

UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO EMPRESARIALES Y HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y VALORES PERSONALES EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES PNP DE AREQUIPA”

Tesis presentada por el bachiller:

**LUIS FERNANDO YEPEZ
ALCANTARA**

Para optar el Título Profesional de
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Asesor: Psic. Alejandro Morey Vargas

AREQUIPA – PERÚ, 2019

Dedicatoria

A Dios, ya que, gracias a su infinito amor me da fuerzas para salir adelante ante cualquier adversidad.

A mi familia, ejemplo a seguir, fortaleza y soporte.

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores, de los que quien aprendí mucho durante este tiempo, no solo cuestiones académicas, sino a también lecciones de vida.

A mis amigos, en los que compartí muchas experiencias gratas durante los años de Universidad.

También, agradezco a todos los profesionales, psicólogos y psiquiatras, que me permitieron aprender en práctica la asistencia psicológica al prójimo.

Finalmente, agradezco a la Universidad por brindarme la educación integral que aprendí y trato de poner en práctica día a día.

Resumen

La presente investigación tiene como intención conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores personales en una muestra de 41 profesores de todos los colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa.

La investigación tuvo una metodología no experimental, con diseño transversal; alcance descriptivo y de enfoque cuantitativo de alcance correlacional. Estuvo desarrollada durante el mes de octubre del 2018. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de valores personales de Medina (2015) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) debidamente validados para el medio nacional.

Se observó la existencia de una correlación positiva moderada con tendencia alta y significativa entre las dimensiones de compromiso afectivo y valores de seguridad y universalismo ($p = 0.631$, $p < .05$; $r = 0.628$, $p < .05$ respectivamente). De igual modo el compromiso organizacional en nivel general, se correlaciona positivamente, moderada con tendencia alta y significativamente con el valor de seguridad ($r = 0.608$, $p < .05$). Posteriormente se observó que, a nivel general, existe correlación positiva, moderada y significativa ($r = 0.510$; $p < .05$) entre el compromiso organizacional y los valores personales.

Palabras clave: compromiso organizacional, valores personales, metas, motivaciones, necesidades.

Abstract

This research intends to know if there is a relationship between organizational commitment and personal values in a sample of 41 professors from all national PNP schools in the city of Arequipa.

The research had a non-experimental methodology, with a transversal design; descriptive scope and quantitative approach of correlational scope. It was developed during the month of October 2018. The instruments used were the questionnaire of personal values of Medina (2015) and the questionnaire of organizational commitment of Meyer and Allen (1997) duly validated for the national situation.

The existence of a moderate positive correlation was observed with a high and significant trend between the dimensions of affective commitment and values of security and universalism ($p = 0.631$, $p < .05$; $r = 0.628$, $p < .05$ respectively). In the same way, the organizational commitment at a general level is positively correlated, moderate with a high tendency and significantly with the security value ($r = 0.608$, $p < .05$). Subsequently, it was observed that, on a general level, there is a positive, moderate and significant correlation ($r = 0.510$; $p < .05$) between organizational commitment and personal values.

Keywords: organizational commitment, personal values, goals, motivations, needs.

Contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Resumen.....	iii
Abstract	iv
Introducción.....	x
Capítulo I:	1
Planteamiento del problema.....	1
Justificación	1
Pregunta de investigación	3
Objetivo de investigación	3
Objetivo General.....	3
Objetivos específicos	3
Capítulo II:	4
Marco Teórico	4
Antecedentes de la investigación.....	4
<i>Antecedentes Locales</i>	4
<i>Antecedentes Nacionales</i>	5
<i>Antecedentes internacionales</i>	7
Marco teórico	9
Desarrollo y perspectiva del compromiso organizacional	9
Definiciones de compromiso organizacional.....	11
<i>Teorías del compromiso organizacional según Meyer y Allen</i>	12
<i>Desarrollo de la teoría</i>	12
<i>Dimensiones del compromiso organizacional</i>	15
<i>Importancia del compromiso organizacional</i>	20
<i>Los valores personales</i>	21
<i>Consecuencias deseables en las organizaciones por medio del estudio de valores</i>	21
Definición de valores.....	22
<i>Desarrollo de la teoría de valores personales según Schwartz</i>	26
<i>Definición de valor según Schwartz</i>	26
<i>Tipología de valores personales</i>	29
<i>Relación de los valores personales</i>	33
Hipótesis.....	36

Capítulo III:	37
Método	37
Diseño de investigación.	37
Participantes.	38
Instrumentos.	38
Procedimiento.	41
Análisis de datos.	42
Capítulo IV:	43
Resultados	43
Resultados descriptivos	43
Resultados de control	43
<i>Resultados generales</i>	46
<i>Compromiso organizacional:</i>	46
Tabla 10.....	47
<i>Tabla general del compromiso organizacional:</i>	47
<i>Valores personales</i>	50
<i>Resultados por dimensiones</i>	54
<i>Dimensiones del compromiso organizacional</i>	54
Valores personales	57
<i>Dimensiones de los valores personales:</i>	57
Sexo.....	61
<i>Relación entre el sexo y el compromiso organizacional</i>	61
Relación entre el sexo y los valores personales	61
Edad.....	62
Relación entre la edad y el compromiso organizacional.....	62
Relación entre la edad y los valores personales.....	62
Estado civil.....	63
Relación entre el estado civil y el compromiso organizacional	63
Relación entre el estado civil y los valores personales	63
Número de hijos	64
Relación entre el número de hijos y el compromiso organizacional	64
Relación entre el número de hijos y los valores personales	64
Nivel educativo en el que labora	65
Relación entre el nivel educativo en el que labora y el compromiso organizacional.....	65

Relación entre el nivel educativo en el que labora y los valores personales	66
Modalidad de contrato.....	66
Relación entre la modalidad de contrato y el compromiso organizacional.	66
Relación entre la modalidad de contrato y los valores personales	67
Tiempo de trabajo	67
Relación entre el tiempo de trabajo y el compromiso organizacional	67
Relación entre el tiempo de trabajo y los valores personales	68
Resultados correlacionales	69
Correlación general.....	69
Correlación por dimensiones	70
Capítulo V:	83
Discusión.....	83
Limitaciones	85
Recomendaciones	86
CONCLUSIONES.....	87
Bibliografía	89
Anexos	94
Anexo 1: Cuestionario del Compromiso organizacional.....	94
Anexo 2: Cuestionario de los valores personales	95
Anexo 3: Consentimiento informado.....	97

Índice de tablas

Tabla 1	Elementos comunes en la definición de valores	22
Tabla 2	Definiciones de valor según diferentes autores	24
Tabla 3	Características de los valores.....	28
Tabla 4	Definición formal e informal de valor personal.....	29
Tabla 5	Tipos de valor, definición y valores representativos de cada uno.....	31
Tabla 6	Edad y número de hijos de docentes.....	43
Tabla 7	Tiempo de trabajo en el colegio.....	44
Tabla 8	Modalidad de contrato y sexo de los docentes.....	45
Tabla 9	Nivel educativo en el que trabaja y estado civil.....	45
Tabla 10	Tabla general del compromiso organizacional.....	47
Tabla 11	Tabla general de los valores personales.....	51

Tabla 12	Relación entre el sexo y el compromiso organizacional.....	61
Tabla 13	Relación entre el sexo y los valores personales.....	61
Tabla 14	Relación entre la edad y el compromiso organizacional.....	62
Tabla 15	Relación entre la edad y los valores personales.....	62
Tabla 16	Relación entre el estado civil y el compromiso organizacional.....	63
Tabla 17	Relación entre el estado civil y los valores personales.....	63
Tabla 18	Relación entre el número de hijos y el compromiso organizacional.....	64
Tabla 19	Relación entre el número de hijos y los valores personales.....	64
Tabla 20	Relación entre el nivel educativo en el que trabaja y el compromiso organizacional.....	65
Tabla 21	Relación entre el nivel educativo en el que trabaja y los valores personales.....	66
Tabla 22	Relación entre la modalidad de contrato y el compromiso organizacional.....	66
Tabla 23	Relación entre la modalidad de contrato y los valores personales.....	67
Tabla 24	Relación entre el tiempo de trabajo y el compromiso organizacional.....	67
Tabla 25	Relación entre el tiempo de trabajo y los valores personales.....	68
Tabla 26	Correlación general entre el compromiso organizacional y los valores personales.....	68
Tabla 27	Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y los valores personales.....	70
Tabla 28	Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y los valores personales.....	73
Tabla 29	Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de los valores personales.....	76
Tabla 30	Correlaciones entre las variables de control con el compromiso organizacional y los valores personales.....	77
Tabla 31	Correlación entre las variables de control y las dimensiones de los valores personales.....	81

Índice de figuras

Figura 1	Dimensiones del compromiso organizacional según O'Reilly y Chadman (1986)	13
Figura 2	Desarrollo de los componentes de la Teoría de Meyer y Allen.....	14
Figura 3	Componentes del compromiso organizacional.....	19
Figura 4	Relación entre los diez valores de tipo motivacional.....	35
Figura 5	Resultados generales del compromiso organizacional.....	46
Figura 6	Resultados generales de los valores personales.....	50
Figura 7	Resultados generales del compromiso afectivo.....	54
Figura 8	Resultados generales del compromiso de continuidad.....	55
Figura 9	Resultados generales del compromiso normativo.....	56
Figura 10	Valor autodirección.....	57
Figura 11	Valor estimulación.....	58
Figura 12	Valor hedonismo.....	59
Figura 13	Valor logro.....	60

Introducción

En nuestro país, pocas son las empresas preocupadas en estar a la vanguardia de investigaciones relacionadas al conocimiento de sus trabajadores. En contraste con el primer mundo, estudios como el que se presenta en esta investigación, ha captado la atención de varios gerentes a nivel mundial. El estudio del compromiso organizacional es uno de los factores a considerar para la obtención de metas organizacionales, ya que influyen en la eficacia y bienestar de los miembros de una organización (Alicia, Omar y Vaamonde, 2008).

Por otro lado, los valores personales de los trabajadores, entendidos como guía de su comportamiento particular (Cota, 2002). Son de poco interés para muchos jefes en la región, preocupados únicamente en la productividad económica de la empresa.

Este panorama se presenta en la mayoría de empresas peruanas e instituciones estatales, nos muestra la deshumanización del hombre, concebido como un recurso, una especie de andamiaje o eslabón que se alienta para producir más (Marín, 2006).

Las dos instituciones educativas PNP son las únicas en la ciudad de Arequipa, se diferencian de los colegios nacionales tradicionales, porque la administración directiva está a cargo de la Policía Nacional del Perú, de la misma forma, la infraestructura ha sido patrocinada por esta institución; es por esto, que beneficios como capacitaciones o implementación es también brindada por esta institución nacional, lo cual es una desventaja frente a otros colegios nacionales que reciben beneficios directos del Ministerio de Educación o la gerencia Regional de Educación.

La presente investigación está compuesta por cinco capítulos detallados a continuación:

En el primer capítulo, planteamiento del problema, está conformado por la descripción de la realidad problemática, las preguntas de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos.

Continuando, en el segundo capítulo, marco teórico, está compuesto por los antecedentes regionales, nacionales e internacionales de la investigación. Las definiciones de las variables investigadas, el desarrollo teórico de estas variables y la hipótesis de la investigación.

El tercer capítulo, método, se muestra el diseño de la investigación, los participantes, los instrumentos y el procedimiento en el que se ejecutó la investigación.

Los resultados se encuentran en el cuarto capítulo, compuesto por el análisis estadístico e interpretativo de los datos analizados en la investigación. Haciendo descripciones sobre los resultados generales encontrados y análisis específicos propuestos en los objetivos específicos y la validación de las hipótesis.

Finalmente, en el capítulo cinco se encuentra la discusión, compuesta por las conclusiones de los resultados obtenidos y el contraste con resultados semejantes que se encuentran en investigaciones similares; lo cual permite una mejor validación de los resultados obtenidos.

Capítulo I:

Planteamiento del problema

Justificación

Esta investigación se presenta como un pequeño aporte al precario conocimiento del docente en nuestra realidad arequipeña. Considero que el estudio de la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales de cada docente son información importante para conocer al empleado, y comprender la influencia de la organización en los actos del trabajador.

Se ha comprobado que el compromiso organizacional es una variable relacionada a la productividad, bienestar y obtención de logros organizacionales (Dávila y Jiménez, 2012).

Jericó (citado en Frías, 2014) afirmó que uno de los tres componentes básicos del talento es el compromiso, ya que se concibe como el motor que lleva al trabajador a aportar más a la empresa. El talento en un trabajador es necesario, pero la motivación y el compromiso que tengan será determinante para su desenvolvimiento laboral.

Para Marta Alles (2005) el compromiso es una de las competencias cardinales en el proceso de gestión del talento humano. Esta autora sugiere que

desarrollar el compromiso organizacional ayuda en los procesos de capacitación, desarrollo personal y clima organizacional.

Independientemente de la profesión, Medina (2015) afirma que los valores personales también influyen en la calidad del trabajo que se realiza, ya que estos valores motivan a las personas para cumplir ciertas metas; es así que, dependiendo del valor de benevolencia, autodirección, tradición o poder, guiarán su actuar personal y colectivo.

Por otro lado, Rivera (2010) enfatiza en que el compromiso organizacional y los valores personales muestran una relación en el entendimiento y predicción del desenvolvimiento del trabajador. Esto se podría reflejar en el cumplimiento de la misión y visión de la empresa; el desarrollo del plan estratégico y la participación del plan perspectivo.

La población utilizada para esta investigación, son profesores; ya que está en su trabajo y compromiso, la formación académica de niños y adolescentes, que son el futuro del país. Por tanto, conocer su compromiso con la institución educativa en la que enseñan, implica también conocer el compromiso que tienen con su profesión y disposición de enseñanza. Conocer sus valores, que motivan e impregnan a los alumnos debe ser considerado asunto primordial en las estrategias para mejorar la educación. Una educación de profesores comprometidos y con valores relacionados a la educación pronostica la calidad de enseñanza que se imparte en los colegios de todo el Perú.

Según sugiere Rivera (2010), nuestro país ocupa los puestos más bajos de educación a nivel mundial, el conocer la forma en que los profesores realizan su trabajo y conocer sus motivaciones, es un primer abordaje en la búsqueda de mejorar los niveles de educación en el Perú.

Por otro lado, las investigaciones son escasas y los resultados heterogéneos; sobre el tema en discusión no existe una conclusión clara respecto a la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales, lo que hace aún más importante llevar a cabo la investigación.

Investigar y preocuparse sobre el compromiso de los profesores de colegios nacionales, permitirá:

- a) Mejorar los procesos de capacitación de profesores que trabajen en los colegios nacionales. Un adecuado proceso de selección de profesores pronostica un sistema educativo eficiente.
- b) Evaluar con mayor profundidad las competencias idóneas de un perfil de profesor que le preocupa formar a personas de bien.
- c) Beneficiará el clima organizacional de los colegios, en pro al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje escolar.
- d) Reconocer la responsabilidad moral de los colegios respecto al trato que se le brinda al profesor.

Pregunta de investigación

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y los valores personales en profesores de dos colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa?

Objetivo de investigación

Objetivo General

Identificar la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales de los profesores de dos colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa.

Objetivos específicos

1. Describir la relación cuantitativa entre las características demográficas de los trabajadores con el tipo de compromiso organizacional.
2. Describir la relación cuantitativa entre las características demográficas de los trabajadores con el tipo valores personales.
3. Identificar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de los valores personales.
4. Identificar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los valores personales.

Capítulo II:

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

Antecedentes Locales

Ajahuana y Guerra (2017) en “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa” Universidad Nacional de San Agustín – Arequipa. Buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de 58 trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata, los trabajadores evaluados laboran bajo contrato o nombramiento. Las herramientas utilizadas fueron: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y Escala de satisfacción laboral SL- SPC.

Las autoras concluyeron que los trabajadores del centro de salud poseen un nivel alto de compromiso organizacional, en donde resalta el compromiso de continuidad. Obtuvieron niveles medios de satisfacción laboral. La importancia de esta investigación se da debido a que muestra un análisis de la realidad del trabajador del estado en la

ciudad de Arequipa, evalúa su compromiso organizacional y el tipo que predomina.

Portillo y Reynoso (2017) “Valores personales y cuidado humanizado en enfermeras (os). Hospital Base Carlos Alberto Seguí Escobedo” Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa – Perú. Esta tesis buscó establecer la relación entre el compromiso organizacional y el cuidado humanizado a 83 enfermeras de diferentes servicios del hospital. Los cuestionarios utilizados fueron: Cuestionario de valores personales (Medina, 2005) que es una adaptación del cuestionario de valores personales de Schwartz (1993) y el formulario de evaluación de los comportamientos de cuidado otorgado por enfermería (E.C.C.O.E) (Portillo y Reinoso 2017).

Las autoras concluyeron que el 94% de las enfermeras considera importante los valores personales ya que es un pilar importante para realizar su ejercicio profesional caracterizado por el servicio y búsqueda de sanidad de los pacientes. En nuestra región, son pocos los estudios realizados sobre los valores personales, por lo tanto, esta investigación muestra datos valiosos sobre los valores personales de profesionales dedicados al servicio, al igual que los docentes.

Antecedentes Nacionales

Cruz (2017) “Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao” Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Investigó la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales a 202 trabajadores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Trujillo. Utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992).

En la presente tesis, se encontró que los trabajadores poseían un nivel bajo de compromiso organizacional a nivel general y en los tres factores que lo constituyen. Afirma que el compromiso afectivo, se relaciona significativamente y de forma positiva con los valores de Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad. En el compromiso de continuidad hubo una relación significativa y positiva con los valores de benevolencia, universalidad, autodirección, seguridad, conformidad y tradición.

Finalmente, respecto al compromiso normativo hubo una relación significativa y positiva con los valores de universalidad, autodirección, y Conformidad. La importancia de esta tesis se manifiesta en la explicación de la dinámica relacional entre el compromiso organizacional y los valores personales en nuestro país. Posee un análisis claro de la situación organizacional y el sentir de los trabajadores en el rubro de la agroindustria y las posibles repercusiones en el objetivo de alcanzar las metas organizacionales.

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. Lima – Perú. El autor buscó evaluar el grado de compromiso organizacional de una institución educativa privada de la ciudad de Lima. Fueron 43 los profesores evaluados. La herramienta utilizada fue una adaptación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) en un 60%, también utilizó el 40% del Organisational Commitment Question de Modway y otros (Rivera, 2010), fue debidamente adaptado y revisado por especialistas de la materia.

El autor concluyó que el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa evaluada fue medio; siendo el compromiso afectivo y de continuidad mayor que el compromiso normativo. Las profesoras poseen mayor grado de compromiso organizacional. A diferencia de los

resultados de Omar y Florencia (2008), los trabajadores con menor tiempo laborando, poseen un compromiso organizacional mayor, esto se puede interpretar que luego de 3 años trabajando en la institución educativa, el docente pasa a ser estable, lo que hace que sienta mayor seguridad en su puesto (Rivera, 2010). A pesar de estos resultados, el compromiso normativo en docentes varones con varios años trabajando, es significativamente alto.

La tesis presentada es un antecedente que revela el grado y el tipo de compromiso organizacional de los docentes en el Perú; si bien solo se realizó a una institución educativa particular; de cierta forma muestra el panorama en la realidad peruana.

Antecedentes internacionales

Osorio, Ramos y Walteros (2016) "Valores personales y compromiso organizacional". Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S., Bogotá – Colombia. Investigaron la existencia de una relación significativa del compromiso organizacional y los valores personales. También buscaron identificar una posible explicación de los valores personales de Schwartz en el compromiso organizacional. Evaluaron a 128 funcionarios de una institución superior de Bogotá. Para la aplicación utilizaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993).

Los autores concluyeron que sus resultados no corroboran la existencia de una relación entre el compromiso organizacional de Meyer y Allen y la teoría de valores personales de Schwartz (Osorio, Ramos y Walteros, 2016). También encontraron que el modelo de orden mayor de 4 valores propuestos por Schwartz presenta inconsistencias al momento de explicar el compromiso organizacional. Los autores propusieron un modelo en el que unieron los valores de conservación y tradición; de ese modo concluyeron que podría haber una posible existencia de una relación entre

los valores de orden mayor de Schwartz y el compromiso organizacional de Meyer y Allen (Osorio, Ramos y Walteros, 2016).

A pesar de esto, encontraron relaciones significativas entre el valor de conservación y el compromiso organizacional (Osorio, Ramos y Walteros, 2016). La investigación de Osorio, Ramos y Walteros (2016) es importante para la presente investigación, ya que buscó establecer la existencia de una relación entre estos dos factores; base de la primera hipótesis.

Omar y Florencia (2008) “Valores Personales y Compromiso Organizacional”. Enseñanza e investigación en Psicología *vol.13:2*. Xalapa, México. Investigaron la relación entre los valores individuales y el compromiso organizacional en 429 trabajadores de empresas argentinas. Utilizaron la escala de individualismo – colectivismo de Singelis y cols (1995) y la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1996). Ambas pruebas estuvieron validadas para el medio argentino.

Concluyendo que los trabajadores con valores de tipo colectivistas poseen un mayor grado de compromiso afectivo y normativo; respecto a los cargos gerenciales, estos poseen un grado de compromiso normativo alto. Los trabajadores con valores colectivistas prefirieron laborar en una empresa pequeña ya que posiblemente les permite mayor facilidad de trabajar en grupo y apoyarse mutuamente.

También concluyeron que mientras mayor sea la cantidad de años laborando, mayor es el compromiso afectivo, debido a la formación de un vínculo que traspasa la esfera laboral, convirtiéndose en un estado emocional debido al tiempo de relación con la empresa. La investigación es importante porque muestra la relación que existe de los valores personales y el compromiso organizacional. También permite a la investigación ampliar el marco teórico y entender la dinámica de los trabajadores y el tipo de empresa en el que prefieren trabajar.

Marco teórico

Desarrollo y perspectiva del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un fenómeno últimamente considerado por grandes organizaciones a nivel mundial que buscan el bienestar de sus trabajadores en pro al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En la búsqueda de entender el compromiso organizacional, numerosos investigadores conciben este fenómeno desde diferentes perspectivas. Los primeros indicios conocidos sobre el compromiso organizacional se dan en el año de 1943 cuando Allport explicó su visión del compromiso organizacional caracterizado por la intensidad de participación del trabajador en su centro laboral influido por las necesidades de dicho trabajador.

La investigación formal del Compromiso organizacional se llevó a cabo a partir de los años 60 puesto que empezaron a crear modelos para entenderlo (Bustamante, Fernández, Moscoso, y Vera, 2016). De acuerdo a Gonzáles y Antón (1995), afirman que las perspectivas de investigación del compromiso organizacional se dividen en principalmente actitudinal y conductual.

Gonzáles y Antón (1995) concuerdan que desde la perspectiva actitudinal, las investigaciones se han centrado en observar antecedentes que posteriormente desencadenan consecuencias que ayudan a la formación del compromiso organizacional. Estos autores, refieren que desde la perspectiva conductual, los investigadores estudian las condiciones que se dan en el centro laboral para que el trabajador desarrolle conductas que muestren objetivamente el compromiso organizacional con su trabajo.

Los mayores exponentes de la perspectiva actitudinal son Modway, Porter y Sterrs (1982), estos autores concibieron el compromiso organizacional como la identificación y participación del trabajador con la organización, lo que lleva a aceptar e intentar cumplir de cualquier forma posible las metas que la organización espera de su trabajador; y a su vez en el trabajador el deseo que permanecer trabajando en esta (González y Atón, 1995).

El pionero en la investigación de la perspectiva conductual es Becker (1960), describió el compromiso organizacional de acuerdo a su teoría "side-bests" entendida como una inversión de esfuerzos que realiza el trabajador en la búsqueda de cumplir con los objetivos organizacionales de la empresa. Becker entiende que la relación entre el trabajador y su centro laboral es una línea continua que el empleado va manteniendo por medio de su autoevaluación, midiendo el tiempo y esfuerzos que realiza para cumplir con su trabajo.

Cuando el trabajador considera que las condiciones en las que trabaja no son una inversión que le genere ganancias, las pérdidas acumuladas harán que busque otro lugar donde trabajar. De acuerdo a Beacker (1960) los índices acumulados que generan que el trabajador desista de sus funciones son su edad, el tiempo de trabajo, el sueldo, cargo que desempeña o incluso la propia percepción de buscar otra alternativas.

Respecto la teoría de Becker (1960), Hurtado-Arrieta (2017) señala que es una perspectiva del intercambio social, ya que el trabajador percibe la relación con su centro de trabajo de acuerdo a la calidad de bienes que podría recibir en la organización. Este enfoque de Becker sirvió para que en 1990 Meyer y Allen elaboren el factor de continuidad en su teoría.

Definiciones de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Estos investigadores, dividieron el compromiso organizacional en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Más allá de esto, por el contrario, la naturaleza de los estados psicológicos difiere. Robbins (1999) definió el compromiso organizacional como un estado en el que el empleado se ha identificado con la organización en la que trabaja, identificándose con sus metas y deseo de permanecer en esta como trabajador.

Blau y Boal (1987) destacaron en el compromiso organizacional, la intensidad en la que un empleado participa y se identifica con su empresa. Steers (1977) habló sobre “la fuerza relativa de identificación e involucramiento, de una persona con una organización” (pp. 46).

Relacionado a lo propuesto por Steers, Betanzos y Paz (2007) incluyeron a la identificación e involucramiento, añadieron una “liga afectiva con la organización, con sus metas, y deseo de seguir siendo miembro de esta” (p. 207).

Lagomarcino (2003) condensó las definiciones de diferentes investigadores en la frase “tener puesta la camiseta de la organización” (p. 79). Chiavenato (2004) afirma que el compromiso organizacional es la predisposición en la que el trabajador voluntariamente busca realizar grandes esfuerzos en favor de la organización. Este autor también lo nombra como “Ciudadanía organizacional”.

Para Marta Alles (2005) el compromiso es una de las competencias cardinales en el proceso de gestión del talento humano. Esta autora

sugiere que desarrollar el compromiso organizacional ayuda en los procesos de capacitación, desarrollo personal y clima organizacional.

Teorías del compromiso organizacional según Meyer y Allen

Desarrollo de la teoría

La teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen, tiene más de 40 años de desarrollo investigativo. Su teoría todavía sigue vigente y utilizada por muchos investigadores para evaluar este aspecto en diferentes organizaciones a lo largo del mundo.

Su desarrollo ha pasado por varias reestructuraciones sobre todo en el desarrollo de las dimensiones y como cada una de ellas ha ido evolucionando (Gallardo, 2008). La teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen es la más aceptada en la comunidad científica (Arias, 2001; Gallardo, 2008).

Meyer y Allen, recibieron influencia directa en los estudios realizados por Modway, Porter y Steers (1982). Porter *et.al*, (1974) quienes desarrollaron la primera escala de Compromiso Organizacional que se conoce llamado OCQ (Organizational Commitment Questionnaire). Esta escala evaluaba una única dimensión de compromiso organizacional; consistía en 15 preguntas, ya que “quisieron que fuera una herramienta fácil de administrar y que se pudiera usar en diferentes organizaciones” (Gallardo, 2008, pp.15).

Tuvo aceptación en el mundo académico, a pesar de las críticas; de acuerdo a O'Reilly y Chatman (1986) y Reichers (1985) afirmaron que la prueba evaluaba más los comportamientos, tales como rotación o desempeño en la organización, más no las actitudes.

En el año de 1984, Meyer y Allen propusieron un modelo de compromiso organizacional compuesto por dos factores. Los dos factores eran el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad.

Luego de su primera conclusión respecto al compromiso organizacional, dos años después, O'Reilly y Chatman publicaron un artículo donde afirmaban que el compromiso organizacional poseía un "vínculo psicológico" (Gallardo, 2008; pp.15) que hace que el trabajador permanezca en la empresa. Estos autores concibieron que el compromiso organizacional estaba compuesto por tres dimensiones; a diferencia de Porter et.al (1974) quienes veían al compromiso organizacional como un único elemento.

A continuación, se presentan las tres dimensiones propuestas por O'Reilly y Chatman (1986) fueron:

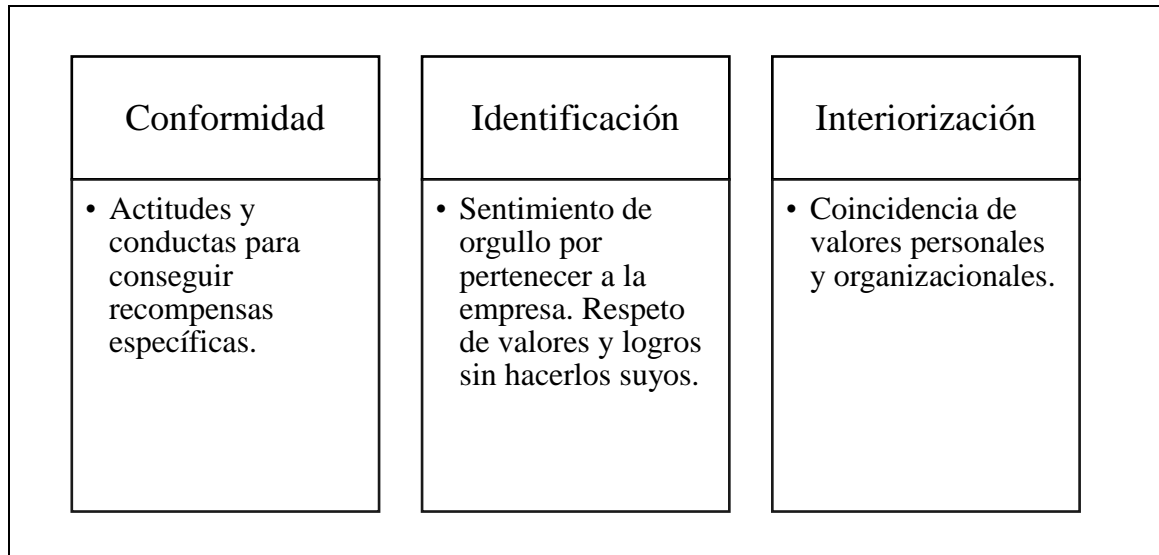


Figura 1 Dimensiones del compromiso organizacional según O'Reilly y Chadman

Fuente: Adaptado de "Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones". E. Gallardo, 2008, pp.4-15.

La influencia de O'Reilly y Chatman (1986); y de Wiener (1982) hicieron que en el año de 1990 añadieran un tercer componente al compromiso organizacional llamado compromiso normativo. Este

último componente, ha ido cambiando durante el tiempo. En sus inicios, era concebido como una “internalización de presiones normativas para actuar acorde a los intereses organizativos” Wiener 1982 (como se citó en Gallardo, 2008; pp.14). Con el paso de los años, los autores cambiaron su sentido a un “sentimiento de obligación de permanencia en la organización” (Gallardo, 2008; pp.15). Finalmente, la concepción cambió tal cual ahora es conocido, llevando una definición de carácter moral respecto a la permanencia de seguir trabajando.

Para una mejor comprensión, en la presente figura se graficará el desarrollo de la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen.

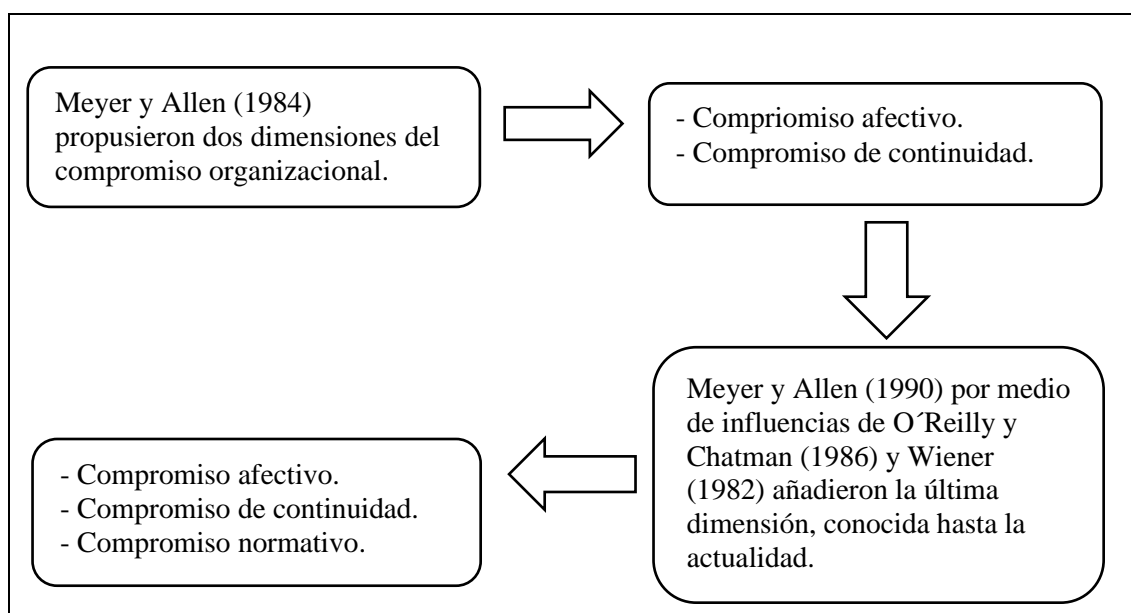


Figura 2: Desarrollo de los componentes de la teoría de Meyer y Allen

Fuente: Explicación del desarrollo de la teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado de "Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones". Por E. Gallardo, 2008, pp. 4-15.

Dimensiones del compromiso organizacional.

De acuerdo a Gonzáles y Atón, (1995), Gallardo, (2008) y Hurtado-Arrieta (2017) a Meyer y Allen (1991) se reconoce la capacidad integrativa de las dos perspectivas desarrolladas en las investigaciones del compromiso organizacional. También se le reconoce posibilidad de haber descrito que el trabajador puede vincularse de tres maneras diferentes con su organización. Lo que ha generado aceptación en el mundo académico.

Una vez explicada el desarrollo de la teoría y sus dimensiones. En el presente apartado, se desarrollan las 3 dimensiones del compromiso organizacional.

a) Compromiso afectivo (deseo): hace referencia al vínculo emocional que los trabajadores construyen con la organización; esto se da cuando el trabajador percibe que en el centro de trabajo se satisfacen sus necesidades, especialmente las de carácter psicológico. Al igual que las necesidades psicológicas, las expectativas del trabajador son cubiertas. Esta satisfacción de necesidades psicológicas y de expectativas hacen que el trabajador permanezca laborando en la organización.

De acuerdo a Meyer y Allen (1991), los trabajadores que tienen un compromiso afectivo a su centro de trabajo presentan una alta identificación y participación de las actividades que realiza la empresa; y también se esfuerzan por cumplir con las metas u objetivos organizacionales que se les exija.

Respecto al enfoque conductual, podemos ver que el compromiso afectivo, hace referencia a que los trabajadores con este tipo de compromiso suelen presentar conductas de tipo más estables tanto a nivel interpersonal y organizacional.

De acuerdo con los autores de la teoría, Meyer y Allen (1991) las particularidades de cada persona llevan a que se comprometan activamente. Si estas particularidades personales concuerdan con los factores ambientales, habría una mejor disposición al compromiso afectivo, a diferencia de los trabajadores cuyas características personales no coinciden con los factores ambientales.

Un caso de compromiso afectivo es el de una secretaria, que se siente cómoda en la empresa, es respetada por sus jefes; ellos reconocen el buen trabajo que hace. En ocasiones que ella tuvo inconvenientes personales, le dieron apoyo y sus jefes se preocuparon por buscar su bienestar físico y psicológico. La secretaria que se presenta como ejemplo, se siente agradecida con la empresa por la ayuda brindada y el trato que le dan; esto hace que ella participe activamente de las actividades sean de carácter interno o externo. Cumple con sus metas y tiene los documentos listos para cuando los necesiten.

b) Compromiso de continuidad (necesidad): derivado de la teoría de Becker (1960), en este tipo de compromiso, el trabajador evalúa las inversiones de tiempo, esfuerzos físicos, o de carácter psicológico que le hace reflexionar si sería adecuado retirarse o no de la organización en la que trabaja.

De acuerdo a Arias (2001) en este tipo de compromiso, se refleja la “faceta calculativa” (pp. 5-12) del trabajador, en donde la deliberación de beneficios económicos y satisfacción de necesidades juega un papel importante.

Para los trabajadores, dejar la organización es causal de ansiedad. En este tipo de compromiso, el beneficio de quedarse en la empresa tiene que ser mayor al costo de irse.

En esta dimensión de compromiso, un agente de influencia que considera el trabajador para inclinarse por permanecer en la empresa o irse es, de acuerdo a Meyer y Allen (1991) el dominio de su rol, ya sea su cargo o la destreza con la que se desenvuelve en su función. En adición, la escasez del trabajo también influye. Estos autores sugieren que este tipo de compromiso es predominantemente pasivo, a diferencia de la intensidad que las emociones manifiestan en el compromiso afectivo. Esto hace que el compromiso de continuidad se convierta en lealtad.

En este caso, un trabajador dedicado a la supervisión de ventas en un retail, permanece laborando en la empresa debido a que valora el esfuerzo que le costó ascender de puesto; en ocasiones evalúa abandonar la empresa y conseguir otro trabajo, pero la demanda laboral en su región es escasa, esto hace pensar que sea poco probable conseguir un trabajo del mismo nivel u otro puesto de mayor jerarquía que su actual puesto de trabajo.

c) Compromiso normativo (deber): esta última dimensión de compromiso, consiste en ser leal a la organización donde trabaja por haber recibido ciertos beneficios de esta. En este tipo de compromiso, el trabajador siente un deber moral de permanecer en la empresa. Los beneficios son numerosos, por ejemplo: un aumento de sueldo, una capacitación, algún viaje, pagos de grado académico como maestría o doctorado, entre otros.

El trabajador ligado a la empresa por este tipo de compromiso, siente un deber en corresponder lo hecho hacia el trabajador y continuar en la empresa. Gouldner, 1960 (como se citó en Arias, 2001) hace referencia a la teoría de reciprocidad; en donde alguien que recibe cierto bien, internaliza un deber moral de intentar contribuir al benefactor. El trabajador que abandona su centro laboral, genera culpa; puesto que permanecer en la empresa desencadena una sensación de hacer lo correcto.

Al respecto, Meyer y Allen (1991) sugieren que esa sensación de estar obrando de una forma adecuada nace a partir de paradigmas propios que la persona ha ido desarrollando a lo largo de su vida, cuyos juicios evalúan lo bueno o malo de su obrar.

Continuando con los autores, estos sugieren que hay dos formas para adquirir este tipo de compromiso; el primero consiste en que el trabajador sienta que debe retribuir el bien prestado a la organización. La segunda opción, de acuerdo a Colquitt et al, 2007 (como se citó en Frías 2014) hace referencia que, todos los jóvenes que trabajan en organizaciones de caridad desarrollan este tipo de compromiso por la relación cercana en la que se desenvuelven.

En el caso de un jefe o gerente que ha recibido constantes cursos, capacitaciones y ha invertido años de servicio en la organización, siente que su experiencia y formación se la debe a la empresa, por lo que pensar en abandonar la fuente de su conocimiento sería un acto de ingratitud de su parte, por el contrario, siente que todos sus esfuerzos tienen que ir dirigidos a conseguir los objetivos organizacionales de la empresa. Desde su entendimiento, es una forma de pagar o retribuir las bondades recibidas.

Cabe mencionar que estos tipos de compromiso organizacional se manifiestan de diferente forma en los trabajadores y en diferente intensidad; un tipo de compromiso no anula al otro, sino que cohabitan en diferentes jerarquías; para un trabajador su tipo de compromiso predominante puede ser el compromiso afectivo y en segundo lugar puede manifestar actitudes relacionadas al compromiso normativo.

El entender la dinámica en la que manifiesta el compromiso organizacional en cada caso en particular, es información

provechosa que los jefes de gestión del talento humano puedan tener para buscar el compromiso en sus trabajadores.

De acuerdo a Soreson, (como se citó en Frías 2014), afirma que el tipo de compromiso organizacional varía con el tiempo, en algunos casos, el autor llama a los primeros seis meses de trabajo la “luna de miel” en donde destaca una intensa relación entre el trabajador con su organización; la participación es activa y los niveles de proactividad son altos.

Al respecto, Pons y Ramos (2010) hicieron un intento de entender cuáles son los elementos de cada tipo de compromiso, en la presente figura se graficará la forma en la que están compuestos.

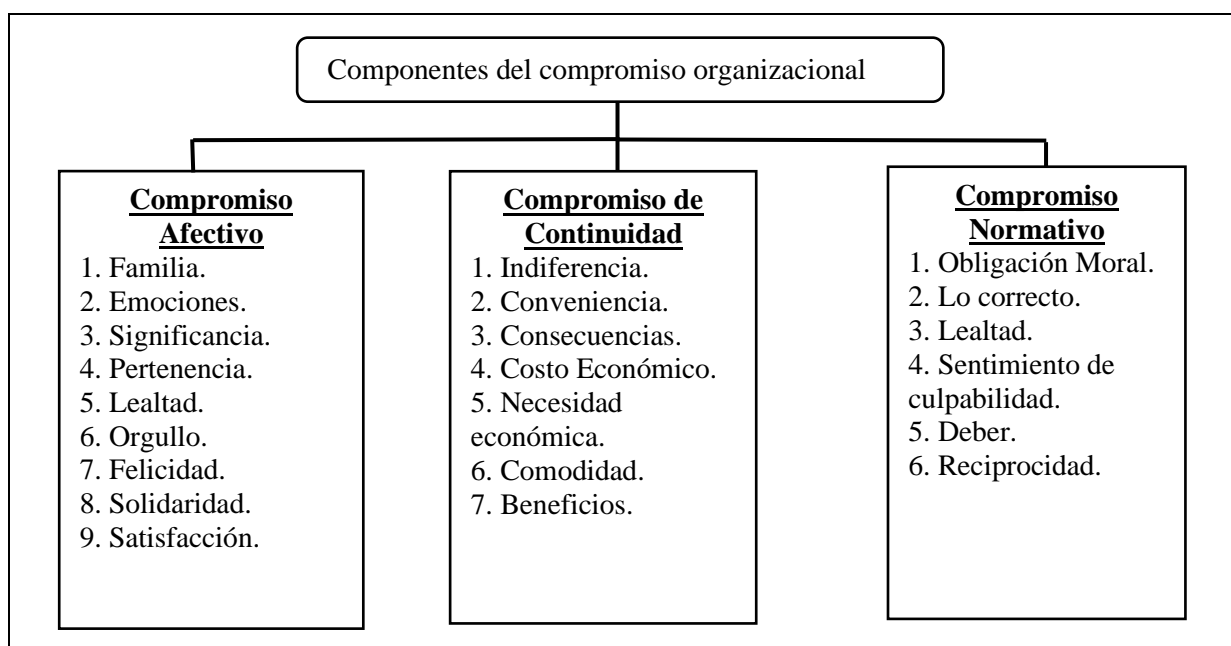


Figura 3: Componentes del compromiso organizacional

Nota: Explicación de los componentes del compromiso organizacional adaptado de "Antecedentes del compromiso organizacional". V. Pons y L. Ramos, 2010, pp. 239-256.

Estos tipos de compromiso organizacional influirán directamente en el medio laboral donde la persona se encuentre, ya sea de forma positiva o de forma negativa.

Importancia del compromiso organizacional.

Se sabe que el compromiso organizacional ayuda a cumplir las metas y los objetivos organizacionales que sean planteados en la empresa, es para esto que los trabajadores deben sentirse comprometidos con su trabajo, compartir la misión y visión de la empresa para así aumentar la participación activa.

Es imperativo el trabajo de los jefes para que puedan motivar a los trabajadores a realizar de mejor forma su trabajo y cumplir con lo requerido. Alimentar la comunicación entre jefaturas y jefes directos, escuchar sus iniciativas y fomentar la participación activa de los colaboradores; no solo acatar órdenes, sino también hacer que generen propuestas para un mejor desenvolvimiento laboral.

En nuestro país, se ha investigado, que el compromiso organizacional está relacionado inversamente con la posibilidad de rotación (Bustamante, *et al.* 2016). Así mismo, en nuestra región se observó que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral están relacionadas positivamente (Duche y Guerrero, 2018). Contar con el personal comprometido con la institución, generará que las empresas eviten procesos de reclutamiento y selección masivos, que generan un mayor presupuesto, costos de capacitación o invertir tiempo innecesario en desarrollar la curva de aprendizaje de cada trabajador y pagar liquidaciones de los trabajadores que desean retirarse de la organización.

Los valores personales.

Consecuencias deseables en las organizaciones por medio del estudio de valores.

Dávila (2012) afirma que los valores influyen directamente en las conductas de las personas. Poco es el consenso obtenido respecto de su concepción. En este apartado se busca definir los valores; de forma general, se podría decir que los valores son “estándares o criterios que permiten guiar las acciones o la elección de metas a través de la influencia de la cultura, la sociedad y personalidad” Dose, 1997 (como se citó en Dávila 2012).

Partiendo de esta premisa, la evaluación de los valores personales, permitiría a las organizaciones a entender de mejor forma a sus trabajadores, así, dependiendo de los valores que guíen sus actos podrán manifestarse en el medio donde trabajen y así poder buscar una mayor participación en la obtención de metas organizacionales.

Los valores en el contexto laboral han sido estudiados por Dose (1997), el cual afirma que los valores podrían afectar la conducta de los trabajadores por medio de dos formas:

El primero consiste en que tengan un efecto directo sobre la conducta del trabajador; y el segundo consiste en la conducta que se pueda dar por medio de la interacción con los valores personales de otros trabajadores. De acuerdo a Garrido, Rodríguez y Alvarado, (2010); no solo los valores de los trabajadores influyen, sino también, y en gran medida, los valores de la organización impactan en los trabajadores.

En relación al compromiso organizacional, Cohen (2009) y Sabine (2002) afirman que los valores personales generan conductas que

terminan siendo evaluadas por medio del tipo de compromiso organizacional del trabajador.

Definición de valores.

La complejidad en la búsqueda de una definición de valores ha sido un problema en el ámbito científico. Medina (2015) afirma que los valores son parte de la personalidad de cada persona, lo que genera un desafío intentar aproximarlos de una forma objetiva.

El problema en su definición tiene siglos de cuestionamiento, desde los primeros filósofos hasta los pensadores post modernos, el término de valor ha sido cambiante.

En el campo de la psicología, el Psiquiatra Adler (1956) aseguró que las diferencias conceptuales que existen sobre este término hicieron que el avance en las ciencias sociales sea limitado.

Este problema conceptual a la que Medina (2015) ha llamado "discordancia en cuanto a la definición única del término valor" (p.21), se da por causa de diferentes conceptualizaciones y ramificaciones respecto al entendimiento de los valores.

Arciénaga y Gonzáles (2002) elaboró una lista de aspectos que considera comunes en las diferentes definiciones de valores.

Tabla 1
Elementos comunes en la definición de valores

-
- 1) Los valores hacen referencia a conceptos o creencias sobre estados o comportamientos deseados.
 - 2) Estos conceptos o creencias son generalizables, es decir trascienden hechos particulares.
 - 3) Los valores guían o evalúan el procedimiento de comportamientos. Los valores en general, son socialmente aceptados, por lo que sirven de guía para tener un buen comportamiento.
 - 4) Los valores poseen una jerarquía relativa, en donde la estructura interna de cada persona, delibera la jerarquía de valores.
 - 5) Son desarrollados por medio de la interrelación social, cultural y de la personalidad de cada persona.
-

Nota. Explicación de los elementos comunes de la definición de valores. Adaptado de "Diseño de una escala multifactorial en la teoría de Schwartz". E. Medina, 2015, p.22. Elaboración propia.

En complemento a estos factores comunes, Schwartz (2005) propone que los valores están ligados estrechamente con las emociones y motivaciones. De la misma manera, Coombs-Richardson y Tolson (2005) destacan que los valores personales son una estructura estable, que podrían cambiar para adaptarse a los cambios sociales que se presenten en su medio.

Medina (2015) reconoce que la “edad, sexo, educación, género y cambios culturales” (p.22) influyen en la jerarquía de valores de cada individuo.

Salazar (1984) complementa la concepción de los valores, añadiendo que el proceso de adaptación es más lento que los cambios culturales, económicos y sociales pues es un proceso complejo, gradual y prolongado que implica la interiorización de los factores que se desarrollan en el medio. En lo que respecta a las definiciones de valores, varios autores han hecho sus definiciones, en la presente tabla se graficará de forma breve las definiciones propuestas por estos:

Tabla 2
Definiciones de valor según diferentes autores

<i>Autores</i>	<i>Definición de valor</i>
Thomas y Znaniecki (1915) (Citado por Pérez, M)	Es cualquier dato que tenga cualquier contenido empírico accesible a los miembros de un grupo social y un significado en relación con el cual es o puede ser objeto de actividad.
Kluckhohn (1951)	Concepción explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines en la acción accesibles.
Heider (1958)	Podríamos utilizar el término para referirnos a la propiedad de una entidad o para referirse a la clase de entidades con la connotación de ser objetivamente positiva en algún modo.
Allport (1961) Smith (1964)	Una creencia a partir de la cual el hombre actúa por preferencia. Concepciones de lo deseable y relevante para escoger el comportamiento.
England (1967)	Marco perceptual relativamente permanente que determina e influye en la naturaleza general del comportamiento de una persona.
Rockeach (1973)	Una creencia duradera de que un modo de conducta o estado de existencia específico es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado de existencia opuesto o alterno.
Bengston y Lovejoy (1973)	Definimos a los valores como concepciones de los fines autosuficientes deseables que pueden ser ordenados y que pueden servir como guías para la acción.
Bem (1973)	El valor es una preferencia primitiva o una actitud positiva hacia ciertos estados finales (igualdad, salvación, libertad), o para determinados modos amplios de conducta (coraje, honestidad, amistad).
Kilmann (1975)	Categorías mentales por medio de las cuales un individuo percibe e interpreta las características deseables y no deseables del comportamiento interpersonal.
Kahle (1983)	Los valores son un tipo de cognición social que funciona para facilitar la adaptación del individuo al medio. Los valores no solo explican el comportamiento humano, sino también lo predice.
Nystrom (1990)	Creencias normativas acerca de los estándares apropiados de la conducta y de resultados preferidos y deseados.

Schwartz y Bilsky (1990)	El concepto de un individuo sobre una meta transituacional (terminal o instrumental) que expresa intereses (individualistas, colectivistas o ambos) relacionados con un dominio motivacional (disfrute... poder) y evaluado en rangos de importancia (de muy importante a sin importancia) como principio guía en su vida.
Fisher (2011)	Aprendizajes estratégicos, convicciones estables en el tiempo con relación a que un determinado modo de conducta es preferible a su supuesto.
Hofstede (1994)	Una tendencia general a preferir ciertos estados de cosas sobre otros.
Etkin (1994)	Concepciones, explícitas o implícitas, propias del individuo o características de un grupo social, acerca de lo deseable y que influye en la selección de los modos, medios y fines de las acciones disponibles.
Montero (1994)	Es un elemento o proceso mediador que relaciona las evaluaciones (componente afectivo) con la cognición (componente cognoscitivo) y produce alguna forma de comportamiento (elemento conativo) pero, además, como una persona puede tener muchos valores, que están ligados a la cultura, estos se organizan en sistemas.
Feather (1996)	Son creencias acerca de los modos deseables o no deseables de comportarse o acerca de la deseabilidad o no de los objetivos generales.
Durgee y Veryzer (1996)	El valor es una concepción, explícita o implícita, diferente en un individuo y otro, o característica de un grupo sobre los que es deseable y que influye en los modos, medios y fines de las acciones.
García (1997)	Son estructuras del pensamiento que se mantienen preconfiguradas en el cerebro de cara a nuestra supervivencia como especie humana.
Arciniega y Gonzáles (2000)	Representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas.

Nota. Definiciones del concepto de valor. Adaptado de "Diseño de una escala multifactorial de la teoría de Schwartz". E. Medina, 2015, p. 23-24.

Desarrollo de la teoría de valores personales según Schwartz

Schwartz (1992) afirma que las personas poseen estructuras de valores. Estas estructuras son bases jerárquicas de las necesidades y aspiraciones que una persona estime alcanzar; de esta forma, los valores personales se convierten en el agente que lleva a los seres humanos a realizar determinadas acciones para lograr algo.

Shwartz y Bilsky (1990), (como se citó en Medina 2015) identificaron 3 tipos de necesidades a las que responden los valores: necesidades como organismos biológicos; necesidades de interacción social y necesidades de supervivencia y bienestar de los grupos. Estos hallazgos obtenidos por Schwartz, se realizaron por medio de estudios transculturales en más de 83 países, incluidos país de América Latina. De acuerdo a Medina (2015), sus hallazgos han sido “consistentes... y se corroboran transculturalmente” (p.46).

Definición de valor según Schwartz.

Como se explicó anteriormente, Schwartz y Bilsky (1987) propusieron un modelo teórico sobre la “Estructura psicológica universal de los valores humanos” (Medina. 2015, p. 46). Este estudio empírico tiene ciertas semejanzas con otros modelos teóricos.

Medina (2015) afirma que el modelo teórico de los valores personales muestra cierta coincidencia con el modelo de Kluckhohn (1951), debido a la preocupación de ambos investigadores por centrarse en definir los valores como un aspecto deseable que influyen las acciones de las personas.

A su vez, Kluckhohn (1951) y Schwartz y Bilsky (1987) reconocen la existencia de una estructura de valores que son respuesta a requerimientos básicos. Estos requerimientos se aprenden a lo largo del tiempo y se manifiestan en las personas como objetivos de vida y valores.

Estos tres requerimientos son: a) requerimientos biológicos; b) requerimientos sociales y c) necesidad de supervivencia y necesidad de bienestar de grupos. (Medina, 2015).

Para la concepción de valores, estos deben tener seis aspectos fundamentales. En la presente tabla se graficará las características que de acuerdo a Schwartz (2006) tendrían que cumplir.

Tabla 3
Características de los valores

a) Son creencias:	Cogniciones vinculadas a la emotividad. Una vez activados los valores, en ocasiones son confundidos por sentimientos. En el caso de una persona que considera que la independencia es un valor principal, lo discute intensamente, llegando a sobreexcitarse si esta se ve comprometida y se siente tranquilo al manifestarla.
b) Hace referencia a estados o comportamientos últimos y anhelados:	Esto quiere decir, que los valores hacen referencia a objetivos últimos o trascendentes. Por ejemplo: la justicia, igualdad, compañerismo o bienestar social.
c) Van más allá de las acciones y hechos concretos:	El concepto de valor no se limita a una situación en concreto, sino puede ser entendida en diferentes situaciones. Por ejemplo, la fidelidad o la obediencia van más allá de cumplirlas en una ocasión. A diferencias de las normas que si están establecidas en concreto.
d) Sirven como estándares o criterios:	Sirven como referencia principal al momento de realizar una acción. La persona decide si su proceder es conveniente o perjudicial respecto a sus objetivos últimos.
e) Siguen un orden de acuerdo a la importancia de otros:	La formación jerárquica de valores forma un sistema ordenado. En la cultura, los individuos pueden ser juzgados por la jerarquía de valores que posee. Ejemplo: una persona que busca el poder es juzgada por una sociedad que busca la justicia y la igualdad entre individuos.
f) El grupo de valores importantes guían las acciones:	Ciertas conductas tienen repercusiones en diferentes valores. Por ejemplo, ir a visitar a tus padres los domingos fortalece el valor de tradición.

Nota. Características contenidas de los valores. Adaptado de "Diseño de una escala multifactorial de la teoría de Schwartz". S. Schwartz, 2006 citado en E. Medina, 2015, p.49.

Con lo explicado hasta ahora, Medina, (2015) sugiere que la definición de valor según Schwartz (2006) se define de dos formas. Una en un sentido formal y otra en sentido informal. En la siguiente tabla se muestra las dos formas de entender las dos formas de valores.

Tabla 4
Definición formal e informal de valor personal

<i>Formal</i>	<i>Informal</i>
Los valores son metas transituacionales (terminales o instrumentales) que manifiestan intereses, sea de carácter individual, colectivo o ambos; relativos a una motivación (de los 10 valores que posteriormente se desarrollará) y que son deliberados a razón de su importancia como principios guía en la vida de cada individuo.	Se entiende por valores a las metas u objetivos comunes deseadas, útiles como principio guía de diferente importancia en la vida de las personas. Esta comprensión de valores parte del supuesto que los valores son cogniciones de los tres tipos de exigencias universales.

Nota. Explicación de la definición formal e informal de valor personal. Adaptación propia en base de E. Medina, 2015, p.52-53.

Estas dos definiciones muestran diferentes matices al concebir los valores; desde la definición formal, se entiende a los valores como metas que están relacionadas a la motivación que por medio de conductas guían la vida de las personas.

Por otro lado, la definición informal concibe a los valores como principio o guía que cada persona prioriza en su vida, y lleva sus conductas de acuerdo a estas cogniciones.

Tipología de valores personales.

A partir de estas tres necesidades nacen 10 valores identificados: Autodirección, estimulación, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, benevolencia y universalismo. Tres son los momentos que han marcado la teoría de Schwartz y Bilsky (1987) y posteriormente el desarrollo único de Schwartz (2006).

Al igual que la teoría de Meyer y Allen (1993), los estudios empíricos de Schwartz le dieron nuevas conclusiones respecto a los valores universales que iría desarrollando. El primer momento de su teoría, se llevó a cabo entre Schwartz y Bilsky (1987), estos investigadores propusieron la “existencia de teórica de diversos

tipos de valores básicos: pro social, conformidad restrictiva, placer, logro, madurez, auto dirección y poder". (Medina, 2015, p.54).

De estos ocho valores propuestos, solo siete pudieron ser evaluados, debido a que, en sus inicios, el valor de poder no pudo ser medido en el primer cuestionario propuesto. En el segundo momento de la evolución de su teoría, elaboró la escala de valores personales y propuso los diez valores motivacionales que se conocen hasta la actualidad; estos son de carácter universal, pues están presentes en todas las culturas.

En la presente tabla se graficará los diez valores personales de Schwartz y Sagie (2000).

Tabla 5
Tipos de valor, definición y valores representativos de cada uno

<i>Tipo</i>	<i>Definición</i>	<i>Valores representativos</i>
Autodirección	Pensamiento y acción independiente.	Creatividad, libertad, independencia, curiosidad, elección de las propias metas.
Estimulación	Excitación, novedad y desafío en la vida.	Osadía, una vida variada, una vida excitante.
Hedonismo	Placer y gratificación sensorial para uno mismo.	Placer, vida placentera.
Logro	Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales.	Triunfador, competente, ambicioso, influyente.
Poder	Estatus social y prestigio, control o dominio de las personas o recursos.	Poder social, autoridad, riqueza.
Seguridad	Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.	Seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, decencia, reciprocidad en los favores.
Conformidad	Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales.	Autodisciplina, obediencia, amabilidad, respeto de los padres y personas mayores.
Tradición	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional o religión brindan.	Aceptar ser parte de la vida, humildad, devoción respeto por la tradición, moderación.
Benevolencia	Preservación y bienestar del bienestar de la gente con quien uno está en frecuente contacto personal.	Amabilidad, honestidad, perdón, lealtad, responsabilidad.
Universalismo	Entendimiento, apreciación, tolerancia, y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza.	Tolerancia, sabiduría, justicia social, equidad, un mundo en paz, un mundo de belleza, unidad con la naturaleza, protección del ambiente.

Nota. Definición de los tipos de valor y valores más representativos de cada uno. Adaptado de "Valores consensuados e importancia del estudio trans-cultural". S. Schwartz y G. Sagie, 2000, pp.465-497.

Como se observa en el cuadro, los diez valores principales son: autodirección, estimulación, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, benevolencia y universalismo. Schwartz (1992; 2006).

a) El valor de la autodirección, tiene como meta generadora de motivación a la independencia de acción y pensamiento. Está derivada de necesitar sentir libertad y dominio de uno mismo, que son requisitos fundamentales para la independencia.

b) El valor de la estimulación, busca la variedad y excitación. Se representa mediante la excitación, novedad y variedad.

c) En el hedonismo, hay una búsqueda de placer. La meta sería tener una vida de placeres y comodidad.

d) Para el valor de poder, nace de la necesidad de dominio y control. El objetivo último es adquirir un estatus social importante, al igual que obtener prestigio.

e) El valor de seguridad busca la armonía y la seguridad de la comunidad. Este valor puede ser buscado para un bienestar individual o para uno comunitario, como es el caso de buscar bienestar y seguridad en la familia y amigos.

f) En el valor de la conformidad, se manifiesta una necesidad de controlar ciertas conductas que puedan alterar la relación social que se esté dando. La meta es el cumplimiento de normas establecidas para continuar con el orden establecido.

g) La tradición es el respeto por las costumbres y formas llevadas durante periodos prolongados de tiempo. Parte de la meta que consiste en aceptar el estilo de vida llevado en la sociedad.

h) El valor de la benevolencia parte de construir relaciones convenientes para establecer la paz y armonía en grupos de personas. Busca el bienestar de la persona con la usualmente uno se relacional.

i) En lo que respecta al universalismo, es la búsqueda del bien de todas las personas, los animales y plantas. Este valor deriva de la necesidad de supervivencia y protección de recursos de la tierra.

Cabe resaltar que este periodo, Schwartz también propuso teóricamente el valor de la espiritualidad, centrado en la búsqueda de un fin de las actividades diarias. Pero de acuerdo a Medina, (2015) no lo consideró debido a no haber encontrado evidencia concreta de la universalidad de este valor.

El tercer momento de la teoría de valores personales de Schwartz, ha introducido 19 valores que difieren de la teoría original; este desarrollo teórico se encuentra en evaluación, debido a que los resultados empíricos aún son cuestionados. Esta nueva reorganización de valores no posee un nuevo instrumento, sino que se ha descompuesto los anteriores 10 valores siendo re interpretados.

Relación de los valores personales.

La estructuración en cómo se relacionan los valores entre sí, es un argumento que sustenta la teoría de Schwartz. Es así que Schwartz (2005) sugiere que las conductas están dirigidas por medio de valores, estas conductas podrían tener consecuencias en la psicología de la persona o en la sociedad en la que se desenvuelve.

Las relaciones entre valores, se asemejan con ciertos valores y se oponen a otros. Por ejemplo, el valor de poder puede estar jerarquizado de la misma forma que el valor de logro; estos buscan

un bienestar personal dirigido a posicionarse sobre otras personas, estos valores se oponen al valor de benevolencia o de universalismo, ya que estos últimos buscan fines en donde implica el bienestar de la sociedad.

Schwartz (2012) propone una relación circular en donde los valores muestran una relación – oposición entre ellos, así, por ejemplo, mientras más enfocado estés en el poder, los niveles de benevolencia serán menores debido a la jerarquía de prioridad que tengas, ya que los valores personales muestran preferencias dependiendo de lo que le motiva a cada persona.

Esta relación estructural dinámica posee dos dimensiones motivacionales que estructuran el sistema de valores (Medina, 2015). Dichas dimensiones se llaman apertura al cambio vs conservación y la segunda dimensión llamada auto-desarrollo vs auto – trascendencia.

En la presente figura se mostrará el modelo de relación entre los valores propuestos por Schwartz (2012).

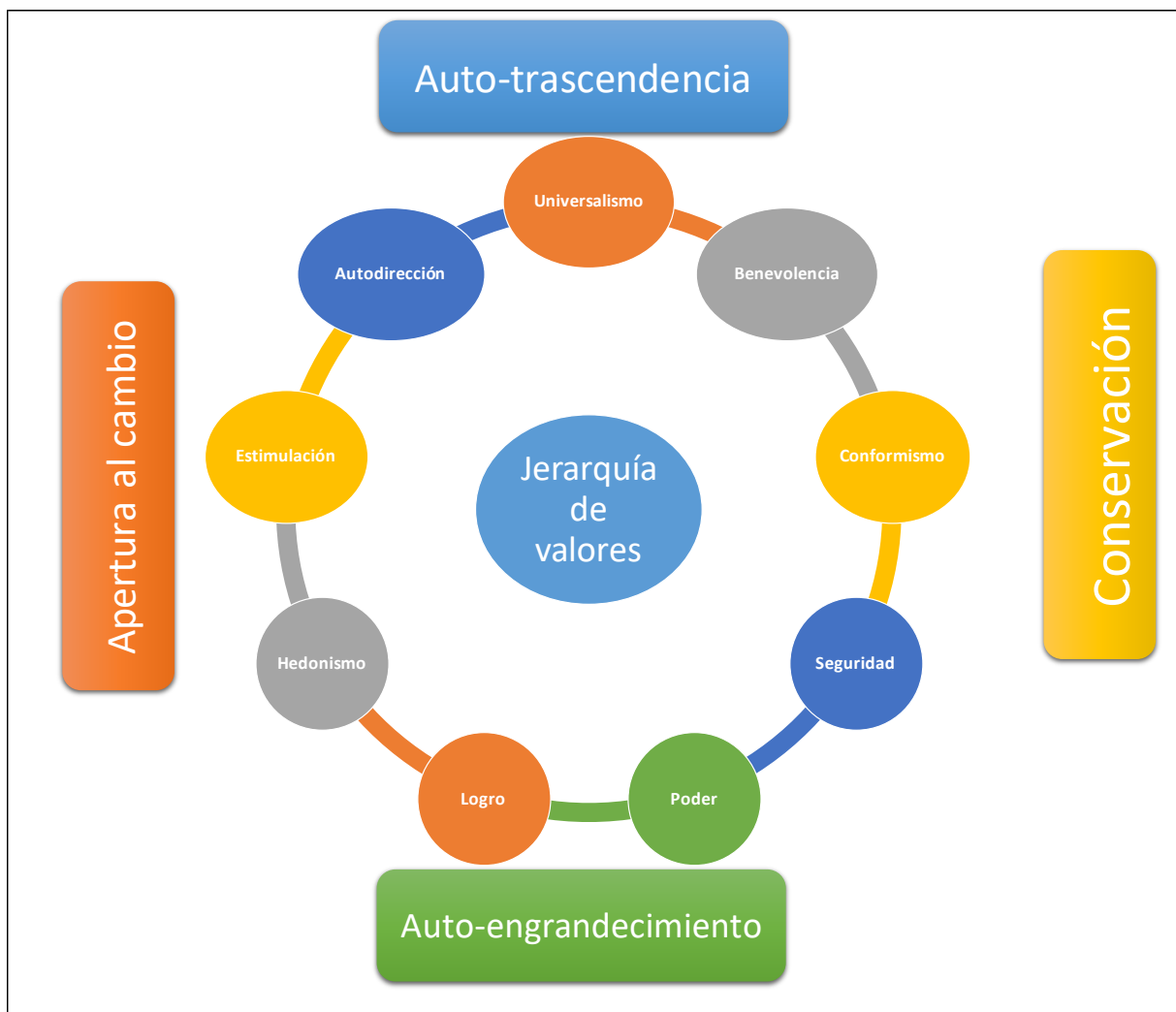


Figura 4: Relación entre los diez valores de tipo motivacional.

Nota: Explicación de la relación de los valores de tipo motivacional. De "Valores básicos y orientaciones políticas". S. Schwartz, 2012, p. 56.

Este gráfico sobre la relación entre los valores existentes, muestra la compatibilidad con otros valores cercanos y la oposición a otros. Si los valores son opuestos, puede haber en el individuo contradicciones de objetivos y por lo tanto generaría conflictos personales y conductas contraproducentes a las metas que la persona quiera alcanzar.

De esta forma, estas dimensiones motivacionales pueden generar controversias en las personas, es así que la dimensión de apertura al cambio con la de conservación hacen que la persona se vea

enfrentada a decidir entre seguir los intereses propios de cada persona sin saber a dónde lo llevará, o a respetar lo establecido, continuar con las tradiciones y las relaciones con cercanos.

De igual modo, la dimensión de auto-trascendencia y auto-engrandecimiento; hace que la persona decida entre preocuparse por las acciones de uno mismo u otros que puedan repercutir en la sociedad, o de las acciones de uno mismo u otros que repercutan en la misma persona.

Los valores correspondientes a la auto-trascendencia son: Universalismo y benevolencia. La apertura al cambio está compuesta por: Autodirección, estimulación y hedonismo. La tercera estructura correspondiente al auto-engrandecimiento está compuesta por los valores de logro y poder. Finalmente, la estructura de conservación está compuesta por: conformidad, tradición y seguridad.

Por ejemplo; una persona está en el dilema en buscar nuevas experiencias, vivir de una forma diferente a la establecida u obedecer las necesidades de conservación y respetar las formas en las que su sociedad vive, participar de ellas y continuar en la misma línea.

Hipótesis

Dado que los docentes tienen sus propios valores personales y compromiso en su labor; se cree que mientras más involucrados se encuentren en su labor de docentes, es probable que exista relación significativa entre el compromiso organizacional y los valores personales en docentes de los dos colegios nacionales PNP de Arequipa.

Capítulo III:

Método

Diseño de investigación.

Se utilizará un diseño no experimental - transversal. Será no experimental ya que las variables serán evaluadas tal y como se presentan en la cultura organizacional de cada empresa.

Será transversal, puesto que la recolección de los datos será en un único momento, con la intención de describir y analizar las variables en un tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

De igual modo, será de tipo Descriptivo – Correlacional. 1) Descriptivo en la medida que se analicen las variables a estudiar. 2) Será Correlacional porque se pretende observar la existencia de alguna relación entre los valores personales y el compromiso organizacional y analizar el grado de esta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes.

La población estuvo conformada por todos los docentes de dos niveles, que en total fueron 41 docentes de primaria y secundaria de dos instituciones educativas nacionales PNP de la ciudad de Arequipa, fueron divididos por edad, sexo, estado civil, número de hijos, tiempo de trabajo en el colegio, tipo de contrato y nivel académico en el que se desenvuelven.

Respecto al tipo de contrato, cabe resaltar que fueron considerados dos modalidades; la primera que hace referencia a los docentes nombrados por el estado y que por consecuencia son estables; y los contratados, que son aquellos que tienen contratos de un año con opción a renovación. Finalmente, este muestreo es no probabilístico censal, puesto que el investigador considerará la totalidad de la población, tomando una muestra de 41 docentes.

Instrumentos.

El primer instrumento utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, estructurado por formato Likert: en donde muy de acuerdo tiene un puntaje de 5. De acuerdo una puntuación de 4. Indeciso de 3. En desacuerdo puntúa 2. Finalmente, Muy en desacuerdo posee el valor de 1. Este instrumento evalúa el tipo de compromiso que siente el trabajador respecto a la organización donde trabaja. Está compuesto por tres dimensiones:

- a) **El compromiso afectivo:** compromiso por el cual los trabajadores sienten afecto a la organización en la que se desenvuelven. Ítems 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7.
- b) **Compromiso de continuidad:** es el tipo de compromiso caracterizado por la conveniencia y el coste económico que motiva permanecer en la empresa. Ítems 8; 9; 10; 11; 12; 13.
- c) **Compromiso normativo:** es el tipo de compromiso por el que los trabajadores se sienten en deuda con la organización, predominan los sentimientos de compensación y retribución hacia la empresa. Ítems 14; 15; 16; 17; 18.

Para los resultados del cuestionario se calificó como: Muy bueno los puntajes entre 35 y 26.2. Bueno se encuentra entre 26.1 y 17.5. Regular puntúa entre 17.4 y 8.7. Finalmente, la categoría Deficiente va desde 8.6 a 1.

Esta variable se puede medir por su naturaleza cuantitativa. Es de categoría ordinal. Cabe resaltar que se hizo la prueba de confiabilidad, obteniendo como resultado un alfa de Cronbach de 0.880, lo cual es considerado aceptable.

Respecto a la validez, Montoya (2016) realizó una validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en un Contact Center; obtuvo un alfa de Cronbach de 0.925, lo cual muestra una alta fiabilidad y consistencia interna. La subescala Compromiso afectivo obtuvo un alfa de Cronbach de 0.889; el Compromiso de Continuidad obtuvo 0.774 y el Compromiso normativo obtuvo un alfa de Cronbach de 0.812.

Esta validez se homologa con otras investigaciones realizadas en nuestro medio Nacional. Argomedo (2013) analizó a civiles que laboraban en una institución militar de Lima Metropolitana, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.882.

Figuroa (2016) en Trujillo, La Libertad, obtuvo un 0.806 de Alfa de Cronbach; en la sub escalas Compromiso Afectivo: 0.748; Compromiso de Continuidad 0.746 y en Compromiso normativo 0.704 evaluando a trabajadores públicos de la Región. Con lo expuesto, se observa que, a pesar de poseer muestras heterogéneas, el instrumento muestra alta validez y confiabilidad.

El segundo instrumento utilizado fue elaborado por Esther Medina S. (2015), se fundamenta en la teoría de Schwartz, hizo una adaptación a la realidad peruana. El cuestionario consta de 42 ítems distribuidos a conveniencia; estos ítems contienen las 10 tipologías de valores personales de Schwartz. De igual modo, la evaluación se da por medio de escala Likert, en donde Muy importante recibe el puntaje de 5. Importante puntúa 4; Poco importante 3; Nada importante 2 y Contrario a mis valores 1.

La escala de valores personales posee las siguientes dimensiones:

- a) **Seguridad:** Búsqueda de del medio en que se desarrolla; es una necesidad grupal. Ítems 5; 14; 21; 31; 35.

- b) **Conformidad:** Consiste en el tener control de las propias acciones que puedan afectar las relaciones grupales. Ítems 7; 16; 28; 36.
- c) **Tradición:** Es aceptar las costumbres, ideas, cultura, y religión impuesta por la sociedad a la que el individuo pertenece. Ítems 9; 20; 25; 38.
- d) **Benevolencia:** Parte de la necesidad de relacionarse positivamente con el grupo, busca el bienestar común". Ítems 12; 18; 27; 33.
- e) **Universalismo:** Parte de buscar la supervivencia del grupo y conservar los recursos naturales. Ítems 3; 8; 19; 23; 29; 40.
- f) **Autodirección:** Es la necesidad de controlar y dominarse a uno mismo. Requisitos para la autonomía e independencia. Ítems 1; 11; 22; 34.
- g) **Estimulación:** Parte de la necesidad de buscar cosas nuevas, variadas, sensaciones que activen emociones. Ítems 6; 15; 30; 41.
- h) **Hedonismo:** Necesidad por sentir placer y satisfacción. También llamado por la diversión. Ítems 10; 26; 37.
- i) **Logro:** Búsqueda del éxito y obtención de recursos por medio de interacción social. Ítems 4; 13; 24; 32.
- j) **Poder:** Intención de adquirir un estatus social de prestigio, dominar situaciones y controlar personas. Ítems 2; 17; 39; 42.

De acuerdo a los resultados, la calificación final será: Alto: entre 155 y 210; Medio de 99 a 154. Finalmente, Bajo de 42 a 98.

Esta segunda variable es de naturaleza cuantitativa de categoría ordinal. La respectiva prueba de confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de 0.918 el cual es considerado aceptable.

La escala propuesta por Medina (2015) es el resultado de elaborar una escala paralela a los valores personales de Schwartz en el contexto peruano, en donde se comprobó la validez concurrente con la escala de valores personales SVS de Schwartz, la más utilizada en nuestro medio.

Luego de dos estudios confirmatorios en contextos peruanos, Medina (2015) concluyó que la consistencia interna del instrumento utilizado en esta investigación fue de 0.832, resultados similares, e incluso superiores a las obtenidos en investigaciones parecidas en nuestro medio.

Continuando a lo expuesto, Chávez y Merino (2014) evaluaron la escala de valores personales en choferes de ruta urbana en la ciudad de Trujillo, reportando un alfa de 0.731.

Respecto a la escala de valores personales, Portillo y Reinoso (2018) aplicaron el cuestionario de Medina (2015) en enfermeras del Hospital Base Carlos Alberto Segúin Escobedo, donde obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.83 para la escala total, lo cual demuestra una consistencia aceptable del instrumento.

Procedimiento.

Para realizar la investigación, se coordinó con las directoras de los dos colegios PNP el respectivo permiso para poder aplicar los cuestionarios a los docentes. En las solicitudes, se explicó la naturaleza de la investigación y se mostraron los cuestionarios que se utilizaron.

Al aceptar los permisos, se pidió a los docentes su permiso para participar en la investigación por medio de un consentimiento informado que ellos firmaron de forma libre y voluntaria. El proceso de evaluación fue de forma personal, en la que el investigador estuvo presente mientras los docentes respondían los cuestionarios, esto se realizó con la finalidad de aclarar cualquier duda, y de corroborar los cuestionarios fueron respondidos en su totalidad y libre de dudas.

Análisis de datos.

Los cuestionarios resueltos, fueron enumerados y procesados por medio del paquete estadístico SPSS (IBM, 2013) versión 22.0. Asimismo, se utilizó estadística inferencial para realizar las pruebas de las hipótesis correspondientes. Se realizó la correlación Pearson para responder a los objetivos principales.

Capítulo IV:

Resultados

Resultados descriptivos

En el presente capítulo se detallan los resultados obtenidos de la investigación, en donde se corrobora la hipótesis formulada; por otro lado, se describen los resultados de los objetivos generales y específicos planteados para la investigación.

Resultados de control

Tabla 6
Edad y número de hijos de docentes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De los 30 a 40 años	16	39.0
De los 41 a 50 años	7	17.1
De 51 años a más	18	43.9
Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
No tiene hijos	10	24.4
Tienen 1 hijo	10	24.4
Tienen 2 hijos	16	39.0
Tienen hasta 3 hijos	5	12.2

Nota. Se describe las frecuencias y porcentajes de las variables edad y número de hijos de los docentes evaluados.

De la tabla anterior, se observa que el 39% de los docentes se encuentran entre los 30 a 40 años de edad, mientras que el 17.1% de los docentes oscila entre 41 y 50 años. Es decir, que la mayoría de docentes son de edad adulta. Estos resultados se interpretan por la cantidad de docentes que laboran durante años en las instituciones educativas y se encuentran nombrados, por lo que continúan con sus años de servicio hasta llegar a la jubilación.

Finalmente, el 43.9% de los docentes se encuentran en edades de 51 a más. Respecto al número de hijos, el 24.4% de profesores no tiene hijos, otro 24.4% tiene un hijo. El 39% poseen 2 hijos y el 12.2% tiene 3 hijos. Los docentes en su mayoría que tienen hijos, han formado familias y de acuerdo a las entrevistas personales, una de su principal motivación es la de brindar bienestar a sus hijos.

Tabla 7
Tiempo de trabajo en el colegio

	Frecuencia	Porcentaje
Tienen un año	14	34.1
Tienen hasta 5 años	7	17.1
Tienen hasta 10 años	2	4.9
Tienen hasta 15 años	5	12.2
Tienen más de 15 años	13	31.7

Nota. Frecuencia y porcentaje del tiempo de trabajo en el colegio.

En la presente tabla se observa que el 34.1% de profesores tienen un año trabajando en el colegio; el 17.1% trabajan hasta 5 años; el 4.9% tiene hasta 10 años; 12.2% trabaja hasta 15 años y el 31.7% tiene más de 15 años enseñando en el colegio. Se observa que existe una polaridad de años de trabajo en el colegio, la mayoría es del 34.1% y son profesores que recién están trabajando en el colegio, es decir que inicialmente se están adaptando y relacionando con la cultura organizacional de la institución. Por otro lado, el 31.7% tiene más de 15 años de trabajo en la institución educativa, la conoce y es parte de su vida; este personal que ya es estable forma parte del recambio que las instituciones educativas necesitarán cuando su tiempo de servicio culmine.

Tabla 8
Modalidad de contrato y sexo de los docentes

Modalidad de contrato	Frecuencia	Porcentaje
CAS	17	41.5
Nombrado	24	58.5
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	75.6
Masculino	10	24.4

Nota. Descripción de la modalidad de contrato y el sexo de los docentes evaluados.

En esta tabla se observa que el 41.5% de profesores son contratados en modalidad CAS, y el 58.5% de docentes están nombrados por el estado. Es decir que se observa que el personal CAS, estará legalmente un periodo específico de tiempo, lo cual podría influir en la calidad de trabajo y vínculo que desarrollen con la institución educativa.

Por otro lado, el 75.6% de los docentes son mujeres y el 24.4% son hombres. Estos resultados concuerdan con la realidad de la mayoría de instituciones en donde los docentes de sexo femenino tienen mayor presencia.

Tabla 9
Nivel educativo en el que trabaja y estado civil

Nivel educativo en el que trabaja	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	15	36.6
Secundaria	26	63.4
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	14	34.1
Casado	26	63.4
Divorciado	1	2.4

Nota. Descripción del nivel educativo en el que trabajan los docentes y el estado civil.

Esta tabla muestra que el 36.6% de docentes trabaja en el nivel primario y el 63.4% en el nivel secundario. Por otro lado, el 34.1% de los docentes son solteros, el 63.4% están casados y el 2.4% divorciados.

Resultados generales

Compromiso organizacional:

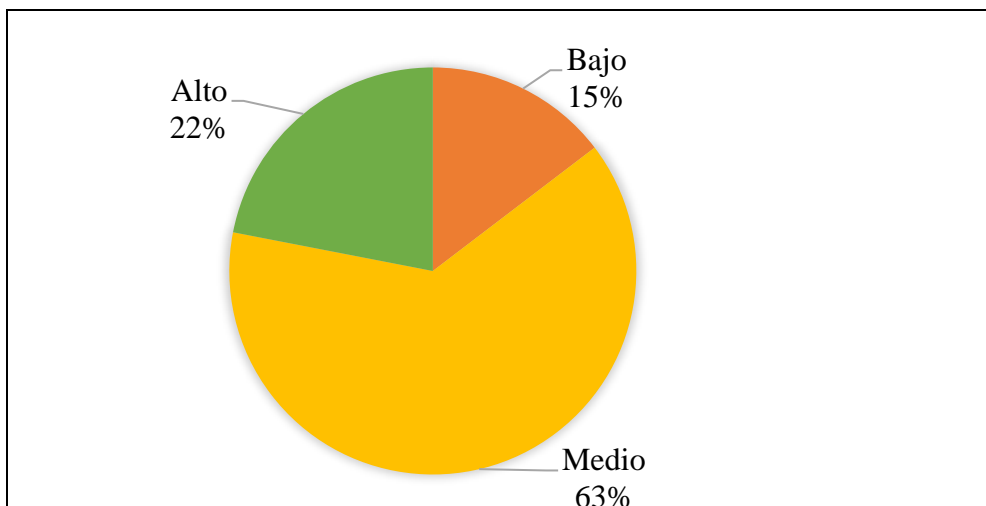


Figura 5: Resultados generales del compromiso organizacional

Nota: Resultados generales del compromiso organizacional en todos los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

En la presente figura, se observa que el 63% de docentes posee un compromiso organizacional medio, el 22% posee niveles de compromiso organizacional alto y el 15% presenta nivel bajo de compromiso organizacional.

Con lo observado, se anuncia que generalmente los docentes evaluados, se sienten vinculados a su institución educativa de manera positiva, lo que permite cumplir con los objetivos planteados por los directores a cargo. Esto también repercute en la forma en como los docentes llevan a cabo su trabajo formativo con los alumnos que tienen a cargo.

Tabla 10

Tabla general del compromiso organizacional:

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		En acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en este colegio.	4	9.8	6	14.6	8	19.5	15	36.6	8	19.5
Realmente siento los problemas del colegio como propios.	5	12.2	8	19.5	19	46.3	9	22.0	5	12.2
Este colegio tiene para mí, un alto grado de significación personal.	0	0.0	3	7.3	7	17.1	21	51.2	10	24.4
Me siento como parte de la familia del colegio.	0	0.0	2	4.9	10	24.4	14	34.1	15	36.6
Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	0	0.0	3	7.3	11	26.8	16	39.0	11	26.8
Me siento emocionalmente vinculado con este colegio.	0	0.0	3	7.3	11	26.8	15	36.6	12	29.2
Este colegio merece mi lealtad.	0	0.0	1	2.4	6	14.6	18	43.9	16	39.0
Si yo no hubiese invertido tanto en mí mismo, en este colegio, yo consideraría trabajar en otra parte.	0	0.0	5	12	18	44	17	41	1	2
Si deseara, ya no trabajar en este colegio, en este momento, muchas cosas más se verían interrumpidas.	0	0.0	8	20	16	39	11	27	6	15

Permanecer en este colegio actualmente, es un asunto de mayor necesidad que deseo.	0	0.0	12	29	11	27	16	39	2	5
Si renunciara a este colegio, pienso que tendría muy pocas alternativas.	3	7.3	19	46.3	13	31.7	5	12.2	1	2.4
Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a este colegio, sería la escasez.	3	7	11	27	16	39	11	27		
Sería muy difícil en este momento, para mí dejar el colegio.	3	7.3	6	14.6	6	14.6	22	53.7	4	9.8
Aunque resulte ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto, renunciar al colegio ahora.	0	0.0	6	15	10	24	19	46	6	15
Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	1	2.4	10	24.4	11	26.8	15	36.6	4	9.8
Siento como obligación moral permanecer en el colegio.	1	2.4	10	24.4	13	31.7	13	31.7	4	9.8
Sería un error dejar de trabajar en el colegio en este momento, pues sería un incumplimiento al deber moral.	0	0.0	9	22	9	22	17	41	6	15
Le debo muchas cosas a este colegio.	0	0.0	7	17.1	11	26.8	16	39.0	7	17.1

Nota. Descripción de las frecuencias y porcentajes de los ítems de compromiso organizacional.

De la tabla anterior se aprecia que el 53.7% de docentes está de acuerdo en que sería difícil para ellos dejar el colegio, mientras que el 46.3% de los docentes concuerda en que siente los problemas de colegio como propios. Por otro lado, el 39% está muy convencido que el colegio merece la lealtad del docente; a su vez, el 36.6% de los docentes está muy convencido de que se siente parte de la familia del colegio.

Estos resultados muestran que los docentes se sienten vinculados al centro educativo, respecto a dejar el colegio, es importante precisar que no necesariamente se quedarían laborando ahí por sentir un vínculo afectivo, sino que habría que comprender la circunstancia en la que se encuentran, ya sea por la edad; la falta de trabajo o estabilidad; el tipo de remuneración u oportunidades de mejora; vendrían a ser factores a considerar.

El 43.9% de evaluados, se sienten indecisos respecto a de no ser por haber trabajado tanto tiempo en el colegio, hubiera buscado otro lugar donde trabajar. De la misma forma, el 14.6% siente indecisión respecto a si sería difícil dejar de trabajar en su centro laboral.

Continuando, el 7.3% siente que el colegio no tiene un alto grado de significancia personal, de igual modo, el 2.4% siente que el colegio no le merece lealtad, siguiendo, el 9.8% está muy en desacuerdo que se sentirían felices trabajando el resto de su vida en el colegio. Finalmente, el 7.3% está muy en desacuerdo sentir que hay pocas alternativas en donde trabajar.

Valores personales

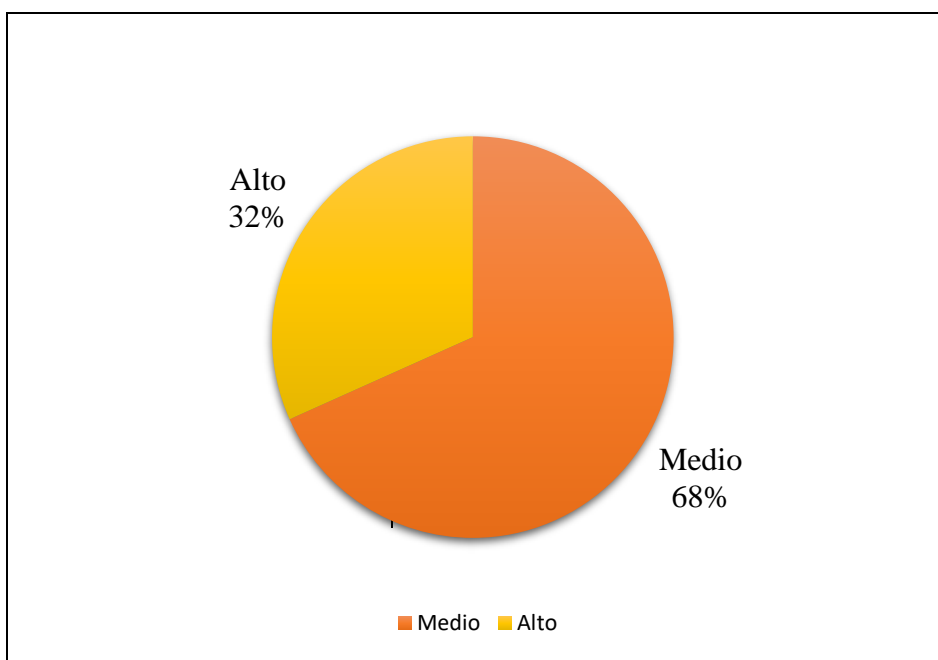


Figura 6: Resultados generales de los valores personales

Nota: Resultados generales de los valores personales en todos los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

En la presente figura, se observa que el 68% de docentes poseen niveles medios de valores personales; seguidamente, el 32% muestran niveles altos de valores personales. Por otro lado, ninguno de los docentes evaluados muestran niveles bajos o muy altos de valores personales. Esto se podría sugerir que los docentes evaluados guían generalmente su vida por medio de valores que los llevan a obtener metas y objetivos que ellos desean.

Estos valores, influyen en la forma en como los profesores llevan a cabo su labor formativa y educativa en el colegio. Dependiendo de los tipos de valores, los profesores influenciarán en sus alumnos ya sea de forma positiva o negativa.

Tabla 11

Tabla general de los valores personales:

	Contrario a mis valores		Nada importante		Poco importante		Importante		Muy importante	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hacer las cosas a mi manera.	1	2.4	2	4.9	13	31.7	16	39.0	9	22.0
Tener mucho dinero.	6	14.6	4	9.8	12	29.3	15	36.6	4	9.8
Que cada persona sea tratada con igualdad y justicia.					2	4.9	6	14.6	33	80.5
Demstrar mis habilidades y capacidades.					1	2.4	22	53.7	18	43.9
Vivir en lugares seguros.					4	9.8	19	46.3	18	43.9
Hacer diferentes actividades en la vida.					7	17.1	23	56.1	11	26.8
Seguir las reglas todo el tiempo, aún si nadie me observa.					5	12.2	25	61.0	11	26.8
Escuchar e intentar comprender a las personas que son diferentes a mí.					6	14.6	19	46.3	16	39.0
Estar satisfecho con lo que tengo.					4	9.8	27	65.9	10	24.4
Divertirme cada vez que puedo.	1	2.4	1	2.4	10	24.4	21	51.2	8	19.5
Planear y hacer mis actividades por mí mismo.					5	12.2	22	53.7	14	34.1
Ayudar a las personas que me rodean.					3	7.3	18	43.9	20	48.8
Ser exitoso/ triunfador.	3	7.3	1	2.4	7	17.1	15	36.6	15	36.6
Que el país sea seguro y libre de amenazas.					3	7.3	21	51.2	17	41.5
Buscar siempre aventuras.	1	2.4	6	14.6	15	36.6	16	39.0	3	7.3
Actuar apropiadamente.			3	7.3	1	2.4	22	53.7	15	36.6
Estar al mando y decir a las otras personas que hacer.			5	12.2	25	61.0	9	22.0	2	4.9
Ser leal con mis compañeros y amigos.							15	36.6	26	63.4
Cuidar del medio ambiente y de la naturaleza.					2	4.9	18	43.9	21	51.2
Las creencias religiosas.			6	14.6	9	22.0	16	39.0	10	24.4
Que las cosas/actividades estén siempre organizadas.			1	2.4	3	7.3	29	70.7	8	19.5
Ser curioso e intentar comprender las cosas por mí mismo.					7	17.1	25	61.0	9	22.0

Promover la paz para que las personas vivan en armonía.					7	17.1	22	53.7	12	29.3
Tener ambición.	1	2.4	7	17.1	8	19.5	19	46.3	6	14.6
Seguir las costumbres y tradiciones.			3	7.3	8	19.5	21	51.2	9	22.0
Gozar de los placeres de la vida.	2	4.9	12	29.3	8	19.5	16	39.0	3	7.3
Apoyar en las necesidades de otros.	1	2.4			8	19.5	26	63.4	6	14.6
Ser obediente/ respetar a los parientes y/o personas mayores.			1	2.4	4	9.8	26	63.4	10	24.4
Que cada persona sea tratada con justicia, así sea gente que no conozca.					3	7.3	18	43.9	20	48.8
Hacer cosas nuevas y sorprendentes.					14	34.1	18	43.9	9	22.0
Mantenerme sano y con buena salud.					4	9.8	14	34.1	23	56.1
Ser mejor que otros.	1	2.4	3	7.3	15	36.6	21	51.2	1	2.4
Perdonar a las personas que me ofenden.			2	4.9	10	24.4	24	58.5	5	12.2
Ser independiente.					2	4.9	28	68.3	11	26.8
Tener un gobierno estable.					5	12.2	22	53.7	14	34.1
No contrariar a las autoridades.			5	12.2	19	46.3	15	36.6	2	4.9
Buscar diversión en la vida.	1	2.4	9	22.0	13	31.7	16	39.0	2	4.9
Ser humildes y sencillos.			3	7.3	2	4.9	29	70.7	7	17.1
Ser el que siempre toma las decisiones.	1	2.4	2	4.9	21	51.2	16	39.0	1	2.4
Proteger la naturaleza y evitar contaminarla.					6	14.6	15	36.6	20	48.8
Asumir riesgos en la vida.			2	4.9	11	26.8	23	56.1	5	12.2
Tener mucho poder.	5	12.2	13	31.7	19	46.3	3	7.3	1	2.4

Nota. Descripción de las frecuencias y porcentajes de los ítems de los valores personales.

En la tabla anterior, se observa que el 70.7% de docentes, considera importante que los eventos y cosas estén ordenados. De igual modo, el 70.7% considera importante en sus valores el ser humilde y sencillo. Continuando, el 80.5% considera muy importante tratar a cada persona con igualdad. En adición a esto, el 63.4% afirma que es muy importante en sus valores el ser leal a sus compañeros, en adición, solo el 2.4% considera muy importante el tener poder.

Siguiendo con la interpretación, el 46.3% considera poco importante no contrariar a las autoridades, además, el 2.4% considera poco importante en sus valores el demostrar sus habilidades y capacidades. Ningún profesor considera que es nada importante cuidar el medio ambiente y proteger la naturaleza para evitar contaminarla. En adición, el 12.2% considera que tener poder contradice en absolutos sus valores, finalmente, el 14.6% afirma que tener mucho dinero va en contra de sus valores.

Resultados por dimensiones

Dimensiones del compromiso organizacional

Compromiso afectivo

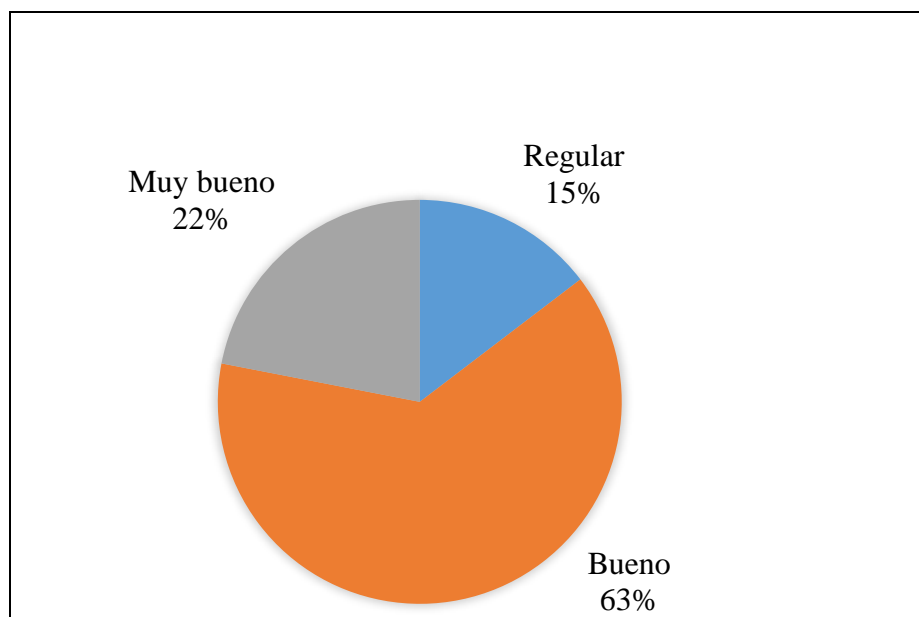


Figura 7: Resultados generales del compromiso afectivo

Nota: Resultados generales del compromiso afectivo en todos los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018

De la figura anterior, se observó que el 15% de los docentes tienen un regular compromiso afectivo, el 32% tienen un buen compromiso organizacional y el 63% un compromiso organizacional muy bueno. Cabe resaltar que ningún profesor posee niveles bajos de compromiso organizacional.

De acuerdo a Meyer y Allen (1991) Estos resultados se explican debido a que los profesores perciben que el colegio les ha permitido satisfacer necesidades psicológicas y afectivas.

Por otro lado, los sentimientos de lealtad entre compañeros de trabajo son altos, lo que hace que de acuerdo a Chiavenatto (2004) exista confianza y por ende cierta complicidad entre los docentes que permitan relacionarse afectivamente.

De igual modo, los resultados concuerdan con Campos (2017), quien encontró en los docentes de la Red Educativa 20 de Chosica, que el 71.3% de profesores tenían un nivel bueno de compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad:

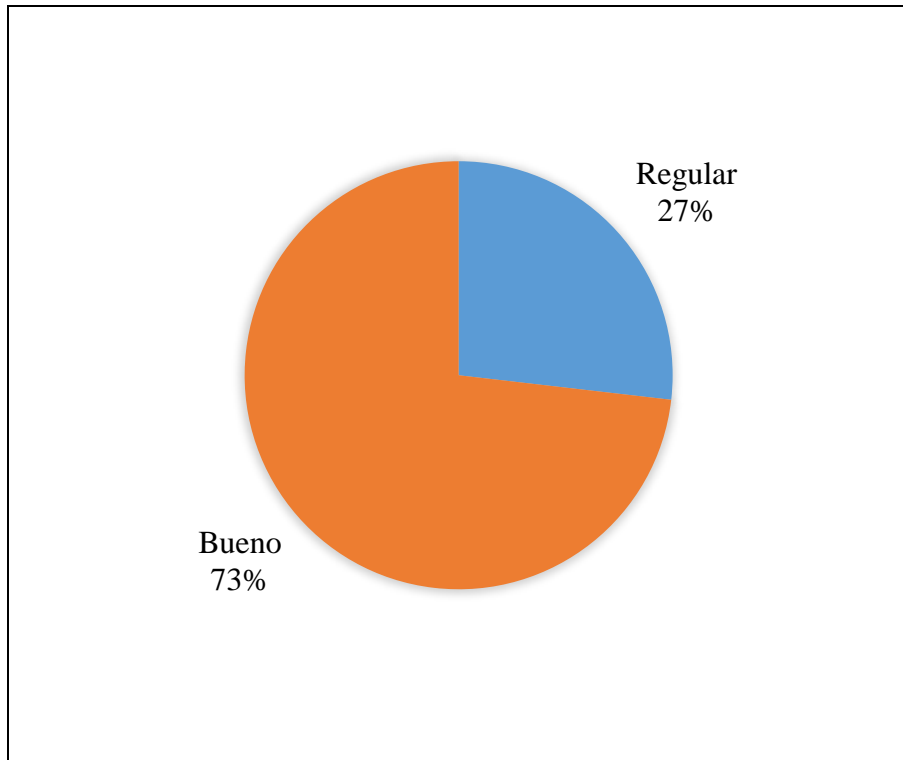


Figura 8: Resultados generales del compromiso de continuidad

Resultados generales del compromiso de continuidad en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

En esta figura se observa que el 73% de los docentes posee un buen compromiso de continuidad y un 27% lo tiene de forma regular. Esto quiere decir que el 73% de docentes se siente vinculado con el colegio debido a la inversión de tiempo y la evaluación de costo - beneficio en la institución. En este tipo de relación vinculante con el empleo, de acuerdo a Rivera (2010), el docente que se siente estable en la organización, es propenso a realizar las mínimas labores que se solicitan para asegurar su permanencia en su trabajo.

Compromiso normativo:

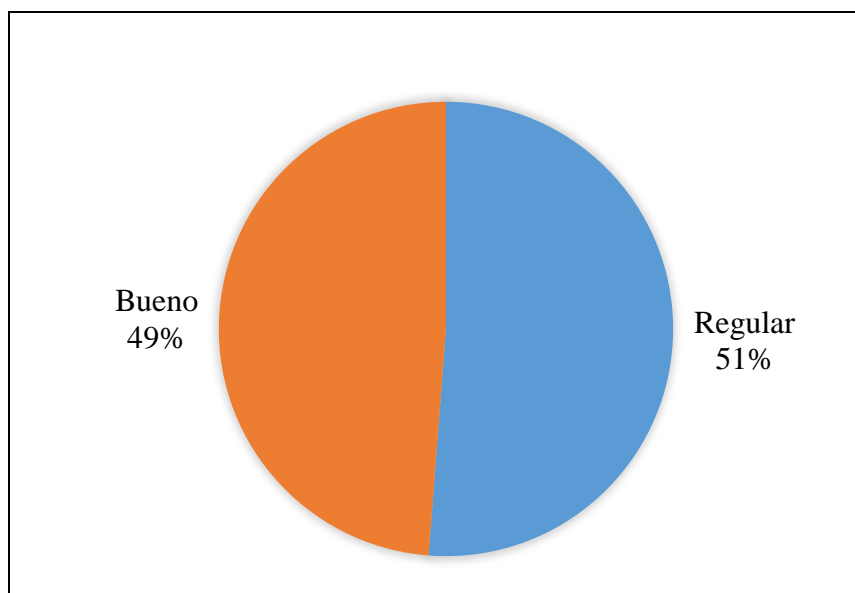


Figura 9: Resultados generales del compromiso normativo

Nota: Resultados generales del compromiso normativo en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

La presente figura muestra que el 49% de los docentes posee un compromiso normativo bueno, y un 51% lo tiene de forma regular. Ningún docente presenta niveles muy altos ni bajos de compromiso normativo. Con lo observado, los datos muestran que el 49% de los profesores siente cierta obligación de continuar en la institución educativa ya que, de acuerdo a su percepción, sería lo correcto.

Se percibe cierta sensación de deuda con la institución educativa debido a que le da la oportunidad de trabajar en esta. Por otro lado, el 51% siente dudas respecto a que si realmente deberían continuar trabajando en la institución por motivos de lealtad y agradecimiento.

Estos resultados se podrían interpretar, de acuerdo a Meyer y Allen (1991) con la carencia de capacitaciones, pagos de beneficios, e incluso la remuneración percibida, no son alicientes para desarrollar este tipo de compromiso. Los resultados obtenidos se asemejan a los obtenidos por Campos (2017), en los que la diferencia entre los niveles regular y bueno no difieren en más de 2%.

Valores personales

Dimensiones de los valores personales:

Apertura al cambio:

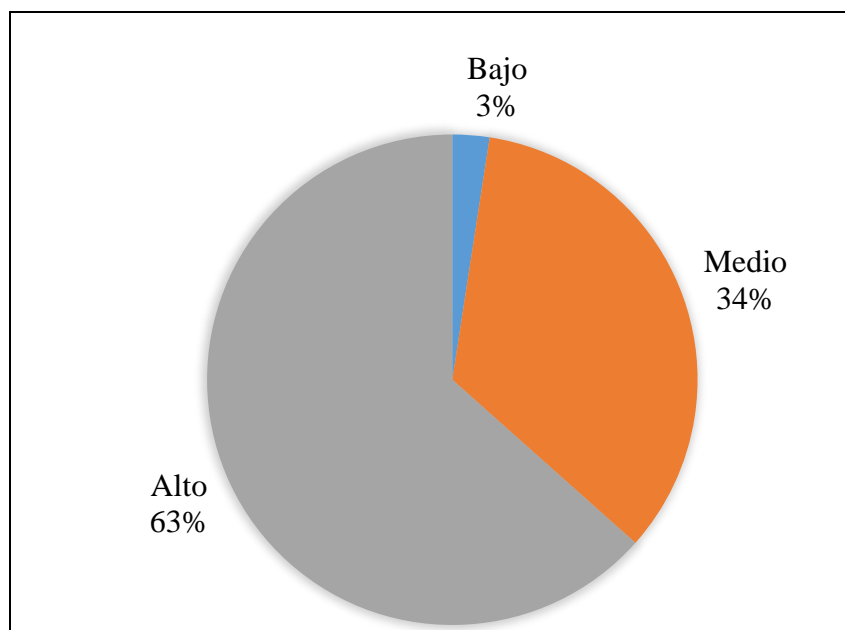


Figura 10: Valor autodirección

Nota: Resultados del valor de autodirección en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

En la presente figura se observa que el 65% de docentes tiene un nivel medio en la apertura al cambio; un 37% de docentes poseen niveles altos de apertura al cambio y un 2.4% posee niveles bajos de apertura al cambio. Esto puede interpretarse como que la mayoría de docentes buscan de cierta forma intereses propios que le lleven a cumplir metas finales en su vida.

Auto-engrandecimiento.

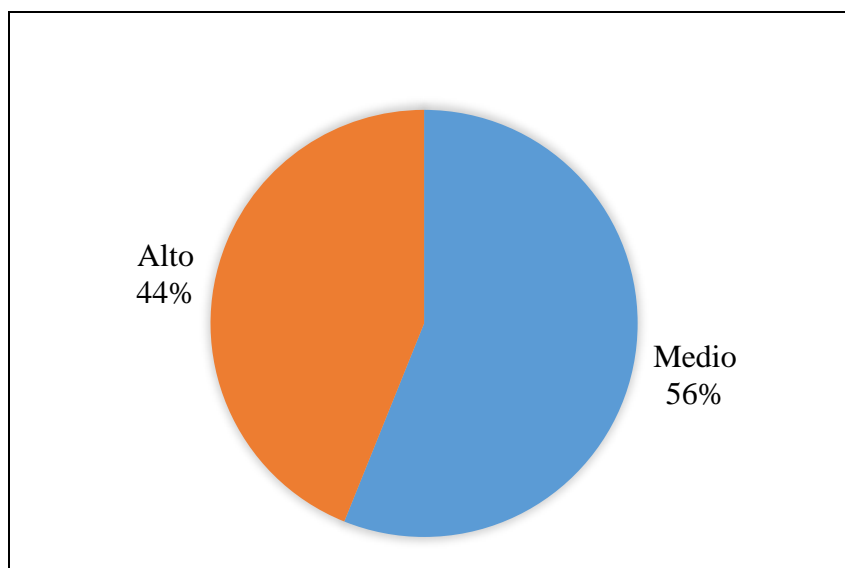


Figura 11: Valor estimulación

Nota: Resultados del valor de estimulación en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

Lo observado en la figura muestra que el 68.3% de los docentes poseen un nivel medio de auto engrandecimiento, el 17.1% muestra niveles altos y el 14.6% posee niveles bajos.

Esto quiere decir, que los profesores se preocupan moderadamente en la en las repercusiones que la sociedad o ellos mismos puedan realizar y generar consecuencias positivas para ellos; es así que los docentes buscan moderadamente ventajas y beneficios que ellos mismos puedan conseguir o que la institución les pueda brindar.

Auto-trascendencia:

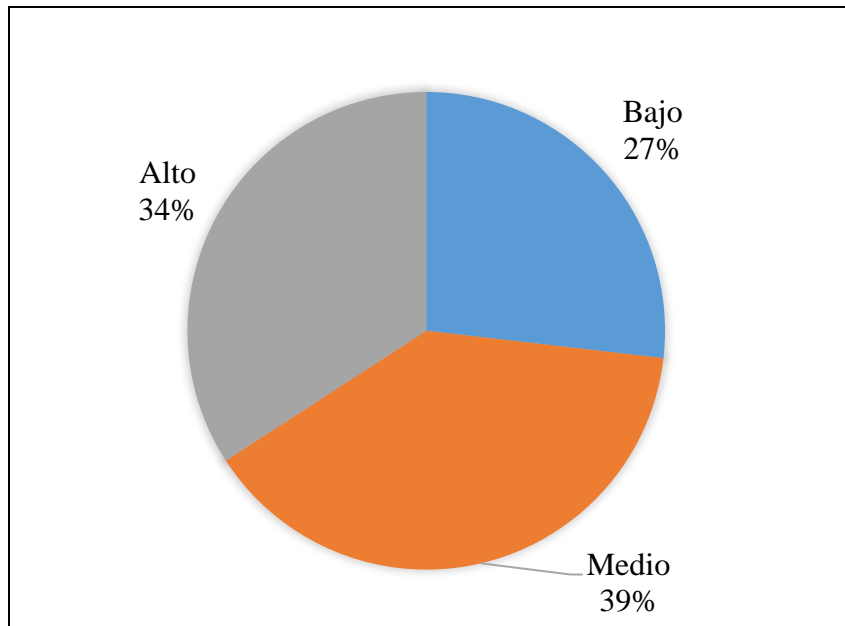


Figura 12: Valor hedonismo

Nota; Resultados del valor de hedonismo en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018

En la figura anterior, se observa que el 78% de docentes muestran niveles altos de auto-trascendencia; y el 22% muestran niveles medios. Lo cual quiere decir que los docentes buscan el bienestar común, dejando de lado interés particulares; es decir, hay una preocupación clara de buscar el bienestar de la sociedad, dejando de lado incluso el bienestar propio, lo cual es una muestra de las competencias que desarrollan los profesionales dedicados al servicio de otras personas. Ninguno de los docentes muestra niveles bajos de auto-trascendencia.

Conservación:

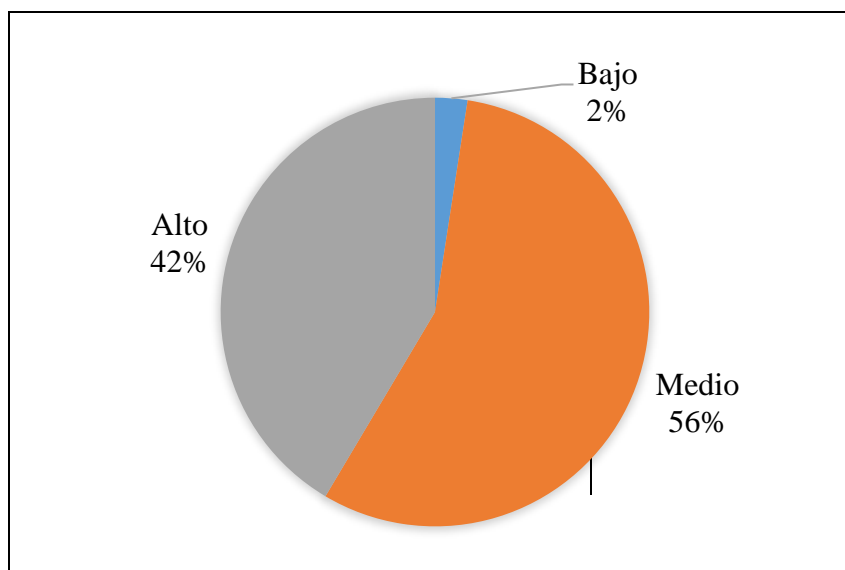


Figura 13. Valor logro

Nota: Resultados del valor de logro en los docentes evaluados. Adaptación propia, en base a la investigación realizada, 2018.

En la figura anterior, se observa que el 51.2% de docentes muestra altos niveles de conservación; en adición, el 48.8% de docentes muestran un nivel medio de conservación.

Esto quiere decir, que en general los docentes muestran un respeto por las costumbres, tradiciones y formas de vida establecidas; hay una valoración respecto a lo que la sociedad ha ido desarrollando a lo largo del tiempo y es posible que estos niveles de la dimensión de conservación sean transmitidos a los alumnos que enseñen. Cabe resaltar que ningún docente ha mostrados niveles bajos de la dimensión de conservación.

Resultados de contingencia

Sexo

Relación entre el sexo y el compromiso organizacional

Tabla 12
Relación entre el sexo y el compromiso organizacional

Sexo	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
Femenino	13%	68%	19%
Masculino	20%	50%	30%

Nota. Porcentajes de la relación entre el sexo y el compromiso organizacional

Con lo visto en la tabla anterior, se observa que el 13% de docentes mujeres poseen bajos niveles de compromiso organizacional. En contraste, el 30% de los docentes varones, posee niveles altos dicho compromiso organizacional.

Relación entre el sexo y los valores personales

Tabla 13
Relación entre el sexo y los valores personales

Sexo	Medio	Alto
	Femenino	71%
Masculino	60%	40%

Nota. Porcentajes de la relación entre el sexo y los valores personales.

Con lo presentado en la tabla anterior, se observa que el 29% de las docentes de sexo femenino poseen niveles altos de valores personales. En adición a esto, el 60% de los docentes de sexo masculino presentan niveles medios de valores personales.

Edad

Relación entre la edad y el compromiso organizacional

Tabla 14

Relación entre la edad y el compromiso organizacional

Edad	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
De los 30 a 40 años	13%	56%	31%
De los 41 a 50 años	29%	71%	0%
De 51 años a más	11%	67%	4%

Nota. Porcentajes de la relación entre la edad y los valores personales.

De la presente tabla, se observa que el 56% de los docentes entre las edades de 30 y 40 años poseen un compromiso organizacional medio, continuando, ninguno de los docentes entre los 41 y 50 años posee un compromiso organizacional alto. Finalmente, el 67% de los profesores mayores a 51 años poseen un compromiso organizacional medio.

Relación entre la edad y los valores personales

Tabla 15

Relación entre la edad y los valores personales

Edad	Valores personales	
	Medio	Alto
De los 30 a 40 años	50%	50%
De los 41 a 50 años	71%	29%
De 51 años a más	83%	17%

Nota. Porcentajes de la relación entre la edad y los valores personales.

De la tabla anterior, se observó que el 83% de los docentes de 51 años a más poseen una mediana percepción de los valores personales, así mismo se aprecia que el 50% de los docentes entre 30 y 40 años poseen niveles altos de valores, el otro 50% restante, muestran niveles medios de valores personales. Estos datos muestran que las personas que han

pasado la adultez, presentan menos metas y motivaciones que personas en la juventud.

Estado civil

Relación entre el estado civil y el compromiso organizacional

Tabla 16

Relación entre el estado civil y el compromiso organizacional

Estado civil	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
Soltero	14%	43%	43%
Casado	15%	73%	12%
Divorciado	0%	100%	0%

Nota. Porcentajes de la relación entre el estado civil y el compromiso organizacional

Con lo observado en la tabla, se muestra que el 43% de docentes solteros muestran niveles altos de compromiso organizacional; en adición a esto, el 73% de docentes casados muestran un compromiso organizacional medio.

Relación entre el estado civil y los valores personales

Tabla 17

Relación entre el estado civil y los valores personales

Estado civil	Medio	Alto
Soltero	57%	43%
Casado	73%	27%
Divorciado	100%	0%

Nota. Porcentajes de la relación entre el estado civil y los valores personales.

En la tabla anterior se observa que el 57% de docentes solteros poseen niveles medios de valores personales, a su vez, el 73% de docentes casados también muestran niveles medios de valores personales.

Número de hijos

Relación entre el número de hijos y el compromiso organizacional

Tabla 18

Relación entre el número de hijos y el compromiso organizacional

Número de hijos	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
No tiene hijos	20%	40%	40%
Tiene 1 hijo	0%	80%	20%
Tienen 2 hijos	13%	81%	6%
Tienen hasta 3 hijos	40%	20%	40%

Nota. Porcentajes de la relación el número de hijos y el compromiso organizacional.

En la tabla anterior, se observa que el 81% de docentes con 2 hijos posee un compromiso organizacional medio, en los profesores con más de tres hijos, 40% presenta bajos niveles de compromiso organizacional, y otro 40% poseen niveles altos de compromiso organizacional.

Relación entre el número de hijos y los valores personales

Tabla 19

Relación entre el número de hijos y los valores personales

Número de hijos	Valores personales	
	Medio	Alto
No tiene hijos	60%	40%
Tiene 1 hijo	80%	20%
Tienen 2 hijos	69%	31%
Tienen hasta 3 hijos	60%	40%

Nota. Porcentajes de la relación el número de hijos y los valores personales.

En la presente tabla, se observa que el 40% de docentes que no tienen hijos muestran un alto componente de valores. El 31% de profesores con 2 hijos también posee altos niveles de valores. Finalmente, el 60% de docentes con 3 hijos poseen niveles medios de valores.

Nivel educativo en el que labora

Relación entre el nivel educativo en el que labora y el compromiso organizacional

Tabla 20
Relación entre el nivel educativo en el que trabaja y el compromiso organizacional

Nivel educativo	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
Primaria	7%	53%	40%
Secundaria	19%	69%	12%

Nota. Porcentajes de la relación entre el nivel educativo en que trabajan y el compromiso organizacional.

Lo expuesto de la tabla anterior muestra que el 7% de docentes del nivel primario, presenta un bajo compromiso organizacional. En lo que corresponde a secundaria, el 19% también posee un compromiso organizacional bajo.

Relación entre el nivel educativo en el que labora y los valores personales

Tabla 21
Relación entre el nivel educativo en el que trabaja y los valores personales

Nivel educativo	Valores personales	
	Medio	Alto
Primaria	73%	27%
Secundaria	65%	35%

Nota. Porcentajes de la relación entre el nivel educativo en el que trabaja y los valores personales.

Los resultados de la tabla anterior, se observa que el 73% de docentes que trabajan en el nivel de primaria poseen niveles medios de valores personales. En el nivel de secundaria, el 65% de docentes también poseen niveles medios de valores personales.

Modalidad de contrato

Relación entre la modalidad de contrato y el compromiso organizacional

Tabla 22
Relación entre la modalidad de contrato y el compromiso organizacional

Modalidad de contrato	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
CAS	18%	53%	29%
Nombrado	13%	71%	17%

Nota. Porcentajes de la relación entre la modalidad de contrato y el compromiso organizacional.

De la tabla anterior, se observa que el 53% de docentes contratados bajo modalidad CAS posee compromiso organizacional medio. A su vez, el 71% de docentes nombrados posee un nivel medio de compromiso organizacional.

Relación entre la modalidad de contrato y los valores personales

Tabla 23
Relación entre la modalidad de contrato y los valores personales

Modalidad de contrato	Valores personales	
	Medio	Alto
CAS	59%	41%
Nombrado	75%	25%

Nota. Porcentajes de la relación entre la modalidad de contrato y los valores personales.

En esta tabla se observa que el 59% de docentes que trabajan bajo la modalidad CAS poseen niveles medios de valores personales. En el caso de los docentes nombrados, el 75% poseen niveles medios de valores personales.

Tiempo de trabajo

Relación entre el tiempo de trabajo y el compromiso organizacional

Tabla 24
Relación entre el tiempo de trabajo y el compromiso organizacional

Tiempo de trabajo	Compromiso organizacional		
	Bajo	Medio	Alto
Tiene un año	14%	57%	29%
Tiene hasta 5 años	0%	71%	29%
Tiene hasta 10 años	0%	100%	0%
Tiene hasta 15 años	40%	40%	20%
Tiene más de 15 años	15%	69%	15%

Nota. Porcentajes de la relación entre el tiempo de trabajo y el compromiso organizacional.

Por lo expuesto, se observa el 71% de los trabajadores que tienen de dos años hasta 5 años de trabaja poseen un compromiso organizacional medio. El 100% de los docentes que trabajan desde los 6 años hasta los

10 años, también poseen un nivel medio de compromiso organizacional. Finalmente, respecto a los docentes con más de 15 años de trabajo, el 15% posee niveles altos de compromiso organizacional.

Relación entre el tiempo de trabajo y los valores personales

Tabla 25
Relación entre el tiempo de trabajo y los valores personales

Tiempo de trabajo	Valores personales	
	Medio	Alto
Tienen un año	64%	36%
Tienen hasta 5 años	57%	43%
Tienen hasta 10 años	100%	0%
Tienen hasta 15 años	80%	20%
Tienen más de 15 años	69%	31%

Nota. Porcentajes de la relación entre el tiempo de trabajo en el colegio y los valores personales.

La tabla presentada, muestra que el 64% de docentes que tienen un año trabajando, poseen un nivel medio de valores. Por otro lado, los profesores que trabajan desde 6 años hasta los 10 años, ninguno muestra niveles altos de valores personales.

Resultados correlacionales

Correlación general

Tabla 26

Correlación general entre el compromiso organizacional y los valores personales

		Compromiso Organizacional
Valores personales	Correlación de Pearson	,510**
	Sig. (bilateral)	.001

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se presente el grado de correlación entre el compromiso organizacional y los valores personales.

De la tabla anterior se observó que, entre los valores personales y el compromiso organizacional, existe una correlación positiva, moderada y significativa ($r=0.510$, $p<.01$). Es decir, que cuando mejore el compromiso organizacional, mejor será los valores personales de los docentes, así pues, los docentes que desarrollen un mayor compromiso organizacional, incluirán en su vida ciertos valores personales en las que se mejore la relación entre el docente, la institución y las actividades que realizan.

Estos resultados, de acuerdo a Ruíz de Alba (2013), se podría explicar debido a que en los docentes que poseen ciertas metas o motivaciones, se comprometen con realizarlas, lo que hace que se desarrolle un compromiso en el medio en donde considere que pueda ayudarlos a cumplir sus objetivos. Los resultados concuerdan con Pérez y Zevallos (2013) en donde también encontraron relación entre el compromiso organizacional y valores personales en docentes en una institución educativa nacional en la ciudad de Lima.

También concuerdan con los resultados encontrados por Cruz (2017) en donde encontró relación significativa entre el compromiso organizacional y valores personales en colaboradores del sector agroindustrial en el distrito de Santiago de Cao.

Correlación por dimensiones

Tabla 27

Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y los valores personales

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Seguridad	Correlación de Pearson	,631**	.285	,489**	,608**
	Sig. (bilateral)	.000	.071	.001	.000
Conformidad	Correlación de Pearson	.223	,329*	.306	,322*
	Sig. (bilateral)	.161	.036	.052	.040
Tradición	Correlación de Pearson	,404**	,314*	,309*	,421**
	Sig. (bilateral)	.009	.046	.050	.006
Benevolencia	Correlación de Pearson	,338*	,357*	.243	,371*
	Sig. (bilateral)	.031	.022	.126	.017
Universalismo	Correlación de Pearson	,628**	,412**	,360*	,591**
	Sig. (bilateral)	.000	.007	.021	.000
Autodirección	Correlación de Pearson	.234	,329*	.270	,315*
	Sig. (bilateral)	.142	.036	.088	.045
Estimulación	Correlación de Pearson	,456**	.160	.285	,403**
	Sig. (bilateral)	.003	.316	.071	.009
Hedonismo	Correlación de Pearson	.158	-.074	-.089	.039
	Sig. (bilateral)	.325	.644	.578	.810
Logro	Correlación de Pearson	,464**	.222	,370*	,454**
	Sig. (bilateral)	.002	.163	.017	.003
Poder	Correlación de Pearson	.219	.008	.182	.193
	Sig. (bilateral)	.169	.961	.254	.227
Valores personales	Correlación de Pearson	,523**	,315*	,367*	
	Sig. (bilateral)	.000	.045	.018	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se muestra el grado de correlación entre las variables de compromiso organizacional y los valores personales.

De la tabla anterior se observó que existe una correlación positiva, moderada con tendencia alta y significativa entre las dimensiones de

compromiso afectivo con seguridad ($r=.631$, $p<.001$) y universalismo ($r=.628$, $p<.001$) es decir, que a mayor presencia del compromiso afectivo, mejorará los valores de seguridad y universalismo, los cuales evalúan la búsqueda de seguridad en el entorno.

Respecto al universalismo, se entiende como la comprensión, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas. Con lo observado, se muestra que los docentes buscan seguridad y protección de su medio, ya sea en su familia, o en sus alumnos. Perciben al colegio como un agente que permite satisfacer estas necesidades que sobre todo son psicológicas y afectivas.

Continuando, se observa que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre la dimensión del compromiso de continuidad con el valor de universalismo. ($r=.412$, $p<.05$) es decir, que existe cierta posibilidad en afirmar que, a mayor compromiso de continuidad, los niveles del valor de universalismo incrementarán.

En este caso, de acuerdo a Rivera (2010) los docentes vinculados a su institución por medio del compromiso de continuidad sienten un apego material, económico y de comodidad con el colegio; esto se relaciona con el universalismo, debido a que los profesores buscan proteger los beneficios obtenidos para todos los docentes.

Seguidamente, se observó la existencia de una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso normativo y el valor de seguridad ($r=.489$, $p<.05$) es decir, que existe cierta posibilidad en comprender que, a mayor compromiso normativo, habrá niveles más altos de valores de seguridad.

Esta posibilidad se podría explicar porque los profesores perciben que continuar trabajando en la institución educativa es moralmente bueno y les brinda cierta seguridad a ellos y sus familias; es decir, los docentes con este tipo de compromiso organizacional permanecen laborando

debido a que les ayuda a satisfacer sus necesidades de seguridad personal y social. Con lo observado, existe una correlación positiva, moderada con tendencia alta y significativa entre compromiso organizacional y el valor de seguridad. ($r=.608$, $p<.05$).

También existe una correlación positiva moderada y significativa con el valor universalismo. ($r=.591$, $p<.05$). En adición, se observa que existe correlación positiva, moderada y significativa con el valor de logro, lo que permitiría comprender que los docentes con compromiso organizacional, busquen cierto reconocimiento y beneficios de parte de sus superiores.

Finalmente, se observa una correlación positiva, moderada y significativa entre los valores personales y el compromiso afectivo. ($r=.523$, $p<.05$). La posible explicación a esto, podría ser que el compromiso afectivo, de acuerdo a Medina (2010), es una comunión entre emociones, sentimientos y valores.

Es por esto, que los valores personales son factores necesarios para desarrollar el compromiso afectivo, ya que involucra metas y modos en que la persona guía su vida. En el colegio, un docente que perciba que sus necesidades psicológicas y afectivas están satisfechas, podría establecer un compromiso afectivo con su centro de trabajo y así poder desarrollarse.

Tabla 28

Correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y los valores personales

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Apertura al cambio	Correlación de Pearson	,322*	.121	.136
	Sig. (bilateral)	.040	.452	.395
	N	41	41	41
Autoengrandecimiento	Correlación de Pearson	,430**	.148	,349*
	Sig. (bilateral)	.005	.355	.025
	N	41	41	41
Autotrascender	Correlación de Pearson	,541**	,425**	,334*
	Sig. (bilateral)	.000	.006	.033
	N	41	41	41
Conservación	Correlación de Pearson	,504**	,375*	,443**
	Sig. (bilateral)	.001	.016	.004
	N	41	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota. Resultados de la correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de los valores personales.

En la presente tabla se observa la existencia de correlaciones positivas y significativas entre las cuatro dimensiones de valores personales y el compromiso afectivo. En primer lugar, existe una correlación positiva, baja con tendencia a moderada y significativa entre el compromiso afectivo y la dimensión de apertura al cambio. ($r= 0.322$, $p<.059$). En segundo lugar, se observa que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso afectivo y la dimensión de auto engrandecimiento ($r=.430$, $p<.05$).

Seguidamente, se observa una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso afectivo y la dimensión de auto-trascendencia en donde ($r= 0.541$, $p<.05$). Finalmente se observa otra correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso

afectivo y la dimensión de conservación en donde ($r=.504$, $p<.05$). Estos resultados, concuerdan con lo encontrado por Pérez y Zevallos (2013) quienes también encontraron correlaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones de los valores personales y el compromiso afectivo en docentes de la institución educativa nacional en la ciudad de Lima.

Continuando, se observa una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso de continuidad y la auto-trascendencia, en donde ($r= .425$, $p<.05$). Es decir que mientras los niveles de compromiso de continuidad sean más altos, la dimensión de auto trascendencia incrementara.

Seguidamente, se observa una correlación positiva, baja con tendencia a moderada y significativa entre el compromiso de continuidad y la dimensión de conservación, en donde ($r= .375$, $p<.05$) es decir, que mientras mayor nivel de compromiso de continuidad exista, habrá un mayor nivel en la dimensión de conservación. Finalmente, respecto al compromiso normativo, se observa que existen correlaciones con las dimensiones de auto-engrandecimiento, auto-trascendencia y conservación.

De tal manera, que se observa correlación positiva, baja con tendencia a moderada y significativa entre el compromiso normativo y la dimensión de auto- engrandecimiento en donde ($r= .349$, $p<.05$) es decir que mientras el compromiso normativo incrementa, habrá mayores niveles de auto-engrandecimiento.

Por otro lado, se observó una correlación positiva, baja con tendencia a moderada y significativa entre el compromiso normativo y la dimensión de auto-trascendencia en donde ($r=.334$, $p<.05$) es así que mientras hayan un mayor compromiso normativo, los niveles de auto-trascendencia se incrementarán; esto se puede entender en que los docentes que se sientan que trabajar en su institución educativa es

moralmente bueno, y sientan el deber de continuar trabajando se debe a que sus niveles de dejar de lado sus beneficios personales a favor de la búsqueda del bienestar común son altos.

Continuando, se observa que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso normativo y la dimensión de conservación, en donde ($r=.443$, $p<.05$) es decir que mientras exista un mayor compromiso normativo, la dimensión de conservación aumentará, esto podría ser causa de que los docentes con este tipo de compromiso, sientan un deber moral en continuar trabajando en el colegio y una necesidad de querer preservar también las relaciones positivas y las costumbres que se llevan a cabo su institución educativa, ya que esta dimensión forma parte del desarrollo del compromiso.

Tabla 29
Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de los valores personales

		Compromiso Organizacional
Apertura al cambio	Correlación de Pearson	.263
	Sig. (bilateral)	.096
	N	41
Autoengrandecimiento	Correlación de Pearson	.409**
	Sig. (bilateral)	.008
	N	41
Autotrascender	Correlación de Pearson	.536**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41
Conservación	Correlación de Pearson	.542**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados de la correlación entre el compromiso organizacional general y las cuatro dimensiones de los valores personales.

En la presenta tabla, se observa la existencia de una correlación positiva, moderada y significativa entre el compromiso organizacional y tres tipos de dimensiones de valores personales, las cuales son: auto-engrandecimiento ($r=.409$, $p<.05$), auto-trascender ($r=.536$, $p<.05$) y conservación respectivamente ($r= .542$, $p<.05$).

Es decir que mientras haya un mayor compromiso organizacional, habrá mayores niveles de auto-engrandecimiento, auto-trascendencia y conservación. Dependiendo de los niveles de búsqueda de objetivos finales en los docentes, implicaran cierto compromiso con las instituciones, pues esta es un instrumento que le permitirá llevar a desarrollar a la persona y cubrir las necesidades que requieran.

Correlaciones por datos de control

Tabla 30

Correlaciones entre las variables de control con el compromiso organizacional y los valores personales

		Edad	Número de hijos	Tiempo de trabajo en el colegio	Modalidad de contrato	Sexo	Nivel educativo en el que trabaja	Estado Civil
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	-.071	-.075	-.054	-.045	.054	-.159	-.037
	Sig. (bilateral)	.658	.643	.736	.778	.737	.321	.820
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	-.222	-,417**	-,371*	-.177	.018	-.166	-,421**
	Sig. (bilateral)	.162	.007	.017	.267	.912	.299	.006
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	-.180	-.228	-.302	-,390*	-.039	-.151	-.241
	Sig. (bilateral)	.259	.151	.055	.012	.810	.345	.129
Seguridad	Correlación de Pearson	-.124	.011	-.010	-.121	-.010	-.054	-.050
	Sig. (bilateral)	.440	.947	.950	.451	.952	.737	.759
Conformidad	Correlación de Pearson	-,386*	-.243	.002	-0.124	.006	.046	-.101
	Sig. (bilateral)	.013	.125	.988	.438	.971	.775	.529
Tradición	Correlación de Pearson	-,375*	-.165	-.010	-0.014	.020	.079	-.090
	Sig. (bilateral)	.016	.304	.949	.928	.900	.624	.574
Benevolencia	Correlación de Pearson	-,390*	-.204	-.056	-0.113	-.002	.163	-.130

	Sig. (bilateral)	.012	.202	.728	.482	.988	.308	.419
Universalismo	Correlación de Pearson	-.118	-.092	.003	0.031	.031	-.159	-.056
	Sig. (bilateral)	.461	.568	.985	.848	.845	.322	.729
Autodirección	Correlación de Pearson	-,341*	-.212	-.088	-0.253	-.006	-.159	-.212
	Sig. (bilateral)	.029	.184	.586	.111	.970	.320	.184
Estimulación	Correlación de Pearson	-.143	-.079	-.033	-0.173	.243	.212	-,321*
	Sig. (bilateral)	.373	.623	.837	.279	.125	.182	.040
Hedonismo	Correlación de Pearson	-.293	-.023	.041	-0.035	.194	,406**	-.011
	Sig. (bilateral)	.063	.888	.799	.830	.224	.009	.943
Logro	Correlación de Pearson	-.233	.010	-.208	-,325*	.047	-.006	-.262
	Sig. (bilateral)	.142	.949	.191	.038	.772	.973	.098
Poder	Correlación de Pearson	-.225	-.149	-.091	-0.156	.147	.149	-.136
	Sig. (bilateral)	.158	.354	.573	.331	.358	.353	.397

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados de las correlaciones entre las variables de control y el compromiso organizacional y los valores personales.

De acuerdo a la presente tabla, se observa que existe una correlación inversa, baja con tendencia moderada y significativa entre edad y el valor de benevolencia. ($r=-.390$, $p<.05$) esto quiere decir que, a mayor edad, existe una disminución del valor de benevolencia. Esto se podría ser causado porque los docentes con mayor edad, disminuyen el interés por establecer relaciones positivas y promover el bienestar de los grupos.

Por otro lado, se observa correlación inversa, moderada y significativa entre el número de hijos y el compromiso de continuidad. ($r=-.417$, $p<.05$). Es decir que, si el número de hijos aumenta, el nivel de compromiso de continuidad disminuye.

Esto se podría entender debido a que la carga familiar aumenta, lo que generaría que el docente cambie sus acciones y perspectivas respecto a su institución de trabajo, por lo que podría disminuir el compromiso de continuidad y desarrollar otro tipo de compromiso.

Continuando, se observa que existe una correlación inversa, baja con tendencia a moderada y significativa entre el tiempo de trabajo en el colegio y el compromiso de continuidad. ($r=-.371$, $p<.05$). Es decir, que mientras mayor sea el tiempo de trabaja en el colegio, menor es el compromiso de continuidad. Esta explicación puede darse debido a que de acuerdo a Meyer y Allen (1991), mientras mayor sea el tiempo de trabajo, los trabajadores van desarrollando el compromiso afectivo o con el compromiso normativo.

Seguidamente, se observa la existencia de una correlación inversa, baja con tendencia a moderada y significativa entre la modalidad de contrato y el valor de logro. ($r= -.325$, $p<.05$). Es decir, que mayor será el logro, dependiendo de la estabilidad laboral que posean. En este caso, los docentes cuentan con dos modalidades de contratación, el primero por medio de contratos anuales; y los que están nombrados por el estado, es decir, tienen contrato indeterminado.

Con este panorama, se observa que los docentes con baja estabilidad laboral, muestran mayores niveles de logro, debido a que buscan rendir de mejor forma para obtener el reconocimiento social por parte de sus pares con contratados de forma indeterminada, a su vez, buscan recursos que consideren beneficiosos para ellos.

También, se observa que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre el valor de hedonismo y el nivel educativo en el que trabajan. ($r=.406$, $p<.05$). Es así, que dependiendo del nivel académico en que enseñen, los niveles de hedonismo aumentarán.

Esto se podría explicar debido a que las sensaciones de gratificación personal incrementan debido al sentido de vocación de los docentes, pues el enseñar también implica un disfrute personal por ayudar a formar alumnos de los que están encargados.

Finalmente, se observa una correlación inversa, baja con tendencia moderada y significativa entre el estado civil y el valor de estimulación. ($r=-.321$, $p<.05$). Es decir, que dependiendo del estado civil habrá una mayor o menor búsqueda de estimulación. Esto se podría observar en los docentes que son casados, en ellos la búsqueda de cambios de vida, excitación, o búsqueda de algo diferente se ve reducida debido a la condición de padres lo que implica que tengan otro tipo de necesidades.

En contraposición a esto, los docentes más jóvenes y solteros sí buscan una un horizonte diferente, un cambio en sus vidas, ya que su condición civil le permiten otras libertades.

Tabla 31

Correlación entre las variables de control y las dimensiones de los valores personales

		Apertura al cambio	Auto- engrandecimiento	Auto- trascender	Conservación
Edad	Correlación de Pearson	-,326*	-.286	-.275	-,360*
	Sig. (bilateral)	.038	.070	.082	.021
Número de hijos	Correlación de Pearson	-.110	-.081	-.161	-.164
	Sig. (bilateral)	.493	.614	.316	.307
Tiempo de trabajo en el colegio	Correlación de Pearson	-.019	-.191	-.028	-.009
	Sig. (bilateral)	.906	.233	.862	.954
Modalidad de contrato	Correlación de Pearson	-.163	-.304	-.043	-.105
	Sig. (bilateral)	.309	.053	.792	.512
Sexo	Correlación de Pearson	.191	.117	.019	.008
	Sig. (bilateral)	.232	.466	.904	.961
Nivel educativo en el que trabaja	Correlación de Pearson	.249	.085	-.004	.031
	Sig. (bilateral)	.117	.599	.981	.849
Estado Civil	Correlación de Pearson	-.187	-.250	-.103	-.099
	Sig. (bilateral)	.242	.115	.522	.539

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota. Resultados de la correlación entre las variables de control y las dimensiones de los valores personales.

En la presente tabla se observa que existe una correlación inversa, baja con tendencia a moderada entre la edad y la apertura al cambio ($r = -.326$, $p < .05$). Es decir, que, a mayor edad, los niveles de apertura al cambio se reducen.

Esta situación se podría explicar, debido a que los docentes con mayor edad, poseen ciertas costumbres y formas de vivir en donde existe una

disminución de intereses y la búsqueda de nuevas emociones. En cambio, se busca la tranquilidad y estabilidad.

Por otro lado, se observa que existe una correlación inversa, baja con tendencia a moderada entre la edad y la dimensión de conservación ($r = -.360$, $p < .05$). Es decir que a menor edad habrá un mayor nivel de conservación. Esto se podría explicar a que los docentes encuestados con menor edad, buscan preservar y respetar lo establecido en su institución educativa, porque eso les generará seguridad en sus relaciones con otros docentes cercanos a ellos y con la misma institución educativa en la que se desarrollan.

Capítulo V:

Discusión

De lo resultados obtenidos, se observa que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre los valores personales y el compromiso organizacional ($r=0.510$, $p<.05$). Los resultados concuerdan con Pérez y Zevallos (2013) quienes encontraron relación entre el compromiso organizacional y valores personales en una institución educativa nacional de Lima.

No se encontraron correlaciones significativas entre el sexo y ninguna de las dimensiones del compromiso organizacional. Estos resultados van acorde a la teoría de Meyer y Allen (1991) quienes sugieren que la variable sexo, no es significativa. Por otro lado, los resultados encontrados son cuestionables de acuerdo a la investigación de Rivera (2010) en donde evaluando a 43 docentes de una institución educativa estatal, encontró correlación positiva medio y significativa entre el sexo y los compromisos afectivo y normativo. Los resultados que obtuvo le sorprenden “ya que estudios citados en nuestro marco teórico argumentaban que no existe grado de significancia en el sexo” (Rivera, 2010. pp.69).

En los resultados se observa que no existe correlación entre la edad y ninguna dimensión del compromiso organizacional, hechos que concuerdan con Rivera (2010) quien tampoco encontró correlación entre la edad y el compromiso

afectivo. Cabe resaltar, que el 43.9% de los docentes tienen edad de 51 años a más, de acuerdo a lo observado, Sánchez (2010), afirma que los docentes mayores son menos tolerantes a malas conductas de los estudiantes, lo que se observó en el desarrollo de las actitudes que los docentes mayores tienen hacia los alumnos.

Esta situación, se da porque la mayoría de docentes mayores son nombrados, y están cercanos a su jubilación, queda como factor importante a estudiar, la metodología de enseñanza que estos docentes utilizan con el alumnado. Pues con los avances y desarrollo de la tecnología, los estudiantes prefieren recibir conocimientos actualizados en tecnología. Estas instituciones educativas al ser administradas por la Policía Nacional del Perú, reciben menos beneficios del ministerio de educación y la Gerencia Regional de educación al no ser considerados en los presupuestos; es así que, por lo conversado por la psicóloga, los colegios reciben menos capacitaciones, materiales educativos e implementación de la infraestructura. Las gestiones administrativas, son importantes para fomentar el mejor desarrollo de cualquier institución.

Se observa asociación positiva y significativa entre el factor de conservación y los tres tipos de compromiso organizacional, estos resultados concuerdan con Osorio, Ramos y Walteros (2016) quienes en Colombia encontraron correlaciones similares, ellos sugieren que no es información a considerar, debido a que no existe un tipo de compromiso específico con el que se correlacione significativamente.

Finalmente se observó que existe una correlación positiva, baja con tendencia a moderada entre el compromiso afectivo y la apertura al cambio; lo cual no concuerda con lo propuesto por Glazer, et al (2004) quienes encontraron correlación negativa y significativa entre estas variables en enfermeras en Hungría, Italia, Reino Unido y Estados Unidos. Este resultado es interesante pues pone en manifiesto las heterogéneas correlaciones que se dan en diferentes culturas. Lo expuesto señala que las culturas americanas o europeas tienden a ser abiertas al cambio, no necesariamente porque se sientan comprometidas con su institución en la que trabajan; sino por buscar la mejora constante, es por esto

que las organizaciones europeas o de Estados Unidos, se adaptan con mayor facilidad a los cambios organizacionales. A diferencia de Latinoamérica y en nuestro medio Nacional y regional, la flexibilidad para generar cambios tiene que poseer un compromiso afectivo para que los trabajadores accedan a cambios.

En el medio educativo, las protestas de profesores son recurrentes cuando el Ministerio de Educación plantea establecer cambios respecto a evaluaciones o implementación de nuevas formas de trabajo, lo que expone la resistencia o inflexibilidad de los docentes al cambio propuesto por el estado, sin embargo, se debe considerar los cambios estructurales que tienen las instituciones educativas privadas, las cuales se realizan a nivel institucional u organizacional; sin embargo el estado las sigue regulando a través de las normas. Por lo expuesto, los docentes están expuestos a constantes cambios de la institución y de la carrera magisterial, por lo que, de no haber un compromiso afectivo, que desarrolle una vocación al servicio como docentes, es difícil afrontar dichos cambios.

Por ello, los docentes se encuentran agrupados en los SUTEP, el cual es un organismo de sindicato tanto para docentes de instituciones públicas como privadas; el hecho de agruparse en las distintas sedes de esta organización, evidencia que, agrupados, confrontan mejor los cambios, reclaman sus derechos o enfrentan situaciones adversas icónicas que puedan afectar el desarrollo de la malla curricular. Es evidente que agrupados desarrollan valores comunes, así mismo, de acuerdo a Cohen y Shamai (2009) los valores que se relacionen a la búsqueda de efectos positivos en grupos, serán más beneficiosos para desarrollar un mejor compromiso laboral y tener relaciones laborales más satisfactorias.

Limitaciones

Debido a que el universo de la población fue pequeño, los resultados no son generalizables al común de los colegios nacionales, ya que las gestiones, capacitaciones, implementación y presupuesto funcionan de diferente forma que el común de los colegios estatales. Pero sí muestra un análisis completo de la

realidad que viven los docentes que trabajan en colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa.

Otra limitación fue la falta de predisposición del docente para responder el cuestionario brindado, por causa de su agitado calendario. Finalmente, la poca información que se tiene, respecto a la investigación tratada en nuestra región hace los análisis comparativos con otras investigaciones sean limitadas.

Recomendaciones

Se recomienda que los directores, y autoridades deben fomentar el compromiso con la institución educativa en la que trabajan; promover el desarrollo de valores y vocación de servicio, pues es en esta donde los docentes podrán comprometerse aún más en el proceso de enseñanza y formación de los alumnos, futuros ciudadanos que mejoren la sociedad en la que vivimos.

La gestión del talento humano, en la búsqueda del incremento del clima laboral y la satisfacción, deben desarrollarse, al tener docentes comprometidos, la gestión educativa de las instituciones será adecuada y podrá reflejarse en el rendimiento del docente y el nivel de aprendizaje de los alumnos.

Finalmente se recomienda continuar investigando sobre estas variables que permiten reflejar y comprender la realidad de los trabajadores de organizaciones peruanas en la búsqueda de una mejora directiva, sobre todo en el sector educativo, ya que son formadores del futuro del país.

CONCLUSIONES

La primera conclusión en relación entre el compromiso organizacional y los valores personales de los docentes de dos colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa, se concluye que, existe una correlación positiva, moderada y significativa ($r=.510$, $p<.05$) entre las variables de investigación, lo cual indica que mientras mayores sean los valores personales, mayor será el compromiso organizacional.

En la segunda conclusión, de la identificación del tipo de relaciones que existan entre el compromiso organizacional y los valores personales. Se concluye que la relación es positiva y significativa, lo que permite que estas dos variables se podrían explicar la una a la otra, cabe mencionar que, si bien se podrían explicar, existen otros factores que podrían contribuir a obtener un mejor entendimiento de estas.

En la tercera conclusión, se entiende que la relación cuantitativa entre las características demográficas de los trabajadores con el tipo de compromiso organizacional, muestra que existen correlaciones negativas y significativas entre el compromiso de continuidad y el número de hijos, tiempo de trabajo en el colegio y la modalidad de contrato.

En la cuarta conclusión, respecto a describir la relación cuantitativa entre las características demográficas de los trabajadores con el tipo valores personales. Se concluye que existe una correlación negativas y significativas entre la edad y benevolencia; modalidad de contrato y el valor de logro; estado civil con el valor de estimulación. A su vez, se observa correlación positiva y significativa entre el estado civil y el valor de hedonismo.

Finalmente, en la quinta conclusión, en la que se propuso analizar el tipo de relación entre el compromiso organizacional y los valores personales. Se concluye que existe relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y los valores personales, en donde resalta las correlaciones positivas y significativas entre el compromiso afectivo con los valores de

seguridad y universalismo; el compromiso de continuidad con el valor de universalismo; y el compromiso normativo con el compromiso de seguridad. De igual modo, el compromiso organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con los cuatro factores del compromiso organizacional.

Bibliografía

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Sullana* (tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Tujillo, Perú.
- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencias. El diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Garnica.
- Arciénaga, L., & Gonzáles, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social*, 12(1), 41-59.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Bishop, W., & Scott, K. (2000). An examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 439-450.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscosa, Y., & Vera, J. (2016). *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional La Dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F. México: Ediciones McGraw Hill.
- Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz Basic Human Values Theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(4), 332-345.
- Cohen, A., & Shamai, O. (2009). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30-51.

- Coombs-Richardson, R., & Tolson, H. (2005). A comparason of values rankings for selected American and Australian teachers. *Journal of Research in International Education*, 4(3), 263-277.
- Cruz, J. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. Trujillo (Tesis de licenciatura): Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú..
- Dávila, M. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42(1), 51-64.
- Gonzalez, L., y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, 2(1), 89-103.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framerwork and ilustrative application to organizational organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.
- Duche, A., & Guerrero, R. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa*. Obtenido de <http://congreso.pucp.edu.pe/gestion-innovacion/wp-content/uploads/sites/18/2018/03/Satisfacci%C3%B3n-laboral-y-compromiso-institucional-en-tres-universidades-de-la-Regi%C3%B3n-Arequipa.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación "Y"* (tesis de maestría), Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. *XXI Congreso Anual de AEDEM "Building Brides in a Global Economy"* (págs. 1-15). Salamanca: Universidad de Barcelona (España).
- Garrido, A., Rodríguez, M., & Alvarado, J. (2010). Un análisis de la realción entre compromiso organizacional y valores. *Revista de Psicología Social*, 18(1), 351-363.
- Glazer, S., Daniel, S., & Short, K. (2004). A study of relationship between organizational commitment and human values in four contries. *Human Relations*, 57(3), 323-345.
- Gonzáles, L., & Antón, C. (1995). Dimesiones del compromiso organizacional. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnología* , 89-103.
- Hurtado-Arrieta, M. (2017). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una Visión de Implicación, según Meyer y Allen, y su*

- Medición en dos Empresas del Sector Retail de Piura* (tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and Value Orientations in the Theory of Action. An Exploration in Definition and Classification. In T. Parsons & E. A. Shils (ed.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388-433). Harvard University Press.
- Lagomarcino, R. (2003). Compromiso Organizacional. IEEM. *Revista de Antiguos Alumnos*, 6(12), 79-83.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y Satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas en la ciudad de Arequipa 2015* (tesis de maestría). Universidad Peruana Union, Juliaca, Perú.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Medina, E. (2015). *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas* (tesis de maestría). Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the side-bet of organizational commitment: some methodological consideration. *Journal of Applied Psychology*, 372-378.
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Advanced Topics in Organizational Behavior: Commitment in the workplace: Theory, research and application*. C.A: Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Perez, M., & Zevallos, K. (2013). *Compromiso organizacional y valores interpersonales en docentes de la institución educativa N°6094 "Santa Rosa" - Chorrillos - 2013* (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Pineda, A. (2006). Compromiso organizacioal de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas. *Revista de Investigación Psicología*, 9(1), 37-67.
- Pons, V., y Ramos, L. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía del puesto y las prácticas de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 323, 239-256.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reichers, A. (1985). *A review and re-conceptualizacion of organizational commitment*. México D.F, México, Ediciones Prentice-Hall.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su Correlación con variables demográficas* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Riveros, P. (2016). *Valores Personales y Clima Organizacional en docentes de un Instituto de Educación Superior de la Ciudad de Lima* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México D.F, México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Sabine, P. (2002). Personal values: Variables Moderating the relationship between organizational practices and affective commitment to the organization. *European Review of Applied Psychology*, 9, 13-23.
- Salazar, J. (1984). *Valores y Motivaciones Sociales*. *Psicología Social* . México D.F., México, Editorial Trillas.
- Sánchez, M. (10 de Agosto de 2010). El 60% de los maestros tienen más de 40 años y se lleva mal con el Internet. *Diario Perfil*.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical test in 20 countries . *Advances in experimental social psychology*, 22, 1-65.
- Schwartz, S. (2005). Universalism Values and the Inclusiveness of Our Moral Universe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(6), 711–728.
- Schwartz, S. (2005). Universalism values and moral inclusiveness. *Change and Diversity*, 8, 216-236.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5(2), 137-182.
- Schwartz, S. (2012). *Basic personal values and political orientations* . Princeton: Princeton University Press.

- Schwartz, S., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878-891.
- Schwartz, S., & Sagie, G. (2000). Value Consensus and Importance A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 465-497.
- Sterrs, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stewart, J., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management*, 16(2), 291-317.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Anexos

Anexo 1: Cuestionario del Compromiso organizacional

Cuestionario de compromiso organizacional					
Edad:		Sexo:	Estado civil:		
Número de hijos:		Nivel educativo en el que trabaja:			
Tiempo de trabajo en el colegio:					
Modalidad de contrato:					
<p>Instrucciones: Este cuestionario busca conocer a los trabajadores de esta institución educativa. Tiene fines académicos. Se pide contestar con sinceridad. No existen respuestas buenas ni malas. A continuación marque con una (X) la respuesta que considere adecuada.</p>					
1	Muy en desacuerdo.				
2	En desacuerdo.				
3	Indeciso.				
4	En acuerdo.				
5	Muy de acuerdo.				
		1	2	3	4
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en este colegio.				
2	Realmente siento los problemas del colegio como propios.				
3	Este colegio tiene para mí, un alto grado de significación personal.				
4	Me siento como parte de la familia del colegio.				
5	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.				
6	Me siento emocionalmente vinculado con este colegio.				
7	Este colegio merece mi lealtad.				
8	Si yo no hubiese invertido tanto en mí mismo, en este colegio, yo consideraría trabajar en otra parte.				
9	Si deseara, ya no trabajar en este colegio, en este momento, muchas cosas más se verían beneficiadas.				
10	Permanecer en este colegio actualmente, es un asunto de mayor necesidad que deseo.				
11	Si renunciara a este colegio, pienso que tendría muy pocas alternativas.				
12	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a este colegio, sería la escasez.				
13	Sería muy difícil en este momento, para mí dejar el colegio.				
14	Aunque resulte ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto, renunciar al colegio ahora.				
15	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.				
16	Siento como obligación moral permanecer en el colegio.				
17	Sería un error dejar de trabajar en el colegio en este momento, pues sería un incumplimiento al deber moral.				
18	Le debo muchas cosas a este colegio.				

Anexo 2: Cuestionario de los valores personales

Cuestionario de Valores Personales						
Edad:	Sexo:	Estado civil:				
Número de hijos:			Nivel educativo en el que trabaja:			
Tiempo de trabajo en el colegio:						
Modalidad de contrato:						
<p>Instrucciones: Se presentan una serie de afirmaciones, sobre las que considera importantes o no para su vida. Por favor, indique (marcando con una X) que tan importante es para Ud. Las siguientes afirmaciones. Recuerde que no existen respuestas malas ni buenas. Este cuestionario es anónimo y confidencial, responda con sinceridad. Gracias.</p> <p>A continuación marque con una alternativa la respuesta que considere adecuada para cada pregunta:</p>						
1	Contrario a mis valores					
2	Nada importante					
3	Poco importante					
4	Importante					
5	Muy importante					
¿Qué valores son importantes para mí como principios que guían mi vida y qué valores son menos importantes para mí?		1	2	3	4	5
1	Hacer las cosas a mi manera.					
2	Tener mucho dinero.					
3	Que cada persona sea tratada con igualdad y justicia.					
4	Demstrar mis habilidades y capacidades.					
5	Vivir en lugares seguros.					
6	Hacer diferentes actividades en la vida.					
7	Seguir las reglas todo el tiempo, aún si nadie me					
8	Escuchar e intentar comprender a las personas que son diferentes a mí.					
9	Estar satisfecho con lo que tengo.					
10	Divertirme cada vez que puedo.					
11	Planear y hacer mis actividades por mí mismo.					
12	Ayudar a las personas que me rodean.					
13	Ser exitoso/ triunfador.					
14	Que el país sea seguro y libre de amenazas.					
15	Buscar siempre aventuras.					
16	Actuar apropiadamente.					
17	Estar al mando y decir a las otras personas que hacer.					
18	Ser leal con mis compañeros y amigos.					
19	Cuidar del medio ambiente y de la naturaleza.					
20	Las creencias religiosas.					
21	Que las cosas/actividades estén siempre organizadas.					
22	Ser curioso e intentar comprender las cosas por mí					

23	Promover la paz para que las personas vivan en armonía.					
24	Tener ambición.					
25	Seguir las costumbres y tradiciones.					
26	Gozar de los placeres de la vida.					
27	Apoyar en las necesidades de otros.					
28	Ser obediente/ respetar a los parientes y/o personas mayores.					
29	Que cada persona sea tratada con justicia, así sea gente que no conozca.					
30	Hacer cosas nuevas y sorprendentes.					
31	Mantenerme sano y con buena salud.					
32	Ser mejor que otros.					
33	Perdonar a las personas que me ofenden.					
34	Ser independiente.					
35	Tener un gobierno estable.					
36	No contrariar a las autoridades.					
37	Buscar diversión en la vida.					
38	Ser humildes y sencillos.					
39	Ser el que siempre toma las decisiones.					
40	Proteger la naturaleza y evitar contaminarla.					
41	Asumir riesgos en la vida.					
42	Tener mucho poder.					

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yoidentificado con DNI declaro que:

- Participo voluntaria y de forma honesta en la investigación titulada “Relación entre el compromiso organizacional y valores personales de docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Arequipa”.
- Comprendo que la información que proporcione no perjudicará en nada mi labor, la reserva de mi persona y la institución está garantizada.
- Afirmando que he recibido información suficiente sobre dicha investigación y del cuestionario que voy a realizar.
- Finalmente declaro que he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la misma y estoy satisfecho sobre la información proporcionada.

Yo **Luis Fernando Yépez Alcántara** identificado con **DNI 71490450** declaro que he explicado de forma clara la naturaleza de la investigación y respeto la reserva del participante.

FIRMA ENTREVISTADOR

FIRMA ENTREVISTADO