de la reducción de los aportes del empleado a su organización.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y al desarrollo del compromiso organizacional de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Siendo el objetivo general que es comparar el nivel de compromiso de los docentes ordinarios y contratados de acuerdo a la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para una muestra, se obtuvo un nivel significancia de ,000 que es menor a 0,05, por tanto, con un nivel de confianza de 95%, se acepta la hipótesis alterna o hipótesis de investigación que señala que existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional entre los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

En cuanto al nivel de compromiso organizacional moderado, los docentes ordinarios, presentan un mayor grado con un 81.8 %, y los docentes contratados presentan un 2.5 %. Y, por último, con respecto al nivel de compromiso organizacional fuerte, los docentes ordinarios de igual manera que el anterior presentan mayor valor de porcentaje con un 13.6 %, frente a los docentes contratados, que en este caso se obtiene un porcentaje de 0%.

2. Siendo el primer objetivo específico que es establecer las diferencias del compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados se observa que, con respecto al nivel de compromiso afectivo débil, los docentes contratados tienen un porcentaje mayor, con un 42.5. %, frente a los docentes ordinarios, que presentan en un menor porcentaje de 4.5 %; al igual que el anterior, el compromiso afectivo moderado, sigue presentando mayor porcentaje con un 52.5 %, frente a los docentes ordinarios que llegan a un 50 %. y por último en el compromiso afectivo fuerte, se invierten los resultados, en donde los docentes ordinarios presentan mayor porcentaje con un 45.5 %, en relación a los docentes contratados que solo asciende a un valor de 5.0 %.

3. Con respecto al segundo objetivo específico que es, determinar las diferencias del compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados se tiene que, en el nivel de compromiso continuo débil, los docentes contratados tienen un porcentaje mayor, con un 57.5. %, frente a los docentes ordinarios, que presentan en un menor porcentaje de 4.5 %; al igual que el anterior, el compromiso continuo moderado, sigue presentando mayor porcentaje con un 42.5 %, frente a los docentes ordinarios que llegan a un 6.6 %. y por último en el compromiso continuo fuerte, se invierten los resultados, en donde los docentes ordinarios presentan mayor porcentaje con un 31.8 %, en relación a los docentes contratados que representa un valor de 0 %.

4. En cuanto al tercer objetivo específico que es establecer las diferencias del compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados con respecto al nivel de compromiso normativo débil, los docentes contratados tienen un porcentaje mayor, con un 57.5 %, frente a los docentes ordinarios, que presentan un menor porcentaje de 4.5 %; al igual que el anterior, el compromiso normativo moderado, sigue presentando mayor porcentaje con un 42.5 %, frente a los docentes ordinarios que llegan a un 6.6 %. y por último en el compromiso normativo fuerte, se invierten los resultados, en donde los docentes ordinarios presentan mayor porcentaje con un 31.8 %, en relación a los docentes contratados que representa un valor de 0 %.

RECOMENDACIONES

1. Con respecto al primer resultado se recomienda a los coordinadores de la Facultad de Ciencias de la Empresa como también la Facultad de Ingeniería elevar el compromiso organizacional de los docentes contratados en las reuniones programadas, que mantengan una comunicación asertiva, manifestando sus opiniones de forma continua y directa, proporcionando información valiosa a cerca de sus opiniones, preocupaciones y posibles problemas, realizar feedback y reconocimiento constante con ellos, contribuyendo al mismo tiempo a generar ilusión y la identificación con los objetivos. De no existir dicho reconocimiento e identificación con el trabajo que se realiza, difícilmente los empleados percibirán como suyo el logro de sus objetivos. Otro punto es la incorporación de soluciones tecnológicas para promover el compromiso mediante la aplicación de procesos de retroalimentación logrando transmitir oportunidades de futuro que impactan directamente en el compromiso individual de los docentes, realizando trabajos en equipo donde los docentes puedan compartir e intercambiar experiencias a través de las redes de aprendizaje para mejorar su desempeño laboral y coincide con un mayor desempeño de sus alumnos.
2. En cuanto al segundo resultado de esta investigación se debe aumentar el grado de compromiso afectivo, se recomienda fomentar mucho más la participación de actividades, tanto académicas como de investigación, en cuanto a la delegación de funciones de los docentes contratados para profundizar el vínculo emocional fomentando la identificación de la persona con la universidad, con sus proyectos y éxitos personales para un mayor involucramiento y un deseo de permanencia a largo plazo, ya que este nivel de compromiso depende de los lazos emocionales que tiene el trabajador con su entidad, para lo cual deberá sentirse el docente parte de la institución porque realmente el así lo desea.
3. En referencia al tercer resultado de esta investigación, se recomienda a los docentes contratados que la continuidad no debe provenir del apego material que genera la necesidad económica. Los incentivos se relacionan con la confiabilidad y con los resultados. Los directivos que quieren que los docentes tengan un compromiso organizacional adecuado frente a los docentes ordinarios, deberán reconocer que los incentivos deben ser asignados en base a los objetivos y que también sean motivados por diferentes actividades como promover y brindar las facilidades para que puedan tomar cursos de capacitación, congresos o conferencias que les den herramientas necesarias para su día a día.

4. En relación al cuarto resultado de esta investigación, los docentes contratados se ven afectado por las necesidades materiales, ya que este resultado no concuerda con la práctica, debido a que en el último año estos han percibido un aumento de remuneración, por lo que se recomienda a futuras investigaciones determinar por qué los docentes contratados no invierten, debido a ello no están siendo satisfechos con sus necesidades.
5. A continuación se recomienda las estrategias a tomar en cuenta para mejorar el compromiso orgfanizacional de los docentes:
 - 5.1. invertir en beneficios sociales. Una opción es proporcionar a los docentes los espacios adecuados que faciliten su trabajo, pero no solo aquellos relacionados con la oficina (por ejemplo, salas de descanso), sino también fuera de ella (vales de comida, aparcamiento, etc.).
 - 5.2. Crear oportunidades de tutoría. Se refiere a la introducción de procesos de tutoría que permitan reforzar la comprensión de los contenidos y proyectos que van a permitir ascender a la consecución de objetivos organizacionales.
 - 5.3. Cuidar de las nuevas incorporaciones. Hay una clave dentro de esta estrategia y reside en cuidar al docente desde su etapa de aspirante. En este sentido, asignándole un mentor a cada nueva incorporación de un nuevo docente a la universidad, a fin de reforzar el apoyo constante que estos puedan necesitar.
 - 5.4. Encuestar a los docentes regularmente. Se recomienda el uso de encuestas para averiguar como invierten los docentes, sus recursos, tiempo e ideas.
6. Finalmente se recomienda a futuras investigaciones tomar como enfoque cualitativo, para obtener mejores resultados en cuanto al tema propuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* Recuperado de: <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- Arias, F. (13 de noviembre del 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, (10), p. 5-8.
- Barraza, A. & Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior* (tesis de pregrado). Instituto Politécnico Nacional, Mexico.
- Bayona, C. & Goñi, S. (2016). *Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/10196838_1.html.
- Becker, A. (15 de octubre de 1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *Revista americana de sociología*, (8), p. 32-42.
- Castañeda, C. (2001). *Las organizaciones de alto desempeño*. Universidad Juárez del estado de Durango. México: Palos.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc. Graw. Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1990). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Doug, L. & Fred, K. (2006). *Compromiso Organizacional*. México: Líder al Líder.
- Española, R.A. (2016). *Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.rae.es/>.
- Esteers, R. (1997). *Antecedentes y resultados del compromiso organizacional*. España: Trimestral de ciencias Administrativas.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. España. Mc Graw Hill.
- Leigh, C. & Brown, D. (30 de junio de 1996). Una nueva mirada sobre el clima psicológico y sus relaciones con implicación con el trabajo, el esfuerzo y el rendimiento. *Revista de psicología aplicada*, (7), p. 30-41.
- Ley N° 30220. Diario Oficial El peruano, Lima, Perú, 09 de julio del 2014.

- Lodahl, T. & Kejner, M. (20 de enero de 1965). La definición y medición de la participación en el trabajo. *Revista diario de la psicología aplicada*, (2), p. 20..
- Lutans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Maldonado, E. Ramírez, C. García, B & Chairez, A. (2014). *Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública* (tesis de pregrado). Universidad de Baja California, Estados Unidos.
- Maldonado, E., Guillen, A. & Carranza, R. (2012). *El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública* (tesis de pregrado). Universidad de Baja California, Estados Unidos.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). *Una conceptualización de los tres componentes del compromiso organizacional*. California: Revisión de Gestión de Recursos Humanos.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Compromiso en el trabajo*. California: Revisión de Gestión de Recursos Humanos.
- Montoya, E. (2014). "Validación de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center". Recuperado de [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis](http://info.eu-repo/semantics/bachelorThesis).
- Peters, T. & Waterman R. (1982). *En busca de la excelencia* Nueva York: Warner Books
- Pineda, B. (1994). *Metodología de la investigación para el desarrollo de personal*. Washington: Panamericana.
- Quispe, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2017* (tesis de pregrado), Universidad San Antonio Abad del Cusco. Andahuaylas.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de inglés de la Universidad de Colima*. México: Mc. Graw Hill.
- Rivera, N. & Araque, J. (2005). *Psicología Organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con las variables demográfica*. (tesis de pregrado), Universidad pontificia católica del Perú, Perú.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robles, D. & García, I. (2010). *Estrategias de personal y compromiso organizacional de una empresa privada* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Urdañeta, Venezuela.

Ruiz, R. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*. segunda época. (3), p. 67-86.

Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen.

Taormina, A. (15 de abril de 1999). Predecir el compromiso y la satisfacción del empleado: los efectos relativos de la socialización y la demografía. México. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, (5), p. 45.

Zamora, G. (12 de enero 2009). Compromiso organizacional de los docentes chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (4), p. 445-460.

ANEXOS

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cómo es el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II?</p> <p>b) ¿Cómo es el nivel de compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II?</p> <p>c) ¿Cómo es el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: ¿Comparar el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Establecer las diferencias del compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p> <p>b) Determinar las diferencias del compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p> <p>c) Establecer las diferencias del compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional de los docentes ordinarios y contratados de la universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. 2017-II.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso afectivo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II.</p> <p>b) Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso continuo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II.</p> <p>c) Existen diferencias significativas en el nivel de compromiso normativo de los docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017-II.</p>	<p>VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Compromiso afectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> -lazos emocionales -Percepción de satisfacción de las necesidades -Orgullo de pertenencia de la institución <p>Compromiso continuo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Necesidad de trabajo en la institución -Opciones laborales -Evaluación de pertenencia <p>Compromiso normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reciprocidad con la institución

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO De acuerdo a la literatura revisada, el tipo de investigación es del tipo no experimental, Fernández S., Fernández Z., y Baptista P. (2014), afirman que la investigación no experimental “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y que en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).</p> <p>DISEÑO En el presente proyecto de investigación se considera el diseño descriptivo comparativo Diagrama de estudio: M1 → O1 M2 → O2 O1 ↔ O2 Donde: M1= Muestra docentes ordinarios M2= Muestra docentes contratados O1 = Observación en docentes ordinarios O2= Observación en docentes contratados O1 ↔ O2 Comparación del compromiso organizacional entre docentes ordinarios y contratados.</p>	<p>POBLACIÓN Está conformado por 91 docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p> <p>MUESTRA Está conformado por 84 docentes ordinarios y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. debido a que no se logró concluir con el total de cuestionarios por el motivo que los docentes estuvieron en condición de licencia.</p>	<p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: T- student</p>	<p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>

Fuente. Elaboración propia

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2017.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Zamora (2009), este autor aborda al compromiso organizacional como la interiorización e identificación de colaboradores con los objetivos organizacionales, en relación a sus objetivos y metas personales	El compromiso organizacional es la relación entre un individuo y su organización que comprende de tres conceptos fundamentales, el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Las cuales tiene como dimensiones el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	-lazos emocionales -Percepción de satisfacción de las necesidades -Orgullo de pertenencia de la institución
			Compromiso continuo	-Necesidad de trabajo en la institución -Opciones laborales -Evaluación de pertenencia
			Compromiso normativo	-Reciprocidad con la institución

Fuente. Elaboración propia

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2017.

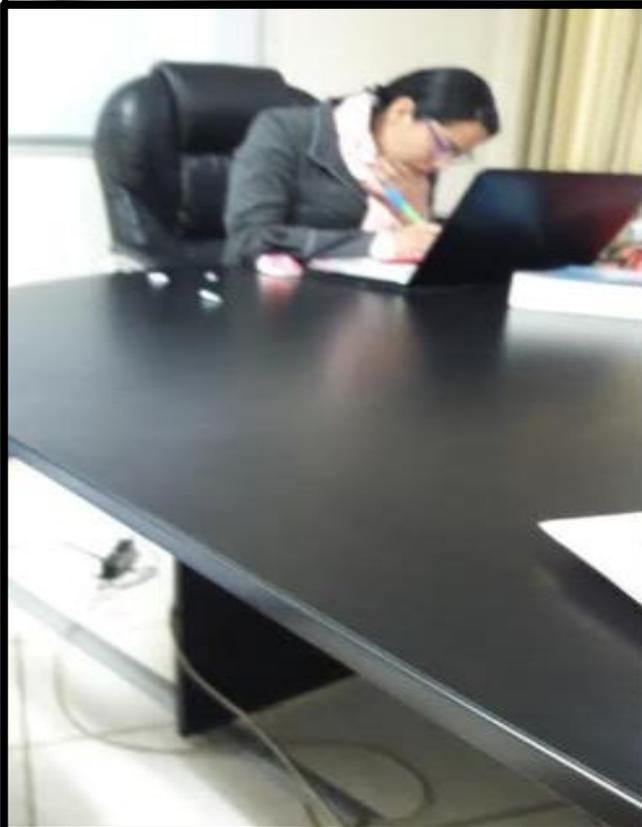
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO %	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Lazos emocionales.	42.9%	9	Confianza en los valores de la institución
		Percepción de satisfacción De las necesidades.			Afecto emocional
					Integración plena de la institución
					Involucramiento en la problemática de la institución
					Voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.
					Convencimiento de satisfacción de necesidades.
					Expresión de orgullo hacia la institución.
					Consideración personal.
					Bienestar por estar en la institución.
	Compromiso continuo	Necesidad de trabajo en la Institución.	33.3%	7	Aprobación de cualquier tipo de labor.
					Aprecio de la vida misma por dejar la institución.
					Dependencia de otras personas por ingresos que se recibe de parte de la Institución.
		Opciones Laborales.			Opciones de trabajo
					Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo
					Impresión de haber dado mucho de sí mismos y así no considerar otras opciones.
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la Institución.	23.80%	5	Persistencia en la institución.
					necesidad y deseo
					Análisis del costo de oportunidad de pertenecer a la institución
Circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral.					
Aceptación de algún apoyo especial de parte de la institución.					
				Lealtad hacia la institución.	
				Obligación de permanencia en la institución	
				Sensación de deuda con la institución.	
				Sentimiento de	
				Culpabilidad por dejar la institución.	

Fuente. Elaboración propia

Anexo 4. Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas



Anexo 5. Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial



Anexo 6. Docentes de la Escuela Profesional Administración de Empresas



Anexo 7. Instrumento de Investigación.



CUESTIONARIO

Estimado Docente:

- El presente cuestionario tiene por objetivo medir el compromiso organizacional de los docentes Ordinarios y Contratados de la UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS.
- Se le solicita la mayor sinceridad en sus respuestas, ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos que permitan tomar acciones en el mejoramiento integral de la institución.

NOTA: POR FAVOR NO ESCRIBA SU NOMBRE, ES ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL.

DATOS GENERALES:

1.1. GÉNERO

- A) MASCULINO
- B) FEMENINO

1.2. EDAD

- A) MENOS DE 25 AÑOS
- B) ENTRE 25 A 35 AÑOS
- C) MAS DE 35 AÑOS

1.3. CONDICIÓN

- A) ORDINARIO
- B) CONTRATADO

1.4. CATEGORÍA

- A) AUXILIAR
- B) ASOCIADO
- C) PRINCIPAL

1.5. GRADO ACADÉMICO

- A) BACHILLER
- B) MAGISTER/MAESTRO
- C) DOCTOR

Para evaluar la variable, Marcar con una "x", en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

1	2	3	4	5
MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN N° 1: Compromiso afectivo						
01	Tengo confianza en los valores de la institución.					
02	Siento apego emocional con la institución					
03	me he integrado plenamente con la institución					
04	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades					
05	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución					
06	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución					
07	Esta institución tiene un gran significado para mi					
08	Tengo una sensación de deuda con la institución					
DIMENSIÓN N° 2: Compromiso de continuación						
09	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución					
10	Sería duro para mi dejar esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo					
11	otras personas dependen de mis ingresos de esta institución					
12	Cuento con diversas opciones de trabajo					
13	poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo					
14	Si no hubiera dado tanto de mi mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo					
15	hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución					
DIMENSIÓN N° 3: Compromiso normativo						
17	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución					
18	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución					
19	Soy leal a la institución					
20	Tengo la obligación de permanecer en la institución					
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos					

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Juan Cielo Ramírez Cajamarca.

Grado Académico: Magister

II. OBSERVACIONES:

FORMA: *Mejorar la forma de las Encuestas*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar los ítems.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

corregir algunos reactivos

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Juan Cielo Ramírez
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: *09598927*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: José Simón Cama Flores.

Grado Académico: Magister

II. OBSERVACIONES:

FORMA: *Mejorar el enunciado de las preguntas*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)
Mejorar la formulación de los indicadores

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.



Sello y Firma del Evaluador
DNI: *24461156*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: José Simón Cama Flores.

Grado Académico: Magister

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ROSALES' and 'Lic. Adm. Educ. en Nivel Educativo Docente'.

.....
Sello y Firma del Evaluador

DNI:.....

Anexo 9. Carta sobre información solicitada al área de recursos Humanos



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Andahuaylas, 07 de Noviembre del 2017

CARTA N°0247-2017-UNAJMA-RRHH/J.

Señorita.

BRENDA CASTRO BULEJE

Egresada de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Presente

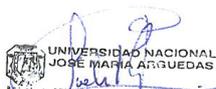
ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA

REF : FUT N°007901

.....
Mediante la presente me dirijo a usted para remitir la información solicitada mediante el documento de referencia sobre la relación de docentes Nombrados y contratados para que realice el proyecto de investigación titulado "Compromiso Organizacional de los Docentes Nombrados y Contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas Apurímac 2017". Adjunto al presente relación de la información requerida.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente.


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
C^{te} Gisela Nieza Torreblanca
JEFE ADMINISTRATIVO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Cc:
Archivo

Anexo 10. Relación de Docentes Ordinarios

DOCENTES ORDINARIOS



N°	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS BÁSICAS Y HUMANIDADES	CATEGORÍA
1	MARTINEZ HUAMAN, EDGAR LUIS	PPDE
2	FERNANDEZ ATHO, MANUEL OCTAVIO	PPDE
3	ESTRADA PANTIA, JOSE LUIS	ASDE
4	LOPEZ HUARANCCA, CIRILO -	ASDE
5	QUIZA AÑAZCO, CARMEN	ASDE
6	AGUILAR SALAZAR, FOLANDO FREDY	ASTC
7	DELGADO LAIME, MARIA DEL CARMEN	ASTC
8	FELIX BENITES, EDWIN DANIEL	ASTC
9	TORRES GARCIA, LUZ AZUCENA	ASTC
10	CORREA CUBA, ODILON	AXDE
11	RIVAS LOAYZA, LUCIO ISAIAS	AXDE
12	FUENTES BERNEDO, FRIDA ESMERALDA	AXTC
13	HUAMAN ROMANI, YERSI LUIS	AXTC
14	SUAÑA DIAZ, OLINDA	AXTC

N°	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES	CATEGORÍA
1	MACHACA REJAS, JOAQUIN	PPDE
2	VALLE DIAZ, FELIPE RAFAEL	PPDE
3	BUSTINZA SALDIVAR, DORIS	ASDE
4	GARATE LUQUE, VICTOR RAUL	ASTC
5	RAHIREZ CAJAMARCA, JUAN CIELO	ASTC
6	VALREYMOND TACORA, DARIO	ASTC
7	AGREDA CERNA, HENRRY WILFREDO	ASTC
8	AGUIRRE LANDA, JOHN PETER	AXDE
9	CAMA FLORES, SIMON JOSE	AXTC
10	MACHACA MAMANI, JULIO CESAR	AXTC
11	MESCOO CACERES, EDWIN	AXTC
12	CAMPOS PELAEZ, GODOFREDO EDUARDO	AXTP

N°	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	MODALIDAD
1	GARCIA RIVAS PLATA, CECILIA EDITH	PPDE
2	OFE CEPRON, JUAN JOSE	ASDE
3	HUANCA MARTIN, JULIO CESAR	ASDE
4	CONDOR TINCCO, ENRIQUE EDGARDO	ASTC
5	FLORES CONDORI, RICHARD ARTEMIO	ASTC
6	HUILLEN BACA, HERWIN ALAYN	ASTC
7	NEVARRO RAYMUNDO, ANGEL FERNANDO	ASTC
8	PALCHINO VALDIVIA, FLOR DE LUZ	AXDE
9	FOQUE TITO, EDWIN	AXDE
10	QUISPE QUISPE, ROBERTO	AXTC
11	MAQUERA FLORES, EDWING ALCIDES	AXTC

N°	DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA AGROINDUSTRIAL	MODALIDAD
1	MENDOZA MAFIN, FLORENTINO LAZARO	PPDE
2	ANCCO VIZCARRA, THOMAS	PPDE
3	SICHEZ MUÑOZ, JULIO CESAR	ASDE
4	TAPIA TADEO, FIDELIA	ASTC
5	GUTIERREZ MARTINEZ, DENIS HEFNAN	ASTC
6	RAMOS HUALLPARTUPA, DAVID JUAN	ASTC
7	RIVAS LEGUIA, JUVENAL	ASTC
8	TAIPE FARDO, FREDY	ASTC
9	TORO RODRIGUEZ, GINA GENOVEVA	ASTC
10	PALOMINO RINCON, HENRY	AXDE
11	CHOQUE QUISPE, DAVID	AXTC
12	LIGARDA SAMANEZ, CARLOS ALBERTO	AXTC
13	SERNA HERRERA, ABEL MANUEL	AXTC

Anexo 11. Relación de Docentes Ordinarios

DOCENTES CONTRATADOS 2017-II

N°	DEPARTAMENTO ADEMICO DE CIENCIAS BASICAS Y HUMANIDADES
1	MARTHA TERESA ECOS RAMOS
2	LUCRECIA JANQUI GUZMAN
3	EFRAIN RODAS GUIZADO
4	WILLIAMS LEON SANTE
5	ORLANDO OLIVARES RIVERA
6	ZUMILDA ILAZACA CAHUATA
7	BERTHA MILAGROS PALOMINO BULEJE
8	EDY CHURA YUPANQUI

N°	DEPARTAMENTO ADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
1	RAQUEL ALVARREZ SIGUAYRO
2	OSCAR APAZA APAZA
3	ROSA NELIDA ASCUE RUIZ
4	ESTHER REYNA MERINO ASCUE
5	GRECIA VALVERDE MANANI
6	FRANCISCO JAVIER YARLEQUE MORANTE
7	BERTHA FLORA CHAHUARES ARATÍA
8	EYNER YONEL BRAVO FRANCO
9	OSCAR SAMANEZ INCA
10	YELINA RODRIGUEZ RUELAS
11	JORGE AUGUSTO GUTIERREZ MENDOZA
12	SANDY GUILLEN CUBA
13	JOSE BALLON UGARTE

N°	DEPARTAMENTO ADÉMICO INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA
1	IVAN SORIA SOLIS
2	CARLOS YINMEL CASTRO BULEJE
3	RICHARD CARRION ABOLLANEDA
4	LEONIDAS ASTO HUAMAN
5	JOEL PALOMINO CACERES
6	MAX FREDI QUISPE AGUILAR
7	RUBEN APAZA APAZA
8	RONI ECHEVARRIA CORONADO
9	CLAUDO ISAIAS HUANCHAHUIRE BRAVO

N°	DEPARTAMENTO ADEMICO INGENIERIA Y TECNOLOGIA AGROINDUSTRIAL
1	JULIO CESAR LOAYZA CESPEDES
2	CELIA ROCIO YAURIS SILVERA
3	RONALD PEREZ SALCEDO
4	ABEL ISAIAS BARRIAL LUJAN
5	BETSY SURI RAMOS PACHECO
6	DIANETH BULEJE CAMPOS
7	ROSA HUARA APARCO

N°	CALIDAD EDUCATIVA-REFORZAMIENTO
1	ANIBAL BELLIDO MIRANDA
2	LUZ DELIA QUIMA QUINA
3	WILBER QUISEE PRADO
4	ALIBAR SERRANO MUÑOZ

41





UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
RESOLUCIÓN N° 059-2016-CO-UNAJMA
RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA

Andahuaylas, 03 de Marzo de 2016.

VISTOS: El Oficio N° 011-2016-UNAJMA-CO-FCE/C, de fecha 18 de Febrero de 2016, E Proveído N° 197, de fecha 29 de Febrero de 2016 y el Acuerdo N° 10-2016-CO-UNAJMA de Sesión Ordinaria de la Comisión Organizadora de la UNAJMA de fecha 02 de Marzo de 2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 28372 del 29 de octubre de 2004, se crea la Universidad Nacional José María Arguedas, con sede en la provincia de Andahuaylas, Región Apurímac; y por Resolución N° 280-2006-CONAFU del 25 de agosto de 2006, el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, autoriza el funcionamiento provisional de la Universidad Nacional José María Arguedas;

Que, la Ley Universitaria Ley N° 30220 en su Artículo 8°, respecto a la autonomía universitaria, establece que "El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, De gobierno, Académico, Administrativo y Económico";

Que, mediante Oficio N° 011-2016-UNAJMA-CO-FCE/C, de fecha 18 de Febrero de 2016, el Mg. Felipe Rafael Valle Díaz Coordinador de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la UNAJMA, deriva al Vicepresidente Académico de la Comisión Organizadora de la UNAJMA, Dr. Domingo Jesús Cabel Moscoso, la propuesta de Reglamento General de Distribución y Racionalización de la Carga Horaria Docente, para su evaluación y aprobación de la Comisión Organizadora;

Que, mediante Proveído N° 197, de fecha 29 de Febrero de 2016, el Vicepresidente Académico, Dr. Domingo Jesús Cabel Moscoso, solicita atender la propuesta del Reglamento General de Distribución y Racionalización de la Carga Horaria Docente, al Presidente de la Comisión Organizadora, Dr. Florencio Flores Ccanto.

Que, por Acuerdo N° 10-2016-CO-UNAJMA de Sesión Ordinaria de fecha 02 de Marzo de 2016, la Comisión Organizadora de la UNAJMA acordó por **UNANIMIDAD APROBAR** el Reglamento General de Distribución y Racionalización de la Carga Horaria Docente de la Universidad Nacional José María Arguedas;

Por estos considerandos y en uso de las atribuciones, facultades y Autonomía Universitaria que le confiere el artículo 18° de la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria N° 30220, Ley N° 28372 que crea la Universidad Nacional José María Arguedas y la Resolución N° 280-2006-CONAFU que autoriza el funcionamiento provisional de la Universidad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento General de Distribución y Racionalización de la Carga Horaria Docente de la Universidad Nacional José María Arguedas; que en doce (12) folios constituye parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Vicepresidencia Académica, a la Dirección General de Administración, Coordinadores de Facultad, Directores de Escuela Profesional y Directores de Departamento Académico, adoptar las acciones correspondientes para el cabal cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
COMISIÓN ORGANIZADORA

DR. FLORENCIO FLORES CCANTO
PRESIDENTE


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Ing. Enrique Estuardo Condor Tinoco
SECRETARIO GENERAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
VICEPRESIDENCIA ACADEMICA**



**REGLAMENTO GENERAL DE DISTRIBUCIÓN Y RACIONALIZACIÓN
DE LA CARGA HORARIA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS**

ANDAHUAYLAS -- 2016



REGLAMENTO GENERAL DE DISTRIBUCIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LA
CARGA HORARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA
ARGUEDAS

BASE LEGAL

- Ley Universitaria N° 30220.
- Estatuto de la Universidad Nacional José María Arguedas.
- Reglamento General de la Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ley General del Procedimiento Administrativo N° 27444.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: DE LOS FINES Y ALCANCES

Artículo 1°.- El presente Reglamento General establece normas, parámetros y procedimientos para la asignación de la carga horaria, lectiva y no lectiva, a los docentes ordinarios y contratados, según su categoría y modalidad de trabajo en la Universidad Nacional José María Arguedas, a fin de garantizar una eficiente distribución de dicha carga optimizando el recurso humano docente, dentro del esquema de racionalización, para el eficaz cumplimiento de sus deberes y obligaciones dentro de la UNAJMA.

Artículo 2°.- La asignación de actividades lectivas y no lectivas del personal docente está prevista en la Ley Universitaria N° 30220, concordado con el Estatuto de la Universidad Nacional José María Arguedas, UNAJMA.

Artículo 3°.- Los Docentes sin categoría profesoral (Jefe de práctica) se sujetarán a las especificaciones del Estatuto de la Universidad Nacional José María Arguedas y la Ley Universitaria 30220.

Artículo 4°.- El Vicepresidente Académico de la Comisión Organizadora de la UNAJMA aprobará la distribución de carga horaria a propuesta de los Directores de los Departamentos



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA**



Académicos, acorde con la demanda del servicio docente por las Escuelas Académicas Profesionales de la UNAJMA para el semestre y/o año académico correspondiente.

Artículo 5°.- Aprobada la distribución de carga horaria asignada al personal docente nombrado y contratado, se remitirán los formatos conteniendo las declaraciones de carga horaria, horario semanal y semestral a la Oficina de Recursos Humanos, dentro de los primeros quince (15) días hábiles de iniciado el semestre académico.

Artículo 6°.- La supervisión y control del avance silábico está a cargo de los Departamentos Académicos. La Oficina de Calidad Educativa adoptará las medidas y acciones necesarias para el cabal y eficaz cumplimiento teórico – práctico de los silabos, modelos de enseñanza – aprendizaje y práctica profesional asignados a cada docente.

Artículo 7°.- Complementariamente, para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo precedente, la administración universitaria cuenta con el control biométrico de asistencia y control de la actividad lectiva del docente a través del libro de registro de avance silábico, teniendo por finalidad acreditar formalmente la asistencia, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Interno de la UNAJMA. Los Directores de los Departamentos Académicos deberán constatar la veracidad del control referido y emitirán un informe mensual de la actividad no lectiva del personal docente dentro de los primeros cinco (05) días hábiles a la Oficina de Recursos Humanos de la UNAJMA.

**TÍTULO II: DISPOSICIONES ESPECÍFICAS
CAPÍTULO I: RACIONALIZACIÓN DE CARGA HORARIA**

Artículo 8°.- La racionalización de carga horaria viene a ser la distribución del trabajo lectivo y no lectivo al docente, en función de su situación laboral, categoría profesoral, antigüedad, y estudios de postgrado.

Artículo 9°.- La racionalización de la labor docente se consignará en el formato de carga horaria preestablecido para este propósito que comprende la carga lectiva y no lectiva



propuesta por las Direcciones de Escuelas Profesionales y Direcciones de Departamentos Académicos.

CAPÍTULO II: DE LA CARGA LECTIVA

Artículo 10°.- La Carga Lectiva es la actividad académica consistente en dirigir, administrar, y desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje de las experiencias curriculares y clases prácticas asignadas en el contexto de cada uno de los componentes del plan curricular de una carrera profesional y lo conforman el total de horas de clase (Trabajo Lectivo) más las horas destinadas para preparación y evaluación. Las horas de clase están conformadas por la suma de las horas teóricas (HT) y horas prácticas (HP).

Artículo 11°.- Para el orden de asignación de carga lectiva se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Categoría Docente (Principal, Asociado o Auxiliar).
- b) Resolución de nombramiento (Cursos ganados por concurso)
- c) Estudios de Postgrado (de mayor a menor grado) y/o Especialización (igual).
- d) Antigüedad en la categoría docente.
- e) Modalidad o régimen de trabajo (dedicación exclusiva, tiempo completo, tiempo parcial).

En este orden de identificación previsto en el presente Reglamento, el servicio docente se debe avocar a las acciones de necesidad académica de la universidad. La distribución académica se ciñe a lo descrito en este artículo para todos los docentes ordinarios.

Sobre los cursos ganados por concurso, si el docente se nombró en tres cursos, debe regentar obligatoriamente como mínimo dos. En el caso que el docente se nombró en dos cursos, regenta obligatoriamente uno de ellos. En el caso que el docente se nombró en un curso, lo regenta obligatoriamente.

El coordinador de Facultad, con el apoyo del Director de Departamento un mes antes del inicio del semestre académico deberá haber consolidado la estructura de carga lectiva docente según resolución de nombramiento, para evitar vulnerar derechos.

Si en caso existieran dos o más docentes ordinarios en la categoría con la misma antigüedad, se distribuye primero aquel que tuvo mayor puntaje en el nombramiento.

Si en caso existieran dos o más docentes ordinarios en la categoría con la misma



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA



denominación del grado de magister o doctor, se distribuye primero aquel que obtuvo con mayor antigüedad el grado. Si persiste para este caso, la denominación del grado de maestro o doctor prefiere al que está directamente ligado a la especialidad o denominación de la Escuela Profesional.

Artículo 12°.- En la distribución de carga lectiva a los docentes que ejercen cargo de autoridad o administrativo se considerará una carga lectiva mínima conforme se indica. La carga lectiva mínima se cumple lo indicado en el rango, y no se puede tomar menos horas lectivas del límite inferior, seguidamente:

Nº	CARGO / FUNCIÓN	CARGA LECTIVA MÍNIMA
1	Rector	00
2	Vicerrector Académico y de Investigación	00
3	Coordinador de Facultad	9 a 10
4	Secretario General de la Universidad	08 a 09
5	Director de Escuela Profesional	11 a 13
6	Jefe Departamento Académico	11 a 13
7	Jefes y/o Directores de Oficinas Académicas	11 a 13
8	Jefes y/o Directores de Oficinas Administrativas	11 a 13

Artículo 13°.- En la distribución de carga lectiva mínima a los docentes ordinarios, que no desempeñen cargo académico o administrativo, según su modalidad de trabajo o dedicación, se tendrá en cuenta el siguiente rango. La carga lectiva mínima se cumple lo indicado en el rango, y no se puede tomar menos horas del límite inferior:

Nº	MODALIDAD DE TRABAJO O DEDICACIÓN	CARGA LECTIVA MÍNIMA
1	Dedicación Exclusiva	16 a 18
2	Tiempo Completo 40 hs.	16 a 18



Artículo 14°.- En la asignación de carga lectiva mínima a los docentes contratados, según el haber equivalente de su modalidad de trabajo o dedicación, se tendrá en cuenta la siguiente especificación: Tiempo Parcial 20 horas semanales, tiempo completo 40 horas semanales

Artículo 15°.- Al Jefe de Práctica debe asignársele como carga lectiva, horas dedicadas al desarrollo de clases prácticas o de laboratorio, así como de preparación y evaluación, y en la carga no lectiva horas en el rubro de consejería y proyección social; según sea el caso. No mayor a 20 horas semanales.

CAPÍTULO III: DE LA CARGA NO LECTIVA

Artículo 16°.- La carga No Lectiva, es el conjunto de actividades o funciones que realizan los docentes ordinarios a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva, según el cargo que ocupen o grado de responsabilidad que les compete asumir en su Facultad o en la Administración Institucional, independientemente de la carga lectiva asignada.

La actividad declarada en los rubros de la Carga No Lectiva, deberá describirse claramente, precisándose el documento oficial que lo autoriza.

Artículo 17°.- Los rubros que comprenden la carga No Lectiva permanente, asignada a los docentes ordinarios a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva. Las extraordinarias se realizan de forma espontánea de acuerdo a la necesidad y no son permanentes:

- a) Tutoría y consejería
- b) Investigación formativa y profesional
- c) Gobierno y Administración
- d) Producción de Bienes y Servicios
- e) Proyección y Responsabilidad Social universitaria
- f) Asesoría de Tesis y Jurado de Tesis
- g) Comisiones institucionales (extraordinaria)

CAPÍTULO IV: DE LA TUTORÍA Y CONSEJERÍA



Artículo 18°.- La Tutoría y consejería la realizan los docentes ordinarios a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva; es una labor obligatoria y fundamental dentro de la **Carga No Lectiva**, orientada a lograr la formación integral del estudiante durante su permanencia en la Escuela Profesional; se inicia en cada proceso de matrícula y concluye al final del semestre académico. La Dirección de Escuela Profesional en coordinación con la Dirección del Departamento Académico asignará un número determinado de alumnos a cada Docente, de preferencia con los que desarrolle sus clases lectivas en forma preliminar, además el docente cualquier docente puede adicionar tutoría con otros ciclos o agentes externos, porque es abierta y amplia.

Artículo 19°.- En el rubro de Tutoría y consejería, se asignará dos (02) horas semanales al docente responsable por cada grupo o sección a su cargo. El Director de Escuela Profesional fijará y supervisará los horarios de atención en coordinación con el docente, quién llevará un registro de todas las actividades realizadas en beneficio del alumno.

Artículo 20°.- El Docente que incumpla injustificadamente esta función podrá ser sancionado administrativamente, el mismo que constará como demérito en su legajo personal.

CAPÍTULO V: DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 21°.- Es una actividad obligatoria destinada a que los profesores ordinarios dediquen su esfuerzo, iniciativa e interés en la práctica de la investigación científica, dentro del marco de los currículos de formación académico-profesional, con la orientación y supervisión de la Oficina General de Investigación de la UNAJMA. Esta se desarrolla en dos campos: la formativa con los estudiantes y la profesional para mejorar, profundizar conocimientos el docente.

Artículo 22°.- El tiempo dedicado a la investigación por los Profesores a Tiempo Completo y/o Dedicación Exclusiva, forman parte de su tarea académica no lectiva, siempre y cuando ejecuten proyectos que se encuentren recibidos y registrados por la Oficina General de Investigación – UNAJMA.



Artículo 23°.- A los docentes Principales, Asociados y Auxiliares a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva, se les asignará en su carga no lectiva en el rubro de investigación, entre dos (02) a seis (06) horas semanales.

CAPITULO VI: DEL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 24°.- Se consideran actividades de gobierno a las funciones que cumplen los docentes en el ejercicio de un cargo de gobierno, dentro de la estructura orgánica diseñada en el Estatuto de la UNAJMA, y tendrán asignadas una carga no lectiva mínima siguiente:

N°	CARGO	Horas / Semana
1	Rector	40
2	Vicerrectores	40
3	Coordinador de Facultad	25
4	Profesor Secretario de la Universidad	25
5	Director de Escuela Profesional	25
6	Director de Departamento Académico	25
7	Jefes y/o Directores de Oficinas Académicas	25
8	Jefes y/o Directores de Oficinas Administrativas	25

Artículo 25°.- Se consideran actividades de administración las que cumplen los docentes, en actividades propias a los cargos que ocupan en los órganos de gestión de la Carrera Profesional y/o Administración Institucional de conformidad con el Estatuto Institucional vigente y siempre que estén refrendados por acto resolutivo de la autoridad competente.

CAPITULO VII: PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Artículo 26°.- La Producción de Bienes y Servicios es el tiempo dedicado a consultorías o asesoramientos a instituciones públicas y privadas en representación de la universidad; así como la organización, planificación y dirección de proyectos de producción de bienes y servicios de acuerdo a la realidad regional y local. También está considerado la producción intelectual reflejado en material de enseñanza: libros, manuales, guías de laboratorio,



separatas, folletos, etc. a utilizarse en el desarrollo de las diversas asignaturas del semestre académico. La asignación de horas mínimas en este rubro, son de dos (02) y máximas de cuatro (04) horas.

CAPÍTULO VIII: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Artículo 27°.- Se considera como carga No Lectiva obligatoria a las actividades que tienen como objetivo planear y desarrollar acciones de proyección social y extensión universitaria hacia la comunidad. Puede ser a iniciativa del docente o en equipo de docentes con aprobación de la Coordinación de Responsabilidad Social de la Facultad respectiva.

Artículo 28°.- Para fines de Proyección Social, los docentes ordinarios y contratados a Dedicación Exclusiva y Tiempo Completo presentarán sus respectivos proyectos al inicio de cada semestre académico, a la Dirección de Proyección y Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad para fines de apoyo y seguimiento. En este rubro se asignará un mínimo de dos (02) y máximo de cuatro (04) horas.

CAPÍTULO IX: DE LA ASESORÍA DE TESIS Y JURADO

Artículo 29°.- La asesoría de tesis, jurado de tesis estarán a cargo de docentes ordinarios y comprende la atención y apoyo que brinda el docente en los procesos de elaboración de los mismos, por parte del estudiante; asimismo se asignarán (04) horas.

Artículo 30°.- Se considera como carga No Lectiva a las horas asignadas para el ejercicio del cargo de miembro de Jurado para la obtención de Título Profesional, asignándose para este rubro (02) horas semanales como máximo.

Artículo 31°.- El Docente asesor o co-asesor de tesis será designado mediante Resolución de la Facultad a la que pertenece el estudiante. Es requisito primordial presentar copia del grado académico de magister o doctor legalizado para ser integrado.



CAPÍTULO X: DE LAS COMISIONES

Artículo 32°.- Es la actividad no lectiva asignada por la autoridad superior sustentada con documento expreso, para integrar comisiones de trabajo que por la naturaleza académica – administrativa a desarrollar se considere pertinente, recayendo sobre la presidencia cuatro (04) horas y como miembro dos (02) horas, esta será sustentada con la Resolución de Comisión Organizadora de la UNAJMA

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Forman parte de la presente norma los formatos siguientes:

FORMATO N° 1.- Declaración de Carga Asignada

FORMATO N° 2.- Declaración jurada de no estar incurso en causales de incompatibilidad laboral o impedimento legal

FORMATO N° 3.- Horario semanal/mensual en el cual no se consigna capacitación, administración curricular y prácticas pre profesionales.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Cualquier aspecto o situación no considerada en el presente Reglamento, será resuelto por el Vicepresidente Académico, a solicitud de la Facultad.

SEGUNDA.- El presente Reglamento deroga todas las disposiciones anteriores que se opongan a su alcance y contenido.

TERCERA.- El presente Reglamento actualizado entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación mediante acto resolutorio por la Comisión Organizadora de la UNAJMA.

CUARTA.- Los estudios de postgrado (doctorado y maestría) que prosigue el docente, se tendrá que oficializar mediante acto resolutorio de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional José María Arguedas. Si el estudio de postgrado se realiza fuera de la región Apurímac, se brinda facilidades al docente para traslado el día viernes.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA



QUINTA.- Los docentes ordinarios, al concluir su periodo de capacitación de postgrado, según la duración, o cuando lo soliciten las autoridades de la Universidad, están obligados a presentar el diploma, certificado de estudios concluido, así como desarrollar la réplica de algún curso y de la tesis con la cual se tituló. En este rubro es libre porque depende de las condiciones de los estudios de postgrado.

Andahuaylas, febrero 2016



DECLARACIÓN JURADA DE NO ESTAR INCURSO EN INCOMPATIBILIDAD LABORAL

Yo, _____, con DNI N° _____, domiciliado en
_____ de la ciudad de Andahuaylas y Profesor
_____ bajo la modalidad de _____ adscrito al Departamento
Académico de _____:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE,

En mi actual situación laboral como docente de la Universidad Nacional José María Arguedas, no presento causales de incompatibilidad con otros sistemas de trabajo, caso contrario se deberá aplicar la sanción respectiva de acuerdo a ley.

Andahuaylas,..... De..... de 201....

FIRMA DEL PROFESOR